

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN BUDAYA ORGANISASI KONDUSIF DI MTSN 3 SIJUNJUNG

Mitra Turrohma¹, Suswati Hendriani²

^{1,2}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia
Email: rahmamitratur@gmail.com

Article History

Received: 30-06-2024

Revision: 12-07-2024

Accepted: 14-07-2024

Published: 16-07-2024

Abstract. This research is to examine how the role of the madrasa head plays an important role in creating a good organizational culture at MTsN 3 Sijunjung. A good organizational culture is very important to create an effective and productive educational environment. This case study was carried out using a qualitative approach, and data was collected through observation, documentation, and in-depth interviews. Studies show that madrasa heads have a strategic role in building a good organizational culture by using leadership strategies such as effective communication, staff empowerment, and continuous professional development. It has been proven that inspirational and participative leadership can increase employee involvement and motivation and create a harmonious and collaborative work environment. This research shows how important it is for madrasa heads to establish a good organizational culture, which helps improve education in madrasahs.

Keywords: Leadership, Madrasah Head, Organizational Culture

Abstrak. Penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana peran kepala madrasah memainkan peran penting dalam menciptakan budaya organisasi yang baik di MTsN 3 Sijunjung. Budaya organisasi yang baik sangat penting untuk membuat lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif. Studi kasus ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, dan data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam. Studi menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang baik dengan menggunakan strategi kepemimpinan seperti komunikasi yang efektif, pemberdayaan staf, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Terbukti bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan partisipatif dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya kepala madrasah membentuk budaya organisasi yang baik, yang membantu meningkatkan pendidikan di madrasah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Budaya Organisasi

How to Cite: Turrohma, M & Hendriani, S. (2024). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Kondusif di MTsN 3 Sijunjung. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (3), 966-975. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i3.1440>

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam semakin dituntut untuk memberikan pelayanan profesional kepada siswa, dan masyarakat (Basri 2021; Schenin 2019). Hal ini dikarenakan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan lembaga pendidikan yang dewasa ini semakin kritis-realistis dalam memilih, dan menentukan lembaga pendidikan seperti apa yang layak sebagai tempat menimba ilmu pengetahuan. Di sisi lain, pada era globalisasi terjadi berbagai perubahan pada

aspek manajemen lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya; (1) akibat perkembangan informasi yang begitu cepat; (2) fenomena yang sering terjadi dalam dunia pendidikan selalu tertinggal dengan perkembangan zaman yang begitu cepat; dan (3) perbedaan dan batas-batas kegiatan serta fungsi suatu lembaga pendidikan, ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi tidak bisa dipisahkan secara jelas (Yaqin & Fahlifi, 2023). MTsN 3 Sijunjung, yang telah lama berdiri sebagai bastion pendidikan Islam di Sumatera Barat, memahami bahwa untuk tetap relevan dan efektif, harus ada sinergi antara nilai-nilai Islam yang autentik dengan metode pendidikan yang adaptif dan progresif.

Strategi kunci untuk mengatasi ini adalah dengan meningkatkan budaya organisasi kondusif. Oleh karena itu, perekat sosial merupakan fungsi dari organisasi yang menyatukan kelompok untuk tercapainya visi dan misi organisasi (Mohammady, 2018). Hal ini sesuai dengan teori Schein yang menyoroti pentingnya budaya organisasi dan peran pemimpin dalam menguatkan perubahan (Nurakhim et al., 2023). Seperti yang disampaikan oleh mendikbudristek Nadiem Anwar Makarim pada siaran pers kemdikbudristek Nomor: 59/sipers/A6/II/2022, Jakarta pada tanggal 17 Februari 2022 yaitu “kunci keberhasilan perubahan kurikulum tergantung pada pilihan kepala sekolah dan guru “. Senada dengan pendapat tersebut Heny et al., (2023) menyatakan bahwa peran kepemimpinan merupakan perilaku yang diperankan oleh seorang pimpinan ketika menduduki suatu jabatan tertentu yang diharapkan dapat berperan dalam mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya menuju tercapainya tujuan suatu organisasi. Handayani et al., (2020) beranggapan bahwa budaya dan perilaku positif anggota mencerminkan kualitas organisasi yang baik, yang pada akhirnya membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Demikian halnya dengan pendapat Arifin, (2022) untuk memastikan efektivitas organisasi dan optimalisasi kinerja guru dalam mencapai tujuan bergantung pada upaya kepala sekolah menciptakan budaya organisasi yang dinamis dan kondusif.

MTsN 3 Sijunjung, sebagai salah satu institusi pendidikan Islam terkemuka, telah mengambil langkah proaktif untuk menjawab tantangan ini melalui pengembangan budaya organisasi yang kondusif. Madrasah itu memberikan sebuah tanggung jawab yang sangat tinggi untuk memajukan suatu pendidikan yang menjadi pimpinan dalam tercapainya perencanaan tersebut (Ekosiswojo, 2016). Kepemimpinan kepala madrasah menjadi katalisator dalam proses transformasi ini, dengan mengedepankan nilai-nilai keislaman yang diintegrasikan dengan prinsip-prinsip manajemen modern. Mulyasa (2007) memberikan penjelasan mengenai pandangan bahwa kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan paling penting dalam peningkatan mutu Pendidikan. Kepala madrasah

merupakan unsur pelaksana administrasi yang tugas dan tanggung jawabnya melaksanakan kegiatan administrasi sehari-hari. Dengan tidak menghalangi partisipasi pemangku kepentingan lainnya, pegawai adalah komponen terpenting dalam mencapai tujuan organisasi (A'yuni, 2016). Kepala madrasah yang berkompeten dalam bidang tugasnya adalah kepala madrasah yang mempunyai kompetensi yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang standar kepala madrasah yaitu kompetensi kepala madrasah meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kompetensi yang dimiliki tersebut diharapkan kepala madrasah dapat meningkatkan kualitas pendidikan dalam madrasah tersebut Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf, serta mendorong inovasi dan pengembangan profesional. Di MTsN 3 Sijunjung, peran kepala madrasah menjadi semakin penting dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika yang ada di dunia pendidikan saat ini.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyelidiki pengaruh model kepemimpinan kepala madrasah terhadap budaya organisasi madrasah ibtidaiyah se-kota salatiga, sebagaimana dilakukan oleh (Wicaksono et al., 2022). Penelitian oleh Hamdani et al, (2023) menekankan kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan budaya organisasi: studi kasus di madrasah kota langsa. Sedangkan Aisyah et al, (2022) memfokuskan penelitiannya pada gaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan budaya organisasi dan mutu pendidikan. Khotimah (2022) yang menginvestigasi pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, komunikasi antar anggota organisasi, dan struktur organisasi terhadap budaya organisasi di man se-kabupaten madiun. Namun, penelitian sebelumnya belum secara khusus membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan budaya organisasi kondusif. Seiring dengan keragaman temuan tersebut, penulis tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai topik ini. tentang budaya organisasi tercermin dari perilaku positif anggota organisasi yang mendukung pencapaian tujuan bersama (Rahmawati et al., 2023). Sebaliknya, perilaku negatif dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi

Penelitian ini berfokus pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan budaya organisasi yang kondusif di MTsN 3 Sijunjung. Melalui pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, penelitian ini akan mengungkap bagaimana strategi dan tindakan kepemimpinan kepala madrasah dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di madrasah tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih

mendalam mengenai pentingnya kepemimpinan dalam pengembangan budaya organisasi dan memberikan rekomendasi praktis bagi kepala madrasah lainnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah mereka

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Metode ini adalah penelitian mendalam tentang individu, kelompok, organisasi, program, atau kegiatan dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif dan mendetail (Hasan et al., 2023). Penelitian ini menggunakan prosedur deskriptif untuk mengumpulkan fakta secara teliti dan menyeluruh sesuai dengan permasalahan yang ingin dipecahkan. Penelitian dilakukan di MTsN 3 Sijunjung, yang beralamat di Gantiang, Nagari Sijunjung, Kecamatan Sijunjung, Kabupaten Sijunjung. Informan dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Pemilihan informan yang tepat merupakan langkah penting untuk memastikan kualitas dan relevansi data. Penelitian ini melibatkan lima informan, yaitu kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dua orang guru, dan satu orang tenaga kependidikan di MTsN 3 Sijunjung. Data yang dikumpulkan mencakup budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan sekolah dan kepemimpinan kepala madrasah.

Instrumen data dalam penelitian kualitatif menempatkan peneliti sebagai instrumen utama. Salim & Syahnum (2012) berpendapat bahwa peneliti bertindak sebagai instrumen dalam proses penelitian, sering kali disebut sebagai instrumen utama (*key instrument*). Sebagai instrumen utama, peneliti melakukan pendekatan terhadap informan dan mengumpulkan data yang diperoleh. Instrumen pendukung dalam penelitian ini terdiri dari pedoman wawancara, pedoman observasi, dan perekam suara. Dalam pengumpulan data, peneliti terlibat langsung wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan di MTsN 3 Sijunjung, serta melakukan studi dokumen seperti dokumen visi dan misi, program kerja, notulen rapat, kebijakan-kebijakan yang diterapkan, dan dokumentasi berupa foto dan gambar.

Analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan sebelum, selama, dan setelah penelitian di lapangan. Fokus analisis data lebih ditekankan pada proses di lapangan yang dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman, yang mencakup tiga aktivitas utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik penjaminan keabsahan yang melibatkan serangkaian uji kredibilitas data atau

kepercayaan terhadap data hasil penelitian melalui triangulasi. Menurut Panjaitan (2017), prosedur triangulasi data meliputi: a) membandingkan data dari pengamatan dan wawancara; b) membandingkan kondisi penelitian dengan kondisi nyata selama penelitian; dan c) menyelaraskan hasil wawancara mendalam dengan administrasi penelitian. Dalam penelitian ini, triangulasi yang digunakan adalah dengan membandingkan data dari pengamatan dan wawancara

HASIL DAN DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif di MTsN 3 Sijunjung. Budaya organisasi dinamis dan kondusif di MTsN 3 Sijunjung diterapkan melalui komunikasi terbuka, di mana semua warga sekolah dapat mengeluarkan ide atau gagasan untuk kemajuan sekolah, Temuan ini sejalan dengan pernyataan Umam, (2023) bahwa budaya organisasi mencerminkan interaksi dan perilaku individu dalam organisasi, terdiri dari norma, nilai inti, dan kepercayaan bersama yang membentuk identitas organisasi. Burhanuddin et al, (2018) mengakui budaya organisasi sebagai sistem nilai, asumsi, kepercayaan, dan norma yang menghubungkan anggota organisasi. Badu dan Djafri, (2017) menambahkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota. Tampubolon, (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai keyakinan, asumsi, nilai, dan cara berinteraksi yang membentuk lingkungan sosial dan psikologis organisasi. Berdasarkan paparan di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi merupakan konsep penting yang mencakup norma, nilai-nilai, dan kepercayaan bersama yang membentuk identitas dan mengarahkan tindakan individu serta kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari aspek kepemimpinan ditemukan empat sub kategori dalam pengembangan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTsN 3 Sijunjung (a) perilaku dalam mengkomunikasikan visi misi, (b) keteladanan, (c) pengambilan keputusan, (d) kepedulian. sedangkan dalam membangun budaya organisasi peneliti menemukan tiga sub kategori yang meliputi (a) nilai religius, (b) iklim kondusif, (c) budaya mutu.

Perilaku Kepala Madrasah dalam Mengkomunikasikan Visi-Misi Lembaga

Hasil eksplorasi dalam perilaku kepala madrasah dalam mengkomunikasikan visi misi madrasah untuk memuaskan para konsumen pendidikan dimulai dari input, proses, output, dan outcome, yang ditandai dengan adanya perumusan visi, misi, serta target mutu yang jelas. Meskipun tidak selalu mudah untuk meluncurkan sebuah proyek, pendekatan terbaik adalah konsisten dan gigih saat mengerjakan proyek yang menjadi kesepakatan secara kooperatif

(Moshel & Berkovich 2021; Ashari 2021). Kepala madrasah harus mampu menginspirasi orang-orang yang dididik di sana. Kepala madrasah yang baik akan mampu menginspirasi orang dengan kata-katanya, dengan harapan mereka akan terinspirasi untuk melakukan lebih dari sekadar bekerja lebih keras dan mempertahankan kinerjanya; sebaliknya, mereka akan terinspirasi untuk menjadikan sesuatu yang positif sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari mereka. Kepala madrasah yang baik akan memberikan ide-ide yang konstruktif bagi bawahan. Ide segar dan konstruktif pada sebuah madrasah bisa saja datang dari siapa saja, entah itu dari guru, karyawan, satpam, komite madrasah, bahkan masyarakat sekitar madrasah sekalipun

Keteladanan

Aspek kategori kedua saat membangun organisasi budaya, kepala madrasah di MTsN 3 Sijunjung ditemukan kategori keteladanan. Kepala madrasah harus mampu memberikan keteladanan dan pelayanan yang berkaliber tinggi kepada khalayaknya. Hal ini sangat penting dilakukan karena kepala madrasah berperan sebagai mucikari utama Lembaga tersebut. Agar dapat disandingkan dengan baik, seorang kepala madrasah harus lebih rajin menerima saran dan kritik untuk yayasan sekolah. Jenis keteladanan yang sekarang digunakan meliputi: (a) kurikulum yang terintegrasi dan komprehensif. Menerapkan pendekatan pendidikan holistic yang menyeluruh, mulai dari mengajarkan keterampilan hidup hingga membangun organisasi dunia; (b) fasilitas yang menyeluruh, pengajar yang berkualitas, populasi siswa yang beragam, dan rasa kebersamaan yang kuat (c) pelaksanaan pendidikan menerapkan pendidikan klasikal yang bersifat madrasah (d) inovasi pengajaran dan penciptaan iklim belajar yang kondusif bagi siswa.

Keteladanan dalam pendidikan merupakan bagian dari berbagai macam metode yang paling ampuh dan efektif dalam mempersiapkan dan membentuk anak secara moral, spiritual, dan sosial. Cukup sederhana bagi guru untuk menjelaskan berbagai teori pendidikan kepada siswa, tetapi sulit bagi siswa untuk mempraktikkan teori-teori tersebut. Untuk alasan ini, guru dan administrator harus mencontohkan bagaimana menerapkan teori sehingga cocok dengan apa yang diajarkan (Faubert 2015). Pernyataan ini dapat dibuat sesuai dengan disiplin waktu, dengan memperhatikan formalitas, prosedur, tugas, dan sikap secara keseluruhan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keteladanan adalah praktik seseorang yang menjunjung tinggi standar integritas dan kredibilitas tertinggi sebagai orang yang berkomitmen untuk menegakkan visi, tujuan, dan aturan sekolah atau madrasah.

Pengambilan Keputusan

Saat membangun organisasi budaya, kepala madrasah MTsN 3 Sijunjung memperkenalkan kategori keputusan yang lebih diarahkan pada tenaga kerja kolektif; setiap permintaan selalu dibuat dalam rapat formal. Pemimpin organisasi modern melaksanakan tugas mereka melalui orang lain dengan mengkomunikasikan tugas mereka kepada staf. Agar mereka dapat melakukan tugas dengan lebih berhasil daripada jika diselesaikan oleh pemimpin itu sendiri, mereka kemudian digabungkan berulang kali dengan individu yang berada di bawah otoritas pemimpin.

Temuan artikulasi pesan kepala Madrasah: 1) tidak ada peristiwa yang terjadi selama proses pengambilan keputusan; 2) keputusan tidak dapat dilakukan dengan cara "sembarangan" karena metode untuk melakukannya harus didasarkan pada kemampuan organisasi, prinsip ketenagakerjaan yang tersedia, dan lingkungan setempat; 3) sebelum suatu masalah dapat diselesaikan dengan baik, maka hakekat yang terkait dengan masalah tersebut harus dipahami dengan jelas; 4) tidak mungkin menyelesaikan suatu masalah dengan menggunakan "ilham" atau dengan menggunakan mensuram berdasarkan data yang sudah diperoleh; 5) kesimpulan terbaik dicapai setelah mempertimbangkan berbagai alternatif dan menggunakan metode analisis matematis.

Sehubungan dengan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh kepala madrasah MTsN 3 Sijunjung, ada dua hal yang perlu diperhatikan: (1) pengambilan keputusan yang bersifat "bersifat tunggal", yaitu suatu keputusan yang ditemukan hanya memiliki satu isu, dan (2) keputusan pengambilan yang "bersifat ganda". Tujuan pengambilan keputusan yang bersifat ganda akan dilaksanakan apabila keputusan yang dihasilkan menyangkut lebih dari satu masalah, artinya keputusan yang diambil itu sekaligus memecahkan dua (atau lebih) masalah.

Kepedulian

Aspek kategori yang keempat ditemukan pada kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 3 Sijunjung dalam membangun budaya organisasi adalah kategori kepedulian. Dari hasil eksplorasi pengalihan data aspek kepedulian memiliki sentral pending dalam membangun budaya organisasi kepemimpinan, hal ini peneliti temukan pada kepala mtsn 3 sijunjung meliputi (1) kepedulian terhadap guru, tenaga kependidikan, dan siswa yang yang sakit, setiap yang sakit dikunjungi, (2) kepedulian terhadap kompetensi guru dan tenaga administrasi sekolah selalu ditingkatkan prestasi guru dengan mengundang para narasumber, seperti isu yang terbaru dalam dunia Pendidikan tentang asesmen kompetensi madrasah Indonesia,

membahas kurikulum merdeka, (4) kepedulian terhadap prestasi dan pengembangan akademik siswa dengan merancang program-program minat dan bakat anak-anak.

Rasa kepedulian yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menciptakan Pendidikan yang berkualitas, yang tentunya hal ini akan terwujud apabila ada kepedulian serta dukungan dari kepala madrasah maupun pihak lain untuk membantu memenuhi kebutuhan guru. Kepala madrasah bisa berkolaborasi dengan komite madrasah untuk berbagi peran bersama dengan guru sehingga apa yang sudah dicita-citakan oleh semua elemen di madrasah bisa terwujud. Di dalam memimpin sebuah madrasah, seorang kepala madrasah harus bisa memosisikan dirinya sebagai pelindung dan memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi bawahannya (Sinnema et al. 2013). Kepala madrasah harus sadar bahwa kesuksesannya sangat tergantung pada bawahannya. Sukses bawahan adalah sukses kepala, demikian sebaliknya. Penelitian sebelumnya secara garis besar menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan budaya organisasi kondusif di MTsN 3 Sijunjung. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan di MTsN 3 Sijunjung. Kepala madrasah sebagai manajer di madrasah bersama warga madrasah menciptakan budaya organisasi kondusif.

Paparan di atas sesuai dengan pendapat Dameria (2023) yang menyatakan bahwa guru yang memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa nyaman dalam budaya organisasi yang dinamis, dan didukung oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan transformasional, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan bekerja secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang cara kepala madrasah dapat meningkatkan budaya organisasi kondusif

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan budaya organisasi di MTsN 3 Sijunjung ditemukan dua kategori meliputi kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah sudah melakukan penyampaian visi misi dengan baik, memberi contoh teladan, pengambilan keputusan yang tepat, dan rasa kepedulian dalam kepemimpinan yang tinggi. Saran untuk penelitian selanjutnya karena persaingan sekolah madrasah yang menuntut lebih dalam agama, hendaknya kepala madrasah perlu melakukan perubahan organisasi agar eksistensinya tetap terjaga, diantaranya dengan (1) merancang visi dan misi organisasi yang didasarkan pada analisis SWOT yang meliputi *strengths*, *weakness*, *opportunities*, dan *threats*, (2) selalu beradaptasi dengan lingkungan, dan perkembangan zaman.

REFERENSI

- Aisyah S, Zohriah A, Apud (2022) Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Dan Mutu Pendidikan. An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Arifin, Z. (2022). Analisis Manajemen Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Kinerja Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Temanggung
- A'yuni, Q., (2016), Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah Aliyah Negeri Kisaran dalam Pelaksanaan pekerjaan di kabupaten asahan, *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1):64-76.
- Badu, S. Q., & Djafri, N. (2017). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.
- Burhanuddin, Supriyanto, A., & Adi, E. . (2018). Based on Development Research at School Contexts. <https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/07/3.-Budaya-organisasi-dan-kepemimpinan.pdf>
- Dameria, L. (2023). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Kimia. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(6), 4059. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i6.2856>
- Edgar H. Schenin. (2019). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edit. San Francisco: Jossey-Bass
- Ekosiswojo, (2016). Kepemimpinan Kepala Madrasah Yang Efektif Pencapaian Kualitas Pendidikan. 14 (2).
- Faubert, Brenton. (2015). A Review of The Principal as Human Resources Leader: A Guide to Exemplary Practices for Personnel Administration, by M. S. Norton. *Leadership and Policy in Schools*, 14(3): 384–87. <https://doi.org/10.1080/15700763.2015.1026450>.
- Hamdani, Marzuki, Mawardaniah (2023). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi: Studi Kasus di Madrasah Kota Langsa. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Hasan Basri. (2021). Islamic Education Authonomy: Challenges And Expectations. *POTENSIA: Jurnal Kependidikan Islam*, 4(1): 88–100
- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., RodliyahIesyah, Thalhah, S. Z., Rakhman, C. U., Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, S.Pd., M.Hum., Dr. Inanna, S.Pd., M. P., Andi Aris Mattunruang S.E., M.Sc., Dr. Herman, S.Pd., M. P., Nursaeni, S.Ag., M.Pd., Dr. Yusriani,SKM., M.Kes, Dr. Nahriana, M. P., Dumaris E. Silalahi, S.Pd., M.Pd., Dra. Sitti Hajerah Hasyim, M. S., & Azwar Rahmat, M.TPd, Yetty Faridatul Ulfah, M.Hum, Nur Arisah, S.Pd., M. P. (2023). Metode penelitian kualitatif (M. Hasan (ed.)). CV.Tahta Media Group.
- Hasil Wawancara di MTsN 3 Sijunjung kab. Sijunjung pada hari Senin, 03 Juni 2024
- Heny, Y., Program, W., Imu, S., Negara, A., Tinggi, S., Satya, I. A., & Palembang, N. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai The Role of Transformational and Transactional Leadership Styles in Improving Performance. 18(1), 78–102.
- Khotimah, H (2022) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Komunikasi Antar Anggota Organisasi, Dan Struktur Organisasi Terhadap Budaya Organisasi Di Man Se-Kabupaten Madiun. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publication

- Moshel, Smadar, and Izhak Berkovich. (2021). Supervisors as Definers of a New Middle-Level Managers' Leadership Model: Typology of Four Middle-Level Leadership Prototypes in Early Childhood Education. *Leadership and Policy in Schools*, 00(00): 1– 17. <https://doi.org/10.1080/15700763.2021.1950774>
- Mulyasa, E (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurakhim, B., Priyono, S., & Madiistriyatno, H. (2023). *Budaya Organisasi*
- Panjaitan, R. (2017). *Metodologi Penelitian* (R. Jacob (ed.)). Jusuf Aryani Learning
- Rahmawati, H & Dwianto, S (2023) Analisis Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja. *Management & Accounting Expose*. Vol. 6, No. 2, Desember 2023, pp. 1-9
- Salim, & Syahnum. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (pp. 1–202). Citapustaka Media.
- Sinnema, Claire E.L., Deidre Le Fevre, Viviane M.J. Robinson, and Denyse Pope. (2013). “When Others’ Performance Just Isn’t Good Enough: Educational Leaders’ Framing of Concerns in Private and Public. *Leadership and Policy in Schools*, 12(4): 301–36. <https://doi.org/10.1080/15700763.2013.857419>.
- Sugiyono, M. C. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.
- Tampubolon M.P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi*. In Bogor; Mitra Wacana Media
- Umam, K. (2023). *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. In M. A. Arauf (Ed.), *CV. Pustaka Ilmu Group: Vol. Vol 10 (Issue 1)*.
- Wicaksono A, Sutomo I (2024) Pengaruh Model Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Budaya Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Salatiga. Vol 7 (Issue 1)
- Yaqin, Agus Ainul, and Reza Fahlifi. (2023). Strategi Humas Pondok Pesantren Al-Qodiri Dalam Mempertahankan Citra Pesantren. *Journal Ilmu Komunikasi*, 1: 33–48
- Zm abid mohammady, 2018. *Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Budaya Organisasi*.