

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 8 TABALONG KABUPATEN TABALONG

Juhran¹, Irza Setiawan², Jumadi³
Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
e-mail: juhran29@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai kepala sekolah, harus memiliki keyakinan penuh untuk memastikan bahwa semua sumber daya yang tersedia digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas pendidik dan tenaga kependidikan harus sesuai kebijakan kepala sekolah, sehingga segala sesuatu yang dilakukan harus sesuai dengan kebijakan kepala sekolah. Selain itu, jika terjadi masalah selama pelaksanaan tugas tersebut, kepala sekolah diharuskan untuk memberikan bantuan atau dukungan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian ini menggunakan responden dari pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong yang berjumlah 25 Pendidik dan 5 tenaga kependidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong yang berjumlah 30 orang pada tahun ajaran 2024. Adapun jumlah sampel yang digunakan berjumlah 25 orang pendidik dan 5 orang tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan bantuan SPSS. Hasil analisis data yang diperoleh menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara positif dan signifikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 13,528 lebih besar dari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 4,20. Kemudian hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

As a principal, must have full confidence to ensure that all available resources are used effectively to achieve the goals that have been set. The duties of educators and education personnel must be in accordance with the principal's policy, so that everything that is done must be in accordance with the principal's policy. In addition, if a problem occurs during the implementation of the task, the principal is required to provide assistance or support. Therefore, the leadership of the principal is one of the important factors in improving the performance of educators and education personnel. The purpose of this study was to determine the relationship between the leadership of the principal and the performance of educators and education personnel at Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong. This study is a quantitative study. The research instrument used respondents from educators and education personnel at Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong totaling 25 Educators and 5 education personnel. The population in this study were all employees at Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong totaling 30 people in the 2024 academic year. The number of samples used was 25 educators and 5 education personnel. The data collection technique was in the form of a questionnaire, then the data was processed and analyzed using SPSS. The results of the data analysis obtained explained that

the leadership of the principal influenced the performance of educators and education personnel positively and significantly with an Fcount value of 13.528 greater than the Ftable value at a significance level of 5% of 4.20. Then the results of the coefficient of determination showed that the contribution of the influence of the principal's leadership on the performance of educators and education personnel was 32.6% and the remaining 67.4% was influenced by other factors. Thus, it can be said that the principal's leadership has a positive and significant influence on the performance of educators and education personnel at Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong and the principal's leadership makes a significant contribution to improving the performance of educators and education personnel at Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong.

Keywords: Leadership, Performance, Staff

PENDAHULUAN

Pemimpin adalah orang yang bertindak sebagai anggota kelompok dan mengatur kegiatan kelompok yang relevan sebagai motivator utama dan pengingat tugas. Pemimpin juga sering dilihat sebagai individu yang menerapkan prinsip dan teknik yang memberikan motivasi, disiplin, dan produktivitas; mereka juga berkolaborasi dengan orang lain, berbagi tugas, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah seseorang yang secara konsisten mendukung orang lain dalam situasi sulit.

Kepemimpinan yang efektif merupakan elemen penting dari kehidupan organisasi yang sehat dan organisasi yang sukses. Oleh karena itu, dalam bidang pendidikan, kepala sekolah disebut sebagai "Kepala Sekolah."

Untuk mencapai tujuan tersebut, harus ada manajemen dan komponen yang mendukung proses pendidikan, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan sekolah, sarana prasarana, pembiayaan, dan siswa. Salah satu pemimpin pendidikan yang paling penting dalam proses ini adalah kepala sekolah. Tanggung jawab kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jangka waktu rencana kerja menengah selama empat tahun
- b. Menetapkan rencana kerja tahunan,
- c. Menyusun kurikulum,
- d. Menguraikan tanggung jawab dan metode yang digunakan oleh guru dan administrator sekolah
- e. Menyajikan ijazah, hasil akhir ujian, hasil ijazah pengganti, dan dokumen akademik lainnya
- f. Mengembangkan nilai kewirausahaan dan
- g. Melakukan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan

Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomer 58 Tahun 2017 Bab 2 Pasal 5 tentang Tugas, Tanggung Jawab, dan Kewajiban kepala Madrasah.

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang memiliki dua makna, yaitu "dipimpin" sebagai objek keinginan dan "pemimpin" sebagai subjek. Dalam bahasa Inggris, kepemimpinan disebut sebagai leadership, yang diartikan sebagai tingkat kerja sama yang tinggi di antara semua kelompok manusia karena pentingnya kerja sama tim dan kualitas yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. Menurut Komariah dan Engkoswara (2015),

Menurut Thoha (2017), kepemimpinan adalah suatu proses atau tindakan yang membantu individu atau sekelompok orang untuk memimpin diri mereka sendiri sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut peneliti, kepemimpinan adalah tindakan yang diambil oleh seorang pemimpin dalam rangka mengatasi hambatan, mengatasi hambatan, mengatasi rintangan, dan mengatasi hambatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi organisasi.

Memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi sekolah dan membantu sekolah dalam mencapai tujuannya, maka penting untuk memperhatikan para pemimpinnya. Selain melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan para pegawai, kepala sekolah juga dituntut untuk mampu menciptakan komunikasi yang harmonis sehingga dapat memunculkan praktik kerja yang konstruktif. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memperhatikan dengan teliti, tingkat kehadiran, keluhan, dan permasalahan, serta memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi. Dengan kerja seperti ini, kepala sekolah akan menciptakan pendidik dan tenaga kependidikan yang mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi dan juga memberikan pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan pendidikan di Indonesia pada tahun-tahun mendatang.

Terdapat beberapa permasalahan yang sering muncul, antara lain motivasi yang rendah, kompetensi yang rendah, komunikasi yang kurang baik, yang dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman, kesiapan yang rendah dalam menyikapi dunia pendidikan yang semakin kompleks, serta kerjasama yang kurang dari pihak sekolah dan pemerintah. Masalah kompensasi yang belum memadai juga merupakan salah satu dari sedikit masalah yang tidak memiliki kesimpulan. Berbeda dengan jenis pekerjaan lainnya, banyak pekerja di bidang pendidikan yang menerima gaji yang relatif kecil. Hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi dan etos kerja mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal di MTsN 8 Tabalong Kabupaten Tabalong, penulis mencatat fakta awal bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak selalu menghasilkan output kerja yang ideal. Berdasarkan informasi yang diperoleh, sikap kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kepala sekolah dalam mendisiplinkan pendidik dan tenaga kependidikan, yang dimana kepala sekolah dapat memberikan arahan apabila mereka tidak mentaati aturan yang telah ditentukan.
- b. Terdapat hambatan komunikasi antara kepala sekolah dengan para pegawai

Poin-poin yang disebutkan di atas mengakibatkan pemikiran yang kurang baik dari pendidik dan tenaga kependidikan yang secara tidak sadar dapat menurunkan kinerjanya.

Menurut Prawirosentono (2016), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi tertentu, sesuai dengan kemauan dan keuletan masing-masing individu, dalam serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang benar, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut teori ini, kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan sebuah konsep yang memiliki banyak definisi, yang mencakup tiga aspek: sikap, kemampuan, dan prestasi. Tingkat kinerja dan pertumbuhan pribadi yang kurang optimal akan mengakibatkan hal sebagai berikut:

- a. Banyaknya pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas sekolah disebabkan oleh fasilitas sekolah yang tidak cukup memadai sehingga proses belajar mengajar menjadi tidak maksimal.
- b. Tingkat kedisiplinan yang rendah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong, Kabupaten Tabalong, terlihat dari beberapa pendidik yang meninggalkan kelas saat jam mengajar, serta ketidaktepatan waktu dalam kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan, yang berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, Kinerja merujuk pada sejauh mana seorang pegawai berhasil menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja merupakan konsep yang memiliki berbagai dimensi, mencakup tiga aspek utama, yaitu sikap, kemampuan, dan pencapaian.

Kurang optimalnya kinerja dan kurang optimalnya pengembangan potensi diri menyebabkan:

- a. Masih banyaknya pendidik dan tenaga kependidikan yang kesulitan dalam penguasaan dibidangnya karena fasilitas sekolah yang tidak memadai menyebabkan proses belajar mengajar menjadi tidak optimal.,
- b. Tingkat kedisiplinan yang rendah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong Kabupaten Tabalong, seperti beberapa pendidik meninggalkan tempat kerja saat jam kerja dan ketidakteraturan kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan yang berdampak pada kinerja mereka.

Menurut Mangkunegara (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: (1) faktor kemampuan (ability), dan (2) faktor motivasi (motivation). Pandangan ini sejalan dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2014), yang menyatakan rumusan berikut:

- Performa = Kemampuan + Motivasi
- Motivasi = Sikap + Situasi
- Kemampuan = Pengetahuan + Keterampilan

METODE

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif biasanya meliputi variabel-variabel yang diukur menggunakan instrumen penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis secara analitik dengan prosedur statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis masalah dengan teknik pengukuran tertentu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi tanpa memperhatikan konteks waktu, situasi, atau jenis data yang dikumpulkan, khususnya data kuantitatif. Dalam konteks penelitian ini, peneliti fokus pada dampak kepemimpinan Madrasah terhadap kinerja karyawan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong, Kabupaten Tabalong.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong yang terletak di Desa Tamunti RT 003 No. 78, Kecamatan Pugaan, Kabupaten Tabalong. Partisipan penelitian ini melibatkan seluruh siswa dan staf di madrasah tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, yang mana jumlah populasi kurang dari tiga puluh orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Untuk analisis data digunakan uji normalitas dan linearitas. Sedangkan uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis meliputi Uji Koefisien determinasi, Uji Korelasi Product Moment (Uji r), dan Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.

PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai MTsN 8 Tabalong Kabupaten Tabalong berjumlah 30 responden. Meskipun demikian, mayoritas responden adalah perempuan, dan mayoritas responden berdasarkan jabatan didominasi oleh Guru. Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dua variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Hasil deskripsi data tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan Madrasah yang terdiri dari Perilaku Berorientasi Tugas (perlaku berorientasi pada tugas) dan Perilaku Berorientasi Hubungan (perlaku berorientasi hubungan antar pegawai) adalah sangat kuat. Adapun variabel Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang terdiri dari Kualitas/hasil Kerja, Kuantitas/produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab juga mendapat hasil yang sangat tinggi.

Uji Validitas dilakukan kepada 30 reponden, yang dimana kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} yang diperoleh dari $N = 30$ dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir valid. Atau dengan membandingkan nilai sig. pada kolom jumlah dengan (α) 0,05. Jika nilai sig $< 0,05$ nilai valid, jika nilai sig $> 0,05$ nilai tidak valid.

Validasi bertujuan untuk memastikan apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur hal yang seharusnya diukur. Hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 25 terhadap 42 item pertanyaan, yang mencakup variabel kepemimpinan kepala madrasah (X) dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Selain validitas, diperlukan pula reliabilitas yang berkaitan dengan konsistensi atau kestabilan instrumen. Hasil uji realibilitas menggunakan IBM SPSS Statistics 25 terhadap variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta kepemimpinan kepala madrasah (X) menunjukkan bahwa seluruh titik data terdapat dalam realabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut, dilakukan uji kembali analisis perseptual data dengan melakukan uji normalitas dan uji linearitas.

Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah suatu variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan perangkat lunak SPSS Statistics 25. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap memiliki distribusi normal jika tingkat signifikansi untuk kedua sisi hasil lebih besar dari 0,05. Selain itu, uji linearitas digunakan untuk mengidentifikasi hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat, juga dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 25. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut: jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal; sebaliknya, jika lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,048, dan untuk kinerja pendidik serta tenaga kependidikan adalah 0,200. Dengan nilai signifikansi $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui kenormalan data, digunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan perangkat lunak SPSS Statistics 25. Dalam penelitian ini, uji normalitas didasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov; tingkat signifikansi untuk kedua hasil sisi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan distribusi normal.

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y). Dasar pengambilan keputusan pada tabel Anova adalah jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan, sebaliknya jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak signifikan. Pada penelitian ini diketahui nilai $F_{hitung} = 13,528$ dengan nilai F_{tabel}

$5\% = 4,20$ yang berarti $F_{hitung} 13,528 > F_{tabel} 4,20$ yang artinya signifikan. H_0 diterima karena $F_{hitung} = 13,528 > F_{tabel} = 4,20$ pada taraf signifikansi 5%.

Tujuan Uji Korelasi adalah untuk menentukan derajat korelasi antar variabel yang dinyatakan dengan menggunakan korelasi koefisien. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa nilai koefisien korelasinya sekitar 0,571. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji korelasi adalah sebagai berikut: jika nilai koefisien korelasi sama dengan atau lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel; namun, jika nilainya lebih kecil dari tabel r_{tabel} , korelasi tersebut tidak signifikan, jika nilai koefisien korelasinya lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} , maka tidak akan terjadi korelasi antara kedua variabel. Terakhir, nilai r_{tabel} diperoleh dengan $N = 30$ dari taraf signifikansi 5% ($r_{tabel} = 0,361$). Nilai koefisien korelasi $0,571 > r_{tabel} 0,361$, misalnya. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah (X) dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan (Y).

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan ambang batas hubungan dalam bentuk persentase. Dari hasil analisis data yang diperoleh dari IBM SPSS Statistik 25 dapat diketahui bahwa nilai R pada tabel uji koefisien determinasi adalah 0,571. Dari rumus koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya sekitar 32,6%. Dari sini dapat diketahui bahwa kepemimpinan sekolah secara simultan mempengaruhi prestasi kerja pendidik serta tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong dalam uji koefisien determinasi sekitar 32,6% dan rata-rata 79,8% karena faktor-faktor lain.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong. Berikut penjelasannya: Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong, sebagai seorang pemimpin, mempunyai tanggung jawab untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya yang ada dimanfaatkan secara optimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku berorientasi tugas, atau perilaku yang berfokus pada tugas, dan perilaku berorientasi hubungan, atau perilaku yang berfokus pada hubungan antar manusia, adalah dua aspek atau indikator yang diteliti dalam variabel kepemimpinan sekolah ini.

Berdasarkan hasil angket yang telah dipaparkan sebelumnya, indikator Task Oriented Behavior (kemampuan untuk fokus pada tugas) menunjukkan presentase sebesar 84,2% dengan kategori sangat kuat. Perilaku berorientasi hubungan (perilaku berorientasi hubungan manusia) merupakan indikator kedua. Berdasarkan hasil angket yang telah dipaparkan sebelumnya, indikator Relationship Oriented Behavior (tindakan untuk fokus pada hubungan antarmanusia) menunjukkan presentase sebesar 80,92% dengan kategori kuat.

Berdasarkan hasil angket yang diberikan kepada 30 responden di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong, terlihat bahwa dukungan kepala sekolah terhadap indikator Task Oriented Behavior (kemampuan untuk fokus pada tugas) dan Relationship Oriented Behavior (kemampuan untuk fokus pada hubungan antarmanusia) tergolong kuat.

Berdasarkan hasil survei terhadap 30 responden di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong, terlihat bahwa kepala sekolah memberikan dukungan yang kuat terhadap indikator Task-Oriented Behavior (perilaku berorientasi pada tugas) dan Relationship-Oriented Behavior (perilaku berorientasi pada tugas) hubungan). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mampu menjelaskan tugas dan kegiatan kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta menciptakan hubungan yang sejalan dengan tujuan sekolah.

Selanjutnya, kinerja tenaga kependidikan dan pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong juga diukur. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan pelaksanaan dan pencapaian kerja yang dapat diukur dari kualitas maupun kuantitas, yang mendukung proses pendidikan. Indikator yang diteliti pada variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan meliputi aspek berikut: kualitas/hasil kerja, kuantitas/produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab.

Indikator pertama kualitas/hasil kerja dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil angket indikator kualitas/hasil kerja mendapat presentase sebesar 78% dengan kategori kuat.

Indikator kedua adalah kuantitas dan produktivitas, yang berkaitan dengan efisiensi dan berkaitan dengan membandingkan masukan dengan penggunaan aktual alat atau cara kerja. Hasil indikator kuantitatif/produktivitas menunjukkan presentase sebesar 83,6% dengan kategori sangat kuat.

Indikator ketiga ketepatan waktu, adalah ukuran seberapa cepat suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang dialokasikan. Hal ini ditentukan oleh seberapa baik kegiatan tersebut dikoordinasikan dengan hasil dan berapa banyak waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Hasil indikator angket ketepatan waktu menunjukkan presentase sebesar 86% dengan kategori sangat kuat.

Indikator keempat efektivitas, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pilihan tujuan, metode, peralatan, motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil angket indikator efektivitas mendapat presentase sebesar 91,6% dalam kategori sangat kuat.

Indikator kelima, atau kemandirian, adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan dan fungsinya tanpa perlu meminta bantuan orang lain. Berdasarkan angket indikator kemandirian, presentasenya sebesar 62% masuk dalam kategori kuat.

Indikator keenam, yaitu komitmen kerja, mengacu pada sikap atau perilaku seorang pekerja yang mencerminkan keinginan kuat untuk mendukung anggota tim dalam organisasi serta mengembangkan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Hasil angka pada indikator komitmen kerja menunjukkan persentase sebesar 93,6%, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Indikator ketujuh, atau tanggung jawab, didasarkan pada bagaimana setiap orang memulai perjalanan dan upaya mereka untuk berkontribusi pada keberhasilan sekolah. Berdasarkan hasil indikator tanggung jawab, presentasenya adalah 86% dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil survei terhadap 30 responden di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong, dapat disimpulkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dalam aspek kualitas/hasil kerja, kuantitas/produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, dedikasi dalam bekerja, dan tanggung jawab, yang tergolong sangat kuat. Sementara itu, untuk indikator kemandirian, termasuk kuat. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan mampu mencapai kinerja berkualitas melalui usaha keras yang sesuai dengan kemampuan mereka, didukung oleh lingkungan yang kondusif, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi yang diharapkan.

Hal ini berdasarkan temuan positif dari dokumentasi dan observasi yang dilakukan terhadap kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong. Berdasarkan hasil dari Koesioner terhadap 30 responden di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong dapat disimpulkan bahwa pembinaan kepala sekolah untuk indikator Task-Oriented Behavior (berfokus pada tugas) dan

Relationship-Oriented Behavior (berfokus pada hubungan antarmanusia) dapat terlaksana dengan efektif. Hal ini terlihat dari upaya aktif kepala sekolah dalam memberikan dorongan, dukungan, dan semangat kepada siswa dan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Sementara itu berdasarkan hasil jawaban koesioner terhadap 30 responden di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong dapat diamati bahwa indikator kualitas kerja dan produktivitas, kuantitas/produktivitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen kerja, dan tanggung jawab tergolong sangat kuat, begitu pula dengan indikator kemandirian tergolong kuat.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong, didapatkan hipotesis H_a yang berbunyi “ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan” diterima. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebesar 0,571. Nilai tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat. Dan nilai koefisien determinasi (KD) atau r^2 sebesar 0,326, atau sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh inisiatif kepala sekolah, seperti keberhasilan dalam pendekatan perilaku yang fokus pada hubungan antarmanusia sebesar 80,92% dan keberhasilan dalam pendekatan yang berfokus pada tugas sebesar 84,2%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahjosumidjo serta teori kepemimpinan Universitas Michigan yang dikembangkan oleh Rensis Likert, yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberdayaan individu dengan memberikan tujuan, arahan, dan motivasi untuk mencapai tujuan pribadi sekaligus mengembangkan organisasi.

Kepemimpinan sekolah yang efektif dapat dinilai berdasarkan kriteria tertentu yang mendukung guru dalam melaksanakan pengajaran secara aman, efisien, dan produktif. Kepala sekolah yang baik mampu menjelaskan tugas dan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan serta menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru dan masyarakat di lingkungan sekolah.

Untuk variabel kinerja, indikator yang memberikan pengaruh terbesar adalah komitmen kerja, dengan persentase sebesar 93,6%, sedangkan indikator dengan pengaruh terkecil adalah kemandirian sebesar 62% dan kualitas hasil kerja sebesar 78%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong sudah berada pada tingkat yang sangat tinggi. Namun aspek kemandirian perlu mendapat perhatian lebih agar sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal, serta setiap individu lebih memahami dan memaksimalkan kemampuan mereka.

Berdasarkan dokumentasi dan observasi, kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong memberikan kontribusi positif. Survei terhadap 30 responden menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan memiliki kualitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Noorrela Ariyunita (2019), Puji Astuti dkk. (2020), dan Rizki Aris Saputra (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan kepala sekolah yang positif dapat menghasilkan kinerja yang baik, dengan menerapkan nilai-nilai seperti kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama. Nilai-nilai ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang dapat dikatakan mampu mempengaruhi hasil penelitian. Maka keterbatasan penelitian penulis sebagai berikut:

- Adanya perbedaan pemahaman, karakter dan perilaku pada tiap responden, yang memengaruhi hasil jawaban yang dijadikan sebagai data penelitian.
- Sulitnya mengumpulkan data angket dari responden dikarenakan tidak semua responden dapat bertemu langsung/tidak semua responden berada ditempat pada waktu yang bersamaan.
- Keterbatasan jumlah responden dalam proses pengambilan data sedikit, sehingga masih kurang menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong termasuk kategori sangat kuat. Hal ini dibuktikan melalui hasil kuesioner yang menunjukkan Task-Oriented Behavior (perilaku berorientasi pada tugas) dengan persentase 84,2% dan Relationship-Oriented Behavior (perilaku berpusat pada hubungan) sebesar 80,92%. Ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah mampu menjelaskan tugas dan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan serta menciptakan hubungan harmonis dengan siswa dan guru untuk mencapai tujuan sekolah.
- Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 8 Tabalong juga tergolong sangat kuat. Berdasarkan rata-rata hasil kuesioner, kategori-kategori yang diukur menunjukkan hasil sebagai berikut: kualitas/hasil kerja sebesar 78%, kuantitas/produktivitas 86%, ketepatan waktu 86%, efektivitas 86%, tanggung jawab 86%, kemandirian 62%, dan komitmen kerja 93,6%. Hasil ini mencerminkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan mampu mencapai kinerja berkualitas melalui usaha keras sesuai kemampuan mereka, didukung oleh lingkungan yang kondusif sehingga dapat memenuhi tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kebiasaan kerja serta prestasi pendidik dan tenaga kependidikan. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 32,6%, sedangkan sisanya, yaitu 67,4%, dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media), 2014.

Peraturan Menteri Agama RI Nomer 58 Tahun 2017 Bab 2 pasal 5 *tentang tugas, fungsi dan tanggung jawab kepala Madrasah*.

Puji Astuti, Happy Fitria, dan Yessi Fitrianti (2020) *dalam Jurnal Pendidikan Tambusai Vol. 4 No. 3*. Universitas PGRI Palembang.



Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.