

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah (MA) Al Ihsan Tanah Grogot

The Leadership Function of the Principal on the Performance of Educators and Education Personnel at Madrasah Aliyah (MA) Al Ihsan Tanah Grogot

Rusmiati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot
rusmiatise042@gmail.com

Harmayanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot
Harmayanto19120@gmail.com

Sabariah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot
dobaleky@gmail.com

Korespondensi penulis: rusmiatise042@gmail.com

Abstract. *At this time in MA Al Ihsan Tanah Grogot of the seven principal leadership functions namely educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator and motivator, there are still two functions which in the implementation process are considered less than optimal, namely the function of manager and motivator. The research method used in this research is quantitative research with a quantitative descriptive approach. In this study, the population was all teaching and educational staff at Madrasah Aliyah (MA) Al Ihsan Tanah Grogot, totaling 31 people. The samples taken were 31 educators and educational staff. The results showed a correlation coefficient (R) of 0.884, which means that the relationship between the principal's leadership function variable (X) and the performance of educators and education staff is very strong because it is between 0.80 and 1.000. The results of the F test show that the value of $F_{count} > F_{table}$ or $11.784 > 2.44$ means that the principal's leadership function variable influences simultaneously or simultaneously on the performance of educators and education staff. The dominant variable is the principal as an educator (X1) because it has the highest tcount, namely 2.875 with the smallest significant value, namely 0.009 compared to the tcount of other variables.*

Keywords: *Leadership Functions, Principals, Educators, Education Personnel*

Abstrak. Pada saat ini di MA Al Ihsan Tanah Grogot dari ke tujuh fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator, masih terdapat dua fungsi yang dalam proses pelaksanaannya dianggap kurang maksimal yaitu fungsi manajer dan motivator. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada Madrasah Aliyah (MA) Al Ihsan Tanah Grogot yang berjumlah 31 orang. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 31 orang pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,884

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah (Ma) Al Ihsan Tanah Grogot

yang berarti hubungan antara variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah sangat kuat karena berada pada 0,80-1,000. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,784 > 2,44$ artinya variabel fungsi kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Variabel dominan adalah kepala sekolah sebagai edukator (X_1) karena memiliki t_{hitung} tertinggi yaitu 2,875 dengan nilai signifikan terkecil yaitu 0,009 dibandingkan t_{hitung} variabel lainnya. Sebaiknya fungsi kepemimpinan Kepala sekolah sebagai manajer perlu terus diperbaiki sehingga ke depannya lebih bisa mengatur semua unsur di dalam sekolah demi tercapainya tujuan.

Kata kunci: Fungsi Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan.

LATAR BELAKANG

Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 1990 pasal 12 ayat 1 dalam Aedi (2016:33) menyatakan bahwa “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikannya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”

Agar Fungsi Kepemimpinan kepala sekolah dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan maka diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan dan keahlian dasar. Menurut Wahjosumidjo (2010:41) “Fungsi Kepemimpinan adalah serangkaian tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang pemimpin.”

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan yang individu didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena didukung oleh kinerja sumber daya manusia, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusianya. Dengan demikian ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Pada saat ini di MA Al Ihsan Tanah Grogot dari ke tujuh fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator, masih terdapat dua fungsi yang kurang maksimal yaitu fungsi Manajer dan Motivator. Untuk fungsi Manajer belum maksimal menjalankan perannya untuk mengatur dan mengarahkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehari-hari, sedangkan fungsi Motivator juga masih ada beberapa hal yang dirasa masih kurang terutama dalam pemberian motivasi sehingga segala tugas dan kewajiban terkadang tidak selesai tepat waktu.

Sedangkan fungsi yang lain sudah berjalan dengan baik, yaitu fungsi sebagai leader sudah bisa dilaksanakan dengan baik sejauh ini, karena kepala sekolah sudah bisa menjadi leader atau pemimpin dalam setiap kegiatan, fungsi edukator yaitu kepada sekolah sebagai pemberi edukasi atau pendidikan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan juga sudah terlaksana dengan baik, yaitu bisa memberikan edukasi atau pendidikan yang baik sehingga proses belajar mengajar dapat terlaksana. Untuk fungsi sebagai inovator, terus terang sudah berjalan baik ini dapat dilihat

dari peningkatan fasilitas untuk menunjang kegiatan UNBK atau ujian nasioan berstandar komputer, karena dari awal program ini dilaksanakan pemerintah MA Al Ihsan sudah bisa melaksanakan di sekolah sendiri, fungsi administrator yaitu fungsi sebagai pimpinan dalam menyediakan kelengkapan administrasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sekolah baik secara intern maupun ekstern, terakhir adalah fungsi sebagai supervisor atau pengawas terhadap pendidik dan tenaga kependidikan juga sudah berjalan sebagaimana mestinya, karena kepala sekolah selama ini selalu berusaha untuk mengawasi setiap pekerjaan dan tanggungjawab di sekolah.

KAJIAN TEORITIS

1. Kajian Teori Manajemen

Secara umum manajemen adalah kosa kata yang berasal dari bahasa Prancis kuno, yaitu *management* yang berarti seni melaksanakan dan mengatur.

Menurut Daft (2013:6) “Manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasional secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya-sumber daya organisasional.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia.

Menurut Hasibuan (2003:244) “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya piker dan daya fisik yang dimiliki individu.”

Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Fahmi (2017:1) “manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara efektif dan efisien oleh tenaga kerja atau karyawan yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif demi terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Kajian Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan, kemajuan dan kemunduran organisasi. Tujuan itu mungkin saja dirumuskan oleh seorang pemimpin. Tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah kumpulan orang-orang yang tidak teratur. Dengan adanya kepemimpinan dalam organisasi maka tujuan dan kemajuan organisasi akan tercapai.

“Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan”. (Fahmi, 2017:122).

Menurut Wahjosumidjo (2010:41) “Fungsi kepemimpinan adalah fungsi atau serangkaian tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang pemimpin.”

Menurut Wahjosumidjo (2010:122) pendidik adalah orang yang mendidik, sedangkan mendidik diartikan memberikan latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran sehingga pendidikan dapat diartikan proses perubahan sikap dan

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah (Ma) Al Ihsan Tanah Grogot

tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui pengajaran dan latihan.

Sebagai edukator, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidik dan kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya. Pengalaman semasa menjadi tenaga pendidik, menjadi wakil kepala sekolah, atau menjadi anggota organisasi kemasyarakatan sangat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya, demikian halnya pelatihan dan penataran yang pernah diikutinya.

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Menurut Handoko (2003:17) yang dikutip oleh Norhalipah berpendapat bahwa manajer berarti “setiap orang yang mempunyai tanggung jawab atas bawahan dan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya.”

Berdasarkan uraian diatas, seorang manajer atau seorang kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat mencapai tujuan organisasi, dimana didalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan, serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengembangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah.

Menurut Mulyasa (2011:107) secara sfesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengelola kurikulum.
- 2) Kemampuan mengelola administrasi peserta didik.
- 3) Kemampuan mengelola administrasi personalia.
- 4) Kemampuan mengelola administrasi sarana dan prasarana.
- 5) Kemampuan mengelola administrasi kearsipan.
- 6) Kemampuan mengelola administrasi keuangan.

Pada prinsipnya setiap tenaga pendidik dan kependidikan harus disupervisi secara periodic dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan dengan meningkatnya kesadaran tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya serta meningkatnya keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mulyasa (2011:115) “kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.”

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader menurut Mulyasa (2011:115) akan tercermin dalam sifat-sifat, antara lain :

- 1) Jujur
- 2) Percaya diri
- 3) Tanggung jawab
- 4) Berani mengambil risiko dan keputusan
- 5) Kemampuan berkomunikasi

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan disekolah dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Menurut Mulyasa (2011:118) mengemukakan pendapat bahwa kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara :

- 1) Konstruktif;
- 2) Kreatif;
- 3) Delegatif;
- 4) Integratif.

Rasional dan Objektif, dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan disekolah, kepala sekolah harus berusaha bertindak berdasarkan pertimbangan rasio dan objektif.

3. Kajian Teori Kinerja

Menurut Handoko (2010:121) mendefinisikan “kinerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Kemudian Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan pendapat diatas tentang kinerja dan prestasi erja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung subtansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Menurut Arifin dalam Susanto (2016:73) indikator dari kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu :

- 1) Volume upah kerja yang memenuhi kebutuhan seseorang
- 2) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan
- 4) Penghargaan terhadap *need achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah (Ma) Al Ihsan Tanah Grogot

- 5) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, rekreasi dan hiburan
- 6)

4. Tinjauan Teori Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 dalam Triwiyanto (2018:8) “pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.”

Menurut Undang-Undang No 20 Th 2003 dalam Triwiyanto (2018:8) “tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada pada Madrasah Aliyah (MA) Al Ihsan Tanah Grogot yang berjumlah 31 orang. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 31 orang pendidik dan tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah (MA) Al Ihsan Tanah Grogot. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 5 (lima) jenjang dalam penentuan skor berdasarkan skala likert, sehingga dalam daftar pertanyaan peneliti akan menyediakan 5 (lima) jawaban untuk setiap pertanyaan.

Adapun teknik penelitian yang digunakan untuk data selama melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian Lapangan
 - 1) Pengamatan;
 - 2) Wawancara;
 - 3) Kuisisioner;
2. Penelitian Kepustakaan
Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur, skripsi-skripsi dan tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner yang dibagikan kepada 31 responden selama 1 bulan pada Madrasah Aliyah (Ma) Al Ihsan Tanah Grogot kemudian hasil dari data yang dikumpulkan di olah dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 1
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	0,412
	Kepala Sekolah sebagai edukator (X ₁)	-0,621
	Kepala Sekolah sebagai manajer (X ₂)	0,253
	Kepala Sekolah sebagai administrator (X ₃)	0,111
	Kepala Sekolah sebagai supervisor (X ₄)	0,457
	Kepala Sekolah sebagai leader (X ₅)	0,367
	Kepala Sekolah sebagai inovator (X ₆)	0,124
	Kepala Sekolah sebagai motivator (X ₇)	0,207

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan dari tabel 50 tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = 0,412 - 0,621X_1 + 0,253X_2 + 0,111X_3 + 0,457X_4 + 0,367X_5 + 0,124X_6 + 0,207X_7$, yang berarti bahwa:

- 1) Angka 0,412 adalah konstanta, artinya jika X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆ dan X₇ nilainya sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel Y (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan) adalah 0,412
- 2) Angka -0,621X₁ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kepala sekolah sebagai edukator (X₁). Yang berarti jika nilai X₁ diturunkan 1 satuan, maka kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,621 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).
- 3) Angka 0,253X₂ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kepala sekolah sebagai manajer (X₂). Yang berarti jika nilai X₂ dinaikan 1 satuan, maka kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,253 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y).
- 4) Angka 0,111X₃ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kepala sekolah sebagai administrator (X₃). Yang berarti jika nilai X₃ dinaikan 1 satuan, maka kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,111 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y)
- 5) Angka 0,457X₄ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kepala sekolah sebagai supervisor (X₄). Yang berarti jika nilai X₄ dinaikan 1 satuan, maka kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,457 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y).
- 6) Angka 0,367X₅ adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kepala sekolah sebagai leader (X₅). Yang berarti jika nilai X₅ dinaikan 1 satuan, maka kinerja

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah (Ma) Al Ihsan Tanah Grogot

pendidikan dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,367 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y).

- 7) Angka 0,124 X_6 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kepala sekolah sebagai inovator (X_6). Yang berarti jika nilai X_6 dinaikan 1 satuan, maka kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,124 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y).
- 8) Angka 0,207 X_7 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel kepala sekolah sebagai motivator (X_7). Yang berarti jika nilai X_7 dinaikan 1 satuan, maka kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,207 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan, dan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidikan dan tenaga kependidikan.

Tabel 2
Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884 ^a	0,782	0,716	0,44477

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui hasil uji koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0884 yang berarti pada tingkatan 0,80-1,000. Karena itulah maka hubungan antara variabel independen (edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator) dengan variabel dependen (kinerja pendidik dan tenaga kependidikan) dinyatakan sangat kuat. Pada tabel 2 untuk hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) dari *R Square* dengan nilai sebesar 0,782 yang berarti variabel yang diteliti (edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator) telah memberikan kontribusinya sebesar 78,2% terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan sisanya sebesar 21,8% (100%-78,2%) yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan Atau Bersama-Sama)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,317	7	2,331	11,784	0,000 ^b
	Residual	4,550	23	0,198		
	Total	20,867	30			

Sumber: data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 3 di atas dapat dilihat hasil uji F atau F_{hitung} adalah sebesar 111,784. Dan jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu sebesar 2,44 diperoleh dari $n-k-1$ atau $31-7-1=23$ pada kolom df (7), maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,784 > 2,44$, artinya bahwa minimal ada salah satu diantara variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada MA Al-Ihsan Tanah Grogot. Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4

Hasil Uji T (Parsial Atau Secara Sendiri-Sendiri)

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepala Sekolah sebagai edukator (X_1)	2,875	1,7033	0,009	Signifikan
Kepala Sekolah sebagai manajer (X_2)	1,203	1,7033	0,241	Tidak signifikan
Kepala Sekolah sebagai administrator (X_3)	0,544	1,7033	0,592	Tidak signifikan
Kepala Sekolah sebagai supervisor (X_4)	1,416	1,7033	0,170	Tidak signifikan
Kepala Sekolah sebagai leader (X_5)	2,472	1,7033	0,021	Signifikan
Kepala Sekolah sebagai inovator (X_6)	0,563	,7033	0,579	Tidak signifikan
Kepala Sekolah sebagai motivator (X_7)	1,000	1,7033	0,328	Tidak signifikan

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Kepala Sekolah sebagai edukator (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,875 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,875 > 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai edukator (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Kepala Sekolah sebagai manajer (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,203 dengan tingkat signifikan sebesar 0,241, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,203 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai manajer (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 3) Kepala Sekolah sebagai administrator (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,544 dengan tingkat signifikan sebesar 0,592, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,544 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai administrator (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah (Ma) Al Ihsan Tanah Grogot

pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.

- 4) Kepala Sekolah sebagai supervisor (X₄) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,416 dengan tingkat signifikan sebesar 0,170, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,416 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai supervisor (X₄) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.
- 5) Kepala Sekolah sebagai supervisor (X₄) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,416 dengan tingkat signifikan sebesar 0,170, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,416 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai supervisor (X₄) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.
- 6) Kepala Sekolah sebagai inovator (X₆) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,563 dengan tingkat signifikan sebesar 0,579, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,563 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai inovator (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.
- 7) Kepala Sekolah sebagai motivator (X₇) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,328, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,000 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai motivator (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh variabel dominan yaitu kepala sekolah sebagai edukator (X₁) karena memiliki t_{hitung} tertinggi yaitu 2,875 dengan nilai signifikan terkecil yaitu 0,009 dibandingkan t_{hitung} variabel lainnya, maka hipotesis kedua diterima atau H₀ ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1) Uji validitas dilakukan terhadap 41 butir soal pernyataan dalam kuesioner dan diperoleh hasil r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3550) artinya semua soal dalam kuesioner ini adalah valid.
- 2) Uji reliabilitas dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,951 lebih besar dari 0,60 atau $0,951 > 0,60$ yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sudah *reliabel* atau layak.
- 3) Persamaan regresi linear berganda $Y = 0,412 + 0,621X_1 + 0,253X_2 + 0,111X_3 + 0,457X_4 + 0,367X_5 + 0,124X_6 + 0,207X_7$, artinya

tidak semua variabel penelitian memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

- 4) Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,884 yang berarti hubungan antara variabel fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah sangat kuat karena berada pada 0,80-1,000.
- 5) Nilai koefisien determinasi (R^2) atau r square adalah sebesar 0,782 atau sebesar 78,2% variabel yang diteliti telah memberikan kontribusinya terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sisanya sebesar 21,8% (100%-78,2%) tidak termasuk dalam penelitian ini.
- 6) Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $11,784 > 2,44$ artinya variabel fungsi kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan atau hipotesis pertama diterima atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 7) Kepala Sekolah sebagai edukator (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,875 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,875 > 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai edukator (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 8) Kepala Sekolah sebagai manajer (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,203 dengan tingkat signifikan sebesar 0,241, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,203 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai manajer (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 9) Kepala Sekolah sebagai administrator (X_3) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,544 dengan tingkat signifikan sebesar 0,592, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,544 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai administrator (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 10) Kepala Sekolah sebagai supervisor (X_4) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,416 dengan tingkat signifikan sebesar 0,170, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,416 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai supervisor (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 11) Kepala Sekolah sebagai leader (X_5) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,472 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,472 > 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai leader (X_5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah Aliyah (Ma) Al Ihsan Tanah Grogot

pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima.

- 12) Kepala Sekolah sebagai inovator (X₆) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,563 dengan tingkat signifikan sebesar 0,579, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,563 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai inovator (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.
- 13) Kepala Sekolah sebagai motivator (X₇) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,000 dengan tingkat signifikan sebesar 0,328, dan jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,7033, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,000 < 1,7033$, yang berarti bahwa variabel kepala sekolah sebagai motivator (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) dengan demikian H₀ diterima dan H_a ditolak.
- 14) Variabel dominan adalah kepala sekolah sebagai edukator (X₁) karena memiliki t_{hitung} tertinggi yaitu 2,875 dengan nilai signifikan terkecil yaitu 0,009 dibandingkan t_{hitung} variabel lainnya, maka hipotesis kedua tidak terbukti benar atau H₀ ditolak dan H_a diterima.

2. Saran

- 1) Sebaiknya fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai manajer perlu terus diperbaiki sehingga ke depannya lebih bisa mengatur semua unsur di dalam sekolah demi tercapainya tujuan.
- 2) Untuk fungsi kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai administrator tetap perlu melakukan koordinasi dengan bagian yang bertanggung jawab, sehingga administrasi sekolah dapat tersusun dengan baik.
- 3) Sebaiknya fungsi kepemimpinan Kepala sekolah sebagai supervisor atau pengawas dilaksanakan dengan baik, sehingga setiap unsur dalam sekolah bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.
- 4) Sebaiknya fungsi Kepala Sekolah sebagai leader atau pemimpin juga semakin diperbaiki agar dapat memberikan contoh kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Sebaiknya fungsi kepemimpinan sebagai innovator terus dikembangkan sehingga mampu memberikan inovasi-inovasi yang lebih baik lagi demi kelancaran proses belajar mengajar di masa yang akan datang.
- 6) Sebaiknya fungsi kepemimpinan sebagai motivator juga perlu dilaksanakan sehingga Kepala Sekolah mampu memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.
- 7) Sebaiknya peneliti lain menambah referensi dalam melakukan penelitian fungsi kepemimpinan kepala sekolah karena masih ada sebesar 21,8% yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, Susanto. (2016). Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar. Jakarta: Prenadamedia Group
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Daft, Richard.L & Marcic, Dorothy (2013). Management The New Workplace (8th ed). Canada: South Western Cengage Learning.
- Handoko. 2010. Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi. Cetakan ke-15. Yogyakarta:BPFE
- Hani Handoko, 2003. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Indonesia
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa. 2011. Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Triwiyanto, Teguh. 2014. Pengantar Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2010). Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia.