

Efektivitas Kepemimpinan Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kalimantan Timur

Ananiah^{*1}, Rina Rufida², Rahmatillah³

¹²³ Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

Article History:

Received: 3 Mei 2023
Accepted: 28 Mei 2023
Published: 28 Mei 2023

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala;
Kinerja Pegawai;
Madrasah

Keywords:

Head Leadership;
Employee Performance;
Madrasah

ABSTRAK

Artikel ini mengkaji tentang seberapa efektif kepemimpinan kepala bidang pendidikan madrasah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat Nilai t hitung 5.890 dan t_{tabel} 2.109, dengan demikian t hitung $>$ t tabel yang mengakibatkan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a yang berarti kepemimpinan kepala bidang pendidikan madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai korelasi/hubungan (R) adalah 0,214. Sedangkan nilai R square sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa 24,6 % variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This article examines how effective the leadership of the head of the madrasah education sector is in improving employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of East Kalimantan Province. This type of research is quantitative research. The data collection techniques used are observation, questionnaires and documentation. The data analysis technique uses simple regression analysis. The results of the research show that there is a t count of 5,890 and t_{table} 2,109, thus $tcount > ttable$ which results in H_0 being rejected and H_a being accepted, which means that the leadership of the head of the madrasah education sector has a significant influence on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion, East Kalimantan Province. Based on the results of the coefficient of determination test, the correlation/relationship (R) value was 0.214. Meanwhile, the R square value is 0.246. This shows that 24.6% of leadership variables have an influence on improving employee performance.

Copyright © 2023 Ananiah, Rina Rufida, Rahmatillah

Citation: Ananiah, et. al. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kalimantan Timur. *Jurnal Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Borneo*, 4(2), 201-211. <https://doi.org/10.21093/jtikborneo.v4i2.8173>

A. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah pemimpin yang bertindak dalam kelompok. Kepemimpinan adalah hubungan dalam mengembangkan tujuan bersama berdasarkan perilaku pemimpin. Kepemimpinan adalah keefektifan kemampuan dalam mempengaruhi seluruh bawahan untuk mencapai suatu tujuan Bersama (Usman, 2019). Definisi lain dari kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengajak, memotivasi, mengarahkan, menasihati, menyuruh, memerintah, membimbing atau bahkan menghukum serta membina bertujuan agar SDM mau bekerja untuk mencapai tujuan (Azhar, 2016).

Tipe kepemimpinan mengacu kepada perilaku karakteristik pemimpin saat membimbing ataupun mengarahkan seseorang atau kelompok. Perilaku kepemimpinan didasari pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat bukanlah yang dilahirkan melainkan hasil dari bentukan (Hakimi, 2020). Adapun tipe-tipe kepemimpinan yang digunakan dalam instansi yaitu tipe kepemimpinan otoriter, Tipe kepemimpinan *laissez-faire*, tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan karismatik dan tipe kepemimpinan peternalistik.

Seorang pemimpin adalah teladan yang baik bagi para bawahannya di kantor. Pemimpin mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai dengan peraturan yang ada serta teguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh pengorbanan, kesabaran dan amanah.

Secara konseptual kinerja dapat dilihat dari dua sisi yaitu kinerja individu adalah hasil kerja perseorangan yaitu pegawai itu sendiri di dalam organisasi dan kinerja organisasi adalah keseluruhan hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah, Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Wayan dkk, 2021). Kinerja pegawai adalah sebagai hasil mendefinisikan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Performa pegawai selain dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan dan iklim kerja organisasi yang kondusif, juga dipengaruhi oleh komitmen. Sebab komitmen dipandang sebagai suatu sikap, dimana individu melibatkan dirinya dalam organisasi tertentu sekaligus mendukung tujuan-tujuan organisasi tersebut. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga ini mempunyai peran sangat penting bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif (Tua, 2022).

Untuk mendukung tercapainya tujuan dalam peningkatan kinerja pegawai maka dibutuhkan motivasi baik internal maupun eksternal. Motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu unsur internal dan unsur eksternal; Unsur internal adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya keinginan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang di dalam melakukan tugas. Unsur eksternal adalah lingkungan dimana dia melakukan aktivitasnya. Motivasi bermanfaat bagi organisasi, karena motivasi itu berfungsi sebagai penggerak, pengarah, dan pendorong terjadinya

perbuatan (Lefudin, 2017). Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil tertentu.

Dalam hal ini maka peneliti memilih Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja terdiri atas , Bagian Tata Usaha, Bagian Pendidikan Madrasah, Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam, Bidang Penyelenggaraan Haji, Bidang Bimbingan Masyarakat Islam, Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen, Pembimbing Masyarakat Katolik, Pembimbing Masyarakat Hindu, Pembimbing Masyarakat Budha dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Dari beberapa bagian tersebut yang akan menjadi tempat penelitian yang diambil oleh peneliti adalah bagian bidang Pendidikan Madrasah. Sebelum bidang tersebut melakukan peralihan jabatan kepada pemimpin yang terdahulu keadaan kantor memang sudah terstruktur, namun ada beberapa poin yang belum teraplikasikan di dalam kepemimpinan tersebut seperti kedisiplinan yang kurang tegas, program kerja yang belum banyak, ketepatan waktu yang masih tidak sesuai, maka melihat dari keadaan tersebut pemimpin baru harus lebih mengevaluasi apa yang sudah terjadi agar ke depannya menjadi lebih baik, setelah kepala bidang sekarang dipimpin oleh pemimpin baru maka peraturan yang ada menjadi lebih efektif dan efisien. Karena dilihat dari hasil observasi dimana Kepala bidang pendidikan madrasah merupakan pemimpin yang mempunyai sifat lemah lembut, santun terhadap pegawainya, mengayomi terhadap bawahan, tidak pilih kasih semua jabatan dianggap sama, bertanggung jawab ,tegas dalam lingkungan kerja, sering menyapa dan rasa kebersamaan menjadi menyatu di lingkungan Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur terkhusus pada bidang pendidikan madrasah.

B. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Efektivitas

Menurut Hasibuan yang dikutip dari skripsi Crish Laura menyatakan bahwa "*Efectivity is measuring in term of attaining prescribed goals or objectives*" yang dapat diartikan efektivitas ialah pengukuran dalam arti pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas adalah salah satu pencapaian yang harus diraih oleh suatu organisasi. Untuk memperoleh efektivitas peneliti dapat menggunakan konsep-konsep manajemen dan organisasi. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui dirinya sendiri dengan cara tertentu, agar orang lain itu berubah atau tetap menjadi *integrati*, orang yang mempunyai kepemimpinan itu disebut dengan pemimpin, dan pemimpin itu tidak *given* melainkan *achieved*.

Secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang memiliki arti bombing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun (Susanto, 2022). Sedangkan kata

kepemimpinan sendiri berarti kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan. Secara terminologi banyak ahli yang memberikan definisi.

Menurut Stogdil kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuan. Selanjutnya Robert Kreithier dan Angelo Kinicki mengatakan kepemimpinan adalah upaya memengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian yang senada Gibson juga mengatakan kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu (Suhardi dkk., 2022).

3. Pengertian Efektivitas Kepemimpinan

Menurut Vroom dan Yetton, efektivitas kepemimpinan adalah memilih keputusan yang tepat dan membolehkan partisipasi pengikutnya secara optimal. Terdapat lima bentuk pengambilan keputusan, yaitu berbagai model: keputusan, konsultasi secara individual, konsultasi kelompok, pemimpin sebagai fasilitator, dan delegasi. Efektivitas kepemimpinan adalah hasil dari pelaksanaan pemimpin dalam mencapai tujuan sebuah unit, komitmen karyawan yang kontinu, pengembangan saling percaya, saling menghormati, dan kewajiban dalam hubungan antara pemimpin-bawahan.

Menurut Yukl menyebutkan bahwa kebanyakan peneliti mengevaluasi efektivitas kepemimpinan dalam kaitannya dengan konsekuensi dari tindakan-tindakan pemimpin bagi para pengikut organisasi. Ukuran yang biasa digunakan mengenai efektivitas kepemimpinan adalah sejauh mana unit organisasi dari organisasi tersebut melaksanakan tugasnya secara berhasil dan mencapai tujuannya (Suhardi, 2021). Indikator umum lainnya adalah sikap dari para pengikut terhadap pemimpin tersebut, seperti rasa suka, puas, hormat dan kagum kepada pemimpinnya. Kepemimpinan yang efektif adalah suatu aktivitas dalam membentuk interaksi sebagai upaya mempengaruhi orang lain, melalui pola pikir yang sistematis, efektif dalam pengambilan keputusan, mengkomunikasikan hasil pikir, meningkatkan partisipasi dalam pemecahan masalah serta mampu meningkatkan semangat kerja dan mampu menggali kreativitas karyawan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Dari konsep di atas bahwa efektivitas kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi orang lain. Dari konsep dapat dipelajari bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif harus bisa mengarahkan bawahan untuk melakukan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tanpa membuat bawahan merasa terbebani. Dengan begitu seorang pemimpin harus bisa memahami apa yang diinginkan oleh para bawahan. Kepemimpinan bukan suatu yang sederhana. Penggunaan wewenang secara konstruktif mencakup kemampuan untuk merumuskan sasaran dengan jelas serta menentukan langkah yang perlu diambil untuk mencapainya, termasuk menghimbau orang agar melakukan apa yang pimpinan kehendaki. Persyaratannya adalah kerja keras, percaya diri, keterampilan berkomunikasi yang baik dan kesadaran akan kekuatan pemimpin sendiri (Laura, 2021).

4. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil

kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Suardi, 2021). Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi (Ardial, 2018). Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah: a. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan. dan b. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.

C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif disebut metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti ada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika (Ramadhan, 2021). Pengumpulan data dengan observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan analisisnya menggunakan statistik yaitu analisis regresi sederhana.

D. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengatur valid atau tidaknya suatu kuisioner atau angket. Setiap butir pertanyaan akan dilakukan uji validitas. Jika hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5% (0,05) jika r tabel $>$ r hitung maka dikatakan valid.. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 25 untuk menguji validitas instrumen penelitian sehingga output yang didapatkan dari hasil uji validitas data yang dilakukan oleh peneliti berhubungan dengan variabel kepemimpinan sebagai variabel x menunjukkan 18 item memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan 9 item memiliki nilai r hitung $<$ r tabel dimana nilai paling tinggi sebesar 0,842 pada item nomor 25, serta nilai r hitung paling rendah sebesar 0,182 pada item nomor 20. Diperoleh hasil uji validitas data yang dilakukan oleh peneliti berhubungan dengan variabel kinerja pegawai sebagai variabel y menunjukkan 17 item memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dan 7 item memiliki nilai r hitung $<$ r tabel dimana nilai yang paling tinggi sebesar 0,845 pada item nomor 7 dan nilai paling rendah sebesar 0,295 ada pada item nomor 20. Maka dapat disimpulkan dari 24 item pernyataan dapat dikatakan valid ada 17 item dan 7 item sisanya tidak valid.

2. Uji Releabilitas

Untuk uji reliabilitas instrumen peneliti akan menggunakan program SPSS versi 25 dengan teknik *Cronbach Alpha*, sehingga output yang didapatkan

menunjukkan bahwa secara keseluruhan item pertanyaan reliabel karena setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60

3. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas didapat nilai signifikan Kolmogorov Smirnov satu arah, pengambilan keputusan untuk menyatakan suatu data itu berdistribusi normal atau tidak berdasarkan nilai signifikan. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal, sedangkan apabila signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel XII hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* nilai uji Asymp. Sig. (2-tailed) yang tercatat adalah 0,200. Diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan linier antara variabel ebbas dengan variabel terikat. Untuk menguji linieritas peneliti menggunakan test of linearity menggunakan SPSS dengan versi 25 dengan kriteria apabila nilai sig > 0,05, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel terikat. Jika nilai sig < 0,005, maka tidak terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji linieritas mengungkapkan nilai Deviation From Linearity Sig. Yaitu, 0,012. Bernilai lebih besar dari 0,05. Sehingga, terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen.

5. Uji T / Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, maka dapat dinyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana bisa digunakan sebagai teknik analisa data pada penelitian ini. Tujuan regresi linier sederhana dipergunakan untuk mengungkapkan satu variabel bebas dan variabel terikat. Syarat dari uji regresi linier sederhana yaitu valid, reliabel, linier dan normal. Pada uji regresi linier sederhana, pengambilan keputusannya bisa merujuk pada dua hal yaitu :

- a. Membandingkan nilai signifikan dengan nilai probabilitas 0,05. Apabila nilai sig. < 0,05 artinya variabel X mempengaruhi variabel Y atau terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a , jika signifikan > 0,05 artinya variabel X tidak mempengaruhi variabel Y atau terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_0 .
- b. Membandingkan t hitung dengan t tabel. Apabila nilai t hitung > t tabel artinya variabel X mempengaruhi variabel Y atau terjadi penolakan H_0 dan Penerimaan H_a . Dan berlaku untuk sebaliknya.

Pengujian hipotesis ini menggunakan program SPSS dengan versi 25 dengan taraf signifikan 0,05.

6. Koefisien Determinasi

Bahwasanya nilai korelasi/hubungan (R) adalah 0,214. Sedangkan nilai *R square* sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa 24,6 % variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 74,4 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti sudah melakukan analisis terhadap data yang didapatkan di lapangan dari 17 responden terkait dengan efektivitas kepemimpinan kepala bidang pendidikan madrasah

dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana dan dengan bantuan SPSS versi 25.

Dari hasil analisis bab keempat didapatkan pengujian nilai regresi linier sederhana memperoleh nilai konstanta (a) adalah 40.409, sedangkan nilai (b) atau koefisien regresi sederhana adalah 1,145 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 40.409 + 1.145 X + et$ yaitu diinterpretasikan yaitu nilai konsistensi variabel kinerja pegawai 0.409. Koefisien regresi X 1.145. Arah hubungan kepemimpinan kepala antar bidang pendidikan madrasah dan kinerja pegawai adalah positif yang dikarenakan koefisien regresinya bernilai positif.

Nilai t hitung 5.890 dan t tabel 2.109, dengan demikian t hitung > t tabel yang mengakibatkan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a yang berarti kepemimpinan kepala bidang pendidikan madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 25 % dan 75 % sisanya disebabkan faktor lain.

Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan ataupun memberikan dampak kepada kinerja pegawai karena pemimpin termasuk suatu hal utama tujuan organisasi dapat tercapai. Karena pada dasarnya kepemimpinan adalah suatu proses yang sangat berpengaruh pada suatu kegiatan individu ataupun kelompok. Chapman mengemukakan menjadi seorang pemimpin harus mempunyai pencapaian interaksi yang baik supaya bisa diterima oleh karyawannya, pemimpin harus menyiapkan semuanya dengan jelas supaya antara pemimpin dan karyawan dapat memastikan tujuan kantor dapat tercapai secara signifikan (Nashruddi dkk., 2014).

Adanya kepemimpinan yang sejalan dengan kondisi dan situasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur, pemimpin telah meneruskan dukungan pelaksanaan kewajiban pegawai lalu pegawai akan lebih semangat dan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagaimana hasil observasi akhir yang dilaksanakan peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang mendukung dalam terlaksananya kepemimpinan yang baik. Menurut indikator kepemimpinan terbagi menjadi lima indikator.

Kemampuan pengambilan keputusan ialah pendekatan sistematis terhadap sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang diperhitungkan sebagai tindakan yang terbilang sesuai, dapat disimpulkan bahwasanya Kepala Bidang Pendidikan Madrasah dilihat adalah pemimpin yang menanyakan apa fokus masalah yang terjadi kepada pegawai, setelah itu pemimpin baru bisa mengambil keputusan atau tindakan yang tepat.

Kemampuan memotivasi ialah upaya penggerak yang membuat seseorang anggota organisasi rela dan bersedia untuk mengupayakan kemampuan waktu dan tenaga mereka untuk melaksanakan segala aktivitas yang menjadi tanggung jawab organisasi, akuntabilitas dan kinerja kewajibannya, dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang sebelumnya telah ditentukan, dapat disimpulkan bahwa pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai untuk membangkitkan semangat para pegawai ketika melaksanakan tugasnya. Pemimpin juga memberikan arahan harus berhati-hari dalam pekerjaan dan menaati peraturan yang ada.

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan atau kecakapan untuk menyampaikan gagasan, pesan atau pemikiran kepada orang lain dengan tujuan

supaya dapat dipahami oleh orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, bisa disimpulkan bahwasanya pemimpin memberikan peluang kepada pegawainya guna meningkatkan keterampilan dan pengalaman kerja. Pemimpin juga harus berperan aktif dalam berkomunikasi kepada para pegawai, Kemampuan mengendalikan bawahan adalah bahwa seorang pemimpin harus berkeinginan supaya menjadikan orang lain melakukan kehendaknya dengan mempergunakan kekuatan pribadi atau posisi secara efektif dan untuk kepentingan jangka panjang. Pemimpin memberitahu kepada bahwasannya apa yang perlu dilaksanakan dengan nada berkisar dari tegas hingga menuntut atau bisa juga mengancam. Bertujuan supaya berbagai tugas bisa dikerjakan dengan tepat.

Tanggung jawab yaitu pemimpin harus bertanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat dipahami sebagai kewajiban untuk memikul, menanggung jawab, dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada pegawainya. Ketika pegawai mendapat masalah, pemimpin akan menanyakan masalah dan memberikan solusi apa yang dilakukan pegawai ke depannya.

Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang mampu dilakukan oleh individual atau sekelompok orang pada organisasi, sebagaimana tanggung jawab dan wewenang, supaya tercapainya tujuan organisasi yang berkaitan secara sah dan tanpa melakukan pelanggaran hukum serta sebagaimana etika dan moralitas. Oleh karena itu, kinerja seseorang pula mempertimbangkan kinerja organisasi yang haruslah berpegangan pada kebijakan umum yang berlaku. Kesiapan seseorang atau tim untuk menyelesaikan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang menghasilkan waktu dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dan dengan visi bahwasanya kuantitas dan kualitas pekerjaan hari ini haruslah lebih baik dari kemarin, dan besok haruslah lebih baik dari hari ini.

Sebagaimana hasil pengamatan akhir yang dilaksanakan peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang mendukung dalam terlaksananya kinerja pegawai yang baik. Menurut indikator kinerja pegawai terbagi tujuh indikator. Kualitas pekerjaan ialah tingkat di mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam hal kecocokan dengan cara ideal untuk melakukan sebuah aktivitas atau untuk mencapai tujuan yang diinginkan suatu aktivitas, dapat disimpulkan bahwasanya kualitas kerja pegawainya terlihat dari segi kerapian dan hasil kerja yang bagus. Terlihat bahwa peran pemimpin adalah memberikan arahan yang baik dan memberi contoh kepada karyawan supaya mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kuantitas adalah jumlah berikutnya dikomunikasikan dalam nilai rupiah atau dolar, banyaknya siklus unit atau banyaknya unit aktivitas yang sudah selesai, dapat disimpulkan bahwa pemimpin memberikan kegiatan kepada pegawai misalnya kegiatan diluar kota dan pegawai melakukan kegiatan tersebut tanpa mengabaikan aspek pekerjaan.

Ketepatan waktu ialah sebaik apa sebuah aktivitas diselesaikan atau hasilnya disampaikan pada waktu yang diinginkan, paling awal menurut perspektif perencanaan dengan hasil yang berbeda serta perluasan waktu yang tersedia untuk latihan yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa pegawai di bidang pendidikan madrasah bisa mempergunakan waktu seefektif mungkin ketika bekerja dan memanfaatkannya dengan baik. Peranan seorang pemimpin yang ideal adalah memberikan contoh yang baik bagi karyawan dengan memberikan

indikator ketepatan waktu dimana pegawai mampu merampungkan pekerjaan dengan waktu yang ditargetkan. Efektivitas ialah sejauh mana sumber daya organisasi digunakan sepenuhnya untuk memaksimalkan keuntungan atau meminimalkan kerugian dari setiap unit, dapat disimpulkan bahwa pegawai melaksanakan tugas jarang melakukan kesalahan dan tugas dicapai sebanding dengan hasil yang diinginkan. Jika tugas tidak dilaksanakan tetapi melakukan kesalahan akan mendapat hasil yang tidak sebanding dengan yang dicapai.

Kerjasama adalah upaya bersama antara individual atau kelompok sosial untuk mewujudkan tujuan bersama. Kerjasama terjadi ketika orang berinteraksi satu sama lain, bisa diambil kesimpulan bahwasanya pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam menjalankan tugas yang sama. Peran seorang pemimpin penting dalam membuat pegawai satu dengan pegawai lain mampu bekerjasama dalam menjalankan tugas. Tanggung jawab ialah pemahaman dasar untuk memahami bahwa manusia adalah orang yang bermoral dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya, dapat disimpulkan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dan mengevaluasi pekerjaan tersebut. Inisiatif ialah dengan sadar melakukan sesuatu dalam pelaksanaan tugas atau tanggung jawab. Seorang pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan tanpa harus mengandalkan atasan, dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut telah berinisiatif dalam bekerja dan mempunyai kesadaran diri untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu menunggu perintah dari pimpinan.

F. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab empat yang sudah peneliti jabarkan maka dapat diambil kesimpulan yaitu pengujian nilai regresi linier sederhana memperoleh nilai konstanta (a) adalah 40.409, sedangkan nilai (b) atau koefisien regresi sederhana adalah 1,145 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 40.409 + 1.145 X$ et yaitu diinterpretasikan yaitu nilai konsistensi variabel kinerja pegawai 0.409. Koefisien regresi X 1.145. Arah hubungan kepemimpinan kepala kantor bidang pendidikan madrasah dan kinerja pegawai adalah positif yang dikarenakan koefisien regresinya bernilai positif. Nilai t hitung 5.890 dan t tabel 2.109, dengan demikian t hitung > t tabel yang mengakibatkan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a yang berarti kepemimpinan kepala bidang pendidikan madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai korelasi/hubungan (R) adalah 0,214. Sedangkan nilai R square sebesar 0,246. Hal ini menunjukkan bahwa 24,6 % variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Referensi

- Abdul Aziz, Tesis, *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang*, (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2015).
- Aditya Dodiet , *Data dan Metode Pengumpulan Data*, (Surakarta:Jurusan Akupunktur Poltekkes Keenkes Surakarta, 2013).
- Azhar Shopia , *Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam)* dalam *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 1, Januari-Juni 2016.
- Ardial, *Komunikasi Organisasi* ,(Medan:Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah

- Aqli,2018),
- Bormasa Monica Feronica, *Kepemimpinan san Efektivitas Kerja*, (Purwokerto:CV Pena Persada,2022).
- Bungin Burhan , *Penelitian Kuantitatif:Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta:Kencana,2017),
- Hakimi, *Strategi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, (Jakarta:Guepedia,2020).
- Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2019).
- Huseno Tun, *Kinerja Pegawai*, (Malang:Media Nusa Creative,2016)
- Harahap Dwi Suryani ,dkk , Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja, dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, No.1, Vol.2, 2019
- Idrus Muhammad, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta : Erlanga, 2009).
- Indra Made ,dkk, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019).
- Istikomah, “Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah” dalam *Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan*, No. 2, Vol. 3, 2019.
- Kambuaya Balthasar, *Menembus Badai Kepemimpinan*, (Makassar:CV Sah Media, 2020).
- Khairuddin dkk, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Proesional Guru PAI Di SMAN 1 Serbajadi Serdang Berdagai” dalam *Jurnal Ittihad*, No.2, Vol.IV. 2020.
- Kartini,dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010).
- Lefudin, *Belajar Pembelajaran*, (Yogyakarta: CV Budi Utama,2017).
- Maruli Tua Raja , *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*,(Surabaya:Scopindo,2022).
- Nasdir,dkk, “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perhubungan Kabupaten Bantaeng” dalam *Jurnal Of Management*. No.2, Vol.1, 2022.
- Pajar Pahrudin, *Pengantar Ilmu Public Speaking Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020).
- Ramadhan Muhammad, *Metode Penelitian*, (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021).
- Roflin Eddy , dkk, *Populai dan Sampel, Variabel dalam penelitian Dokter*, (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021).
- Rahayu Sari, dkk, Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan dalam *Jurnal Islamic Education*, No.2, Vol.4.2022.
- Sedamaryani, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : CV Mandar Maju, 2009).
- Sintani Lelo,dkk, *Dasar Kepemimpinan*, (Jakarta: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2022).
- Sriyana, *Kepemimpinan dalam Pemerintahan*, (Jakarta: CV. Feniks Muda Sejahtera,

- 2022).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.Cet Ke-11*, (Bandung : Alfabeta,2010).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuanilatif, Kualitatif dan R&D)*,Sandung: Alfabeta, 2015)
- Suhardi, dkk, *Manajemen Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Publica Indonesia Utama, 2022).
- Sukasmi Emilda, *Manajemen dan Kepemimpinan*, (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2021).
- Suhardi Muhammad, "Hubungan Iklim Organisasi dan Efektivitas Kepemimpinan Dengan Kinerja Guru SMP Islam Darussalam Kombok", *Jurnal Cendikia: Ilmu Pengetahuan*, No. 3, Vol.1, 2021.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Jogyakarta:Teras,2009).
- Susanto, *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Jakarta:Publica Indonesia Utama,2022).
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2014).
- Tanjung Hendri , dkk, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Bekasi: Gramata Publishing,2018).
- Wayan Ni,dkk, *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*, (Surabaya:Scopindo Media Pusaka,2021).
- Yusuf Muri , *Metode Penelitian:Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta:Kencana,2019).
- Zain Anwar, *Manajemen Pendidikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Akreditasi*, (Bandung:Insania,2022).