



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Tata Usaha terhadap Kinerja Kependidikan di MAN 2 Kota Malang

Ferliana Maysaroh¹, Munirul Abidin², Lukman Sholeh³, Ahmad Roisur Rohman⁴, Imam Fikri Haikal⁵,
Nur Wasilah⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

E-mail: 220106210037@student.uin-malang.ac.id, munirul@bio.uin-malang.ac.id, 22016210010@student.uin-malang.ac.id, 220106210029@student.uin-malang.ac.id, 220106210025@student.uin-malang.ac.id, 220106210031@student.uin-malang.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-05 Keywords: <i>Leadership; Transformational; Management; Administration; Education Personnel.</i>	Transformational leadership and TU management are interrelated elements when guided for the improvement and performance of educational staff. In accordance with several research findings, the transformational style is needed for the quality of employee work so that TU management will support work improvement with management implemented in MAN 2 Malang City. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership and TU management on the performance of educational staff at MAN 2 Malang City. This research uses quantitative methods with descriptive and verification research types. With a research sample of 30 respondents who are educational staff at MAN 2 Malang City. Based on testing the coefficient of determination (R ²) it was found that the result was 24.9% at X1 to Y and at X2 to Y the result was 0.03%. And for the t test from H1 0.006 < 0.05 and the t count value is 2.990 > t table 2.052 which means it has an effect, from H2 it is 0.808 > 0.05 and the t count value is -0.241 < t table 2.052 has no effect and for the F H3 test the value 4.516 > F table 3.34 is said to be simultaneously influential.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-05 Kata kunci: <i>Kepemimpinan; Transformasional; Manajemen; Tata Usaha; Tenaga Kependidikan.</i>	Kepemimpinan transformasional dan manajemen TU merupakan sebuah elemen yang saling berhubungan jika dipandukan untuk peningkatan dan kinerja tenaga kependidikan. Sesuai dengan beberapa penemuan penelitian gaya transformasional sangat dibutuhkan untuk kualitas kerja pegawai sehingga pada manajemen TU akan mendukung peningkatan kerja dengan manajemen yang diterapkan di MAN 2 Kota Malang. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Kota Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Dengan sampel penelitian sebanyak 30 responden yang merupakan tenaga kependidikan di MAN 2 Kota Malang. Berdasarkan pengujian secara koefisien Determinasi (R ²) ditemukan hasil 24,9% pada X1 ke Y dan pada X2 ke Y hasilnya 0,03%. Dan untuk Uji t dari H1 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,990 > t tabel 2,052 yang artinya berpengaruh, dari H2 sebesar 0,808 > 0,05 dan nilai t hitung -0.241 < t tabel 2,052 tidak berpengaruh dan untuk Uji F H3 nilai 4,516 > F tabel 3,34 dikatakan secara simultan berpengaruh.

I. PENDAHULUAN

Sebuah pendidikan pada zaman sekarang berlomba-lomba agar menjadi sebuah Lembaga pendidikan yang baik, bagus dan unggulan, untuk mencapai itu semua diperlukannya sebuah pengelolaan yang efektif dan efisien sehingga dibutuhkan sebuah tenaga kinerja baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang akan menjadi integritas didalam sebuah Lembaga Pendidikan, tidak hanya sampai disitu untuk mencapai sekolah yang unggul harus dipimpin oleh pemimpin di organisasi gaya kepemimpinan yang memang cocok untuk Lembaga tersebut agar berkembang. Pendidikan yang berkembang saat ini adalah sebuah gambaran Pendidikan

yang cukup di bilang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, bagaimana sekolah tersebut berjalan dengan lancar semuanya timbal balik dari seorang pemimpin. Pada setiap Lembaga Pendidikan membutuhkan sebuah instrument yang bisa mendukung dalam peningkatan kinerja dan dapat menciptakan sebuah kualitas bangsa (Rustamana Putra, Purwana, 2017)

Sesuai dengan lokasi peneliti yakni di MAN 2 kota Malang sudah mengimplementasi standart tenaga administrasi dalam manajemen adminis-trasinya sehingga pengelolaan yang terjadi dalam hal administrasi menyesuaikan dengan standart yang ada dan gaya kepemimpinan yang diterap-

kan secara strategis sangat berpengaruh terhadap Lembaga tersebut.

Dampak dari sebuah gaya kepemimpinan dan system manajemen yang diintegrasikan sekolah yang baik terhadap tenaga kependidikan akan menyebabkan sebuah Pendidikan yang maksimal dan bisa mencapai sebuah tujuan sekolah, sehingga untuk menciptakan kualitas yang baik untuk kinerja dibutuhkan seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang bagus. Gaya kepemimpinan yang strategis dari sebuah pemimpin administrasi akan menjadi pedoman luas dalam mengambil keputusan didalam sebuah lembaga, sehingga setiap kebijakan yang dibuat akan menghubungkan perumusan strategi yang dibuat dengan dan implementasi yang diterapkan. Pada penelitian umumnya pengaruh kepemimpinan transformasional sangat tinggi sehingga peneliti ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan ini terhadap Lembaga Pendidikan, seperti halnya pada penelitian di BMT NU Jombang oleh (Nauval et al., 2022) dengan nilai data $0,0687 > 0,05$ yang berarti memiliki nilai yang tinggi atau signifikan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan, dengan begitu berapa besarkah pengaruh gaya ini terhadap karyawan khususnya di Lembaga Pendidikan.

Dalam proses menciptakan sebuah manajemen yang bagus didalam tata usaha yakni dengan memperbaiki kinerja yang ada pada sebuah Lembaga tersebut. jika administrasi pegawai tenaga kependidikannya yang akan berpengaruh pada Lembaga Pendidikan tersebut. sebuah lembaga Pendidikan dengan kinerja yang efektif dalam lingkungan kerjanya yang di padukan dengan gaya kepemimpinan yang strategis dan pemilihan sebuah jalan alternatif dari beberapa tindakannya sehingga itu akan menjadi bagian penting dari seorang pemimpin organisasi. (Dani, 2009). Robbin (Rohmat, 2010; 39) berpendapat bahwa kepemimpinan yang seharusnya di terapkan didalam sekolah dan dibutuhkan juga dalam mempengaruhi sebuah kelompok agar bisa mencapai tujuan. Dalam mencapai sebuah tujuan Lembaga, diperlukannya seorang pemimpin yang harus yang bisa menguasai gaya kepemimpinan sebagai salah satu landasan untuk dapat mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan Lembaga.

Gaya kepemimpinan memang dari dulu sudah sangat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, banyak yang memberikan fakta terkait pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin, dari hasil yang diperoleh menggambarkan gaya

kepemimpinan jumlahnya lebih besar pengaruhnya dari pada pengaruh faktor lainnya, sehingga dapat dikatakan data yang akurat menunjukkan dari segala banyak model kepemimpinan dengan pengimplementasian oleh ketua organisasi harus efektif terhadap kinerja kependidikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Anwar et al., 2022) dalam meningkatkan kinerja tenaga pegawai sekolah seorang pemimpin menerapkan 4 aspek yakni a) ideal, b) inspirasional c). stimulasi pemikiran dan d) individual dalam pertimbangan individual. Dari berbagai aspek yang digunakan dalam rangka kemajuan sekolah, tapi tidak dengan sikap transformasional yang diterapkan yang memang sangat dibutuhkan oleh oara kinerja sekolah, sehingga dengan ini saya mengangka pentingnya gaya transformasional di pakai dan juga diintegrasikan di Lembaga Pendidikan. Dari berbagai kejadian didalam sebuah Lembaga Pendidikan. melalui riset ini peneliti ingin mengetahui factor yang dapat mempengaruhi para kinerja bukan guru dalam kinerja yang dihasilkan dapat menentukan pengaruh dari model kepemimpinan transformatif dan pengaruh manajemen TU. Penelitian yang sebelumnya menunjukkan hasil yang kurang dan tidak konsisten. Hesti Mega Ningsih dan Mujiarti, dkk (2021) memperoleh hasil pada pelayanan tenaga kependidikan kurang ideal dan tidak profesional sehingga itu akan berpengaruh pada kualitas kinerjanya. Sedangkan penelitian Dilla Stepanny (2022) memperoleh hasil sebaliknya yakni mengalami peningkatan kinerja terhadap kinerja tenaga kependidikan,

Dari survey yang dilakukan peneliti melalui beberapa daya yang diperoleh, fenomena yang terjadi dalam kerja tenaga kependidikan bisa di bilang 85% efektif, mengapa tidak mencapai 100% karena memang ada beberapa yang harus dipenuhi dan tidak semuanya diterapkan dengan baik. Kinerja para tenaga kependidikan memang sudah optimal tapi tidak memenuhi kata sangat efektif, dari beberapa pegawai masih kurang merasakannya bentuk penerapan tenaga secara langsung dari pemimpin ke beberapa pegawai kurang, kemudian pada saat harus menggunakan gaya kepemimpinan strategis masih kurang, jadi memang seorang pemimpin pada waktu tertentu harus menggunakan gaya kepemimpinan strategis dalam merencanakan sebuah plan kedepannya untuk sekolah, tetapi yang dirasakan sebagai besar tenaga kependidikan masih kurang dalam implementasi pengawasan kinerja yang dirasakan tenaga

kependidikan, sehingga pada kaitan dengan manajemennya 85% kurang evaluasi terhadap kinerja yang diciptakan tenaga kependidikan. (Hasil wawancara dengan pegawai Tata usaha). Dari hal ini, peneliti ingin lebih menggali mengenai gaya kepemimpinan strategis dan manajemen TU dalam kinerja pada tenaga kependidikan pada MAN 2 Kota Malang.

Oleh sebab itu muncullah beberapa rumusan masalah yang menurut peneliti patut untuk menguatkan penelitian ini agar terbilang dan tergambar apakah memang sesuai dengan teori yang di katakana dengan lapangan ataukah bagaimana hasilnya, rumusan masalahnya yakni. 1) Bagaimana hubungan antara Gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja tenaga kependidikan 2) Bagaimana hubungan manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan 3) bagaimana gaya kepemimpinan dan manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan.

II. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini dengan survey dengan membuat sebuah kuesioner kepada responden (tenaga kependidikan) yang akan dijawab di pertanyaan atau pernyataan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Kota Malang. Pada penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisa mengenai sebab akibat dengan cara melakukan pengamatan dengan mengetahui sebab akibat yang terjadi dan bisa menimbulkan akibat tersebut dan penampilan informasi yang diperoleh dengan numerik (Safira et al., 2021). Jenis pendekatan yang digunakan yakni pendekatan deskriptif dan verifikatif, dimana metode dengan penggambaran variable mandiri, bisa dilihat dari satu variable dengan variable lainnya. tanpa membuat perbandingan variable tersebut dengan variable lainnya (Sugiyono (2009:5). Penelitian dengan deskriptif yakni menganalisa perolehan data dengan deskripsi mengenai gambaran tentang gaya transformasional dan manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Kota Malang melalui data sampel sebagaimana adanya. Untuk penelitian verifikatif untuk mengetahui hubungan dari variable dengan cara pengujian hipotesis dengan data sesuai hasil lapangan.

Sumber data, melalui primer, menurut Sugiyono (2010) pemberi data dan diberikan kepada peneliti secara langsung. Data primer melalui kusioner dan angket yang ditujukan

kepada para tenaga kependidikan MAN 2 kota Malang.

Populasi, Menurut sugiyono, 2012 dalam Dakhi et al., (2021:2828) "populasi sebagai wailayah generalisasi dari subjek ataupun objek dengan kualitas tertentu dengan menghasilkan penetapan penelitian dalam mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". berbicara manusia tetapi meliputi segala hal yang ada dialalm baik berwujud maupun berjasad yang memiliki ciri khas. (Sugiyono, 2017:80). Populasi yang ditentukan pada penelitian ini adalah para tenaga kependidikan MAN 2 Kota Malang. Dalam hal ini, jumlah populasi dapat ditentukan pengaruhnya secara jelas. Karena pengaruh terhadap tenaga kependidikan.

Sampel, Menurut Sugiyono, 2012 dalam Dakhi et a., (2021:28). "Sampel merupakan suatu kumpulan bagian dari unit populasi". Dalam hal memperoleh sampel yang mewakili karakteristik populasi yang diwikalnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian yakni 30 responden. Teknik pengumpulan data. Pada Teknik ini menggunakan data primer dan sekunder dan jenis data yang dipilih yakni data primer melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada tenaga kependidikan yang ingin atau bersedia menjadi responden dengan catatan memenuhi kriteria yang ditentukan. Jenis ini yang digunakan dalam penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Validitas Data

Uji Validitas ini digunakan untuk dapat mengetahui valid tidaknya sebuah kuesioner yang dibuat dari setiap variabel yang ada dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dalam rangka menyatakan bahwa data kuesioner valid ataupun tidaknya bisa menyesuaikan dengan kuesioner yang diperoleh dari para responden. Dasar dari pengambilan uji validitas pearson yakni membandingkan Nilai rhitung dengan rtabel, jika Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Valid tapi Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid. Dengan r_{hitung} (Total X1) dan r_{tabel} (0,349). Hasil validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan angket kuesioner yang berisi instrumen kepemimpinan transformasional pada item X1.7 tidak valid dan pada X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.8, X1.9 menyatakan Valid. Pada variabel Manajemen TU ada 2 item yang tidak valid yakni X2.1 dan X2.6 tidak valid dan 4 item pada X2.2, X3.3, X4.4, X5.5 menyatakan valid, sedangkan pada variabel

kinerja tenaga kependidikan 8 item yakni Y2, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9 dan Y13 tidak valid dan pada 6 item yakni Y1, Y3, Y10, Y12, Y14 dan Y15 menyatakan Valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan instrument dari kepemimpinan transformasional, manajemen TU dan kinerja tenaga kependidikan hasilnya menunjukkan rhitung > rtabel, sehingga bisa dikatakan bahwa instrument yang diujikan valid.

2. Realibilitas Data

Realibilitas ini digunakan untuk mengetahui kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan cara kuesioner tersebut secara berulang-ulang. Hasil pengukurannya bisa dikatakan reliabel apabila suatu alat ukur tersebut diuji sampai dua kali dan hasilnya konsisten atau sama. Dasar pengambilan uji realibilitas Cronbach Alpha Menurut Wiratna Sujerweni (2014), kuesioner dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha > 0,6.

Tabel 1. Uji Realibilitas Data

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.658	29

Hasil dari uji realibilitas sesuai dengan tabel diatas bahwa nilai Cronbach Alpha yakni lebih 0,658 lebih besar dari 0,06 sehingga Alpha > R Tabel = 0,658 > 0,361 dinyatakan reliabel.

3. Analisis Hipotesis

Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dan nilainya berkisar antara 0 – 1. Nilai yang mendekati 1, memiliki arti bahwa variabel independent (x) memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk dapat memprediksi variabel dependen (Y).

Tabel 2. Uji R dan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.222	2.46948

a. Predictors: (Constant), X1

Diketahui pada Nilai R. Square variable kepemimpinan transformasional yaitu sebesar 24,9%, maka bisa disimpulkan pada

kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi 24,9% oleh kepemimpina transformasional dan selebihnya dipengaruhi oleh factor lain, dan pada besaran pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar 24,9%.

Tabel 3. Uji R dan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.051 ^a	.003	-.033	2.84595

a. Predictors: (Constant), X2

Diketahui pada Nilai R. Square variable manajemen TU 0,03%, maka bisa disimpulkan pada kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi 0,03%, oleh kepemimpina transformasional dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain dan pada besaran pengaruh manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan sebesar 0,03%.

4. Regresi Berganda

Dasar dari analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

5. Uji t (Parsial)

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh persial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). dasar pengambilan keputusan Uji t : 1. Jika nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. jika nilai Sig. > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Diketahui t table = t (a/2;n-k1) = t (0,025;30-2-1) = t (0,025;27) = 2,052. Jadi nilai distribusi nilai tabelnya diketahui 2,052. Sehingga sesuai tabel dibawah. Pada pengujian Hipotesis pertama (H1) Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,990 > t tabel 2,052, sehingga bisa disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Pada pengujian Hipotesis kedua (H2) Diketahui juga nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,808 > 0,05 dan nilai t hitung -0.241 < t tabel 2,052, sehingga bisa disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Tabel 4. Uji Hipotesis H1 dan H2 dengan Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandar- dized Coefficients	Standar- dized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.113	8.628		4.649	.000
	Kepemimpinan Tranformatif (X1)	.488	.163	.507	2.990	.006
	Manajemen TU (X2)	-.072	.295	-.041	-.245	.808

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

6. Uji F (Simultan)

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) Yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dasar pengambil Uji F : 1) jika nilai Sig. < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. 2) jika nilai Sig. > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel . Diketahui F tabel = $F(k; n-k) = F(2; 30-2) = F(2;28) = 3,34$. Jadi nilai distribusi tabel nilai F yakni 3,34. Sesuai tabel dibawah diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah 0,020 > 0,05 dan nilai F hitung 4,516 > F tabel 3,34 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh anatara X1 gaya transformasional dan X2 manajemen TU secara simultan terhadap Y kinerja tenaga kependidikan.

Tabel 5. Uji Hipotesis H1, H2 dan H3 dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.992	2	28.496	4.516	.020 ^b
Residual	170.375	27	6.310		
Total	227.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)
b. Predictors: (Constant), Manajemen TU (X2), Kepemimpinan Tranformatif (X1)

7. Pembahasan

Berdasarkan data tabel diatas, sesuai pengujian yang dilakukan pada hasil nilai t yakni 2,990 pada X1 dan hasil nilainya lebih

dari 0,05 sehingga bisa dinyatakan hasilnya ada pengaruh secara parsial antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja tenaga kependidikan. Nilai koefisien parsial (R2) pada kepemimpinan transformasional adalah 0,249 atau 24,9% hal ini menunjukkan bahwa pada kinerja tenaga kependidikan dipengaruhi 24,9% oleh kepemimpinan transformasional dan selebihnya dipengaruhi factor lain. Pada penelitian Yohannes Suhari dengan judul pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dimoderasi oleh iklim sekolah di mts sekecamatan winong kabupaten pada gaya kepemimpinan transformasional adalah 51,5% terhadap kinerja pendidik atau kependidikan sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.(Suyati. Yohanes Suhari, 2019)

Menurut Komariah & Triatna dalam dalam buku Visionary leadership-menuju sekolah efektif(Suyati. Yohanes Suhari, 2019) sesuai dengan pernyataan Bass & Avoila bahwa hakikatnya kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses, dimana seorang pemimpin berusaha agar bisa menerapkan tranformasional pada saat memimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Pada teori ini berkesinambungan dengan hasil penelitian oleh Wahyudi, Heri Retnowati dalam penelitiannya dengan judul "Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, pelaksanaan mbs, dan pelaksanaan tu terhadap kualitas pendidikan sd/mi depok sleman "dari hasil penelitiannya yang telah dilakukann menggambarkan ketua lembaga, dalam administrasi memiliki hubungan secara bersamaan dalam statistic 74,4%. Artinya cukup kuat, sehingga semakin baik pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah, manajemen sekolah. Adapun R Square 0,568 bahwa 56,8% ada sedikit peningkatan dalam penerapannya sehingga memiliki kontribusi yang tinggi kualitas pendidikannya.

Penelitian ini sejalan melauai pengujian hipotesis dari penelitian Ismawati (2021) dengan judul penelitian "pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di mts pergis campalagian kabupaten polewali mandar dari hasil pengujian hipotesis bahwa nilai thitung = 2,553 > ttabel = 2,069 dengan tingkat signifikan sebesar 0,018 < 0,05, maka

H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian hipotesis dari nilai F adalah 4,516, sehingga bisa dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan berpengaruh secara simultan karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Dan pada F hitung 4,516 lebih besar dari F tabel 3,34 sehingga bisa disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional dan manajemen TU secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pada Lembaga Pendidikan dalam penerapan gaya kepemimpinan atau indikator lain yang mendukung sangat dibutuhkan oleh Lembaga khususnya Pendidikan, sehingga dalam penelitian ini mendapatkan hasil 24,9% pengaruh dari R2 antara kepemimpinan transformasional. Sedangkan untuk manajemen TU terhadap kinerja tenaga kependidikan hanya 0,03% artinya pengaruhnya sangat kecil. Pada Uji t H1 X1 terhadap Y berpengaruh dengan hasil $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,990 > t$ tabel 2,052. Dan pada H2 X2 ke Y ditolak karena nilai sebesar $0,808 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,241 < t$ tabel 2,052. Pada Uji F ada pengaruh secara keseluruhan mendapatkan nilai F 3,34 yang artinya pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah $0,020 > 0,05$ dan nilai F hitung 4,516 $> F$ tabel 3,34 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara X1 gaya transformasional dan X2 manajemen. SPSS 25 yang digunakan dalam penelitian ini dengan pengujian ke aslian data dari lapangan berbentuk hitungan yang disajikan dengan tabel. Pada penelitian ini bisa dikatakan ada pengaruh besar dari kepemimpinan transformasional yang diterapkan sehingga bisa meningkatkan segala macam kinerja dari tenaga kependidikan tetapi untuk pengaruh manajemen TU masih kurang berpengaruh. Dan untuk penelitian kedepannya saran peneliti harus mengupas lebih dalam mengenai apa saja factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik itu dari kepemimpinannya, sarprasnya, kualitasnya, MSDM nya sampai dengan keberadaan pegawai disana

sampai bisa meningkatkan kualitas kinerja dan mungkin untuk manajemen TU tersendiri bisa di teliti lebih dalam tapi cari focus bagian manajemen yang lebih signifikan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Tata Usaha terhadap Kinerja Kependidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyar, A. L. (2003). Manajemen Kinerja Guru Berbasis Sasaran Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Profesional Guru (studi multisitus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Trenggalek. Desertasi Tidak Diterbitkan.
- Anwar, R.N., Mulyadi, M., & Soleh, A.K. (2022). Kepemimpinan Transformatif Kepala PAUD untuk meningkatkan Mutu Pendidik. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 6 (4), 2852-2857. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i4.1577>
- Ary, H. G (2022), Administrasi sekolah Pendidikan Mikro. Rineka Cipta.
- Bafadal, I. (2004). , Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. PT. Bumi Aksara,.
- Dani, S. & S. (2009). Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, S. (2006). Visi Baru Manajemen Sekolah.
- Drs. H. Suriagiri, M.Pd. (2020). Kepemimpinan Transformasional. Radja Publika.
- H.M. Daryanto. (2011). Administrasi Pendidikan. Rineka Cipta.
- Ismawati. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di MTs Pergis Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kharis, Indra, M. . (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja

- Sebagai Variabel Intervening). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3, No.
- Kieti, John Mbithi, D. (2017). Influence of Administrative Practices on Students' Academic Performance in Public Secondary Schools in Matungulu Sub-County, Kenya. *International Journal of Education and Research*, 5 No.1, 12.
- Nauval, M., Gama, A., & Firmansyah, I. F. (2022). *BMT NU JOMBANG*. 6(1), 69–81.
- Peraturan Menteri pendidikan nasional republic Indonesia. (n.d.).
- Rahmawati. (2011). *Manajemen Perkantoran*. Graha Ilmu.
- Rustamana Putra, Purwana, & Y. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK di Jakarta Timur. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 15(2), 149.
- Sedarmayanti, APU, M. P. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Stephanny, D. (2022). *Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Suyati. Yohanes Suhari. (2019). *Suyati, Yohanes Suhari*.
- Triyonio, U. (2019). *kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan: Formal, Non Formal, dan Informal*, (p. 101). Deepublish.
- Undang-undang nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003).
- Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Bumi Aksara.