

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Muhamad Rifani

Madrasah Aliyah Negeri 1 Tapin
e-mail: Muhamad.rifani4@gmail.com

Abstrak

Lingkungan kerja yang nyaman sangat tergantung pada peran kepemimpinan dalam menjalankan program pendidikan. Maka dari itu, kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun, juga berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil. Maka dari itu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan PNS perlu dilakukan menganalisis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja PNS MTsN 2 Tapin Kabupaten Tapin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *ex post facto* untuk melakukan penyelidikan secara empiris terhadap pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja PNS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS MTsN 2 Tapin. Maka dari itu, MTsN 2 Tapin agar terus meningkatkan dan mempertahankan kedisiplinan, serta dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja madrasah dengan baik dan meningkatkan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang PNS.

Kata kunci: *Kepimimpinan, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan.*

Abstract

A comfortable working environment highly depends on the leadership role in running education programs. Therefore, the principal role will significantly determine the direction and policy of education. Moreover, it also affects the process of creating comfort, learning process discipline, especially motivation and performance of civil servants. Hence, leadership role, working environment, and civil servant discipline should be analyzed to discover the effect of the leadership role of the Islamic School (Madrasah) principal, working environment, and discipline of civil servants' performance in MTsN Tapin of Tapin Regency. This research employed a quantitative method with *ex-post facto* to investigate empirically the effect of the leadership role of the Madrasah principal, working environment, and discipline of civil servants' performance. The result of this research indicated that the leadership role of the Madrasah principal, working environment, and discipline significantly affected the performance of civil servants in MTsN 2 Tapin. Thus, MTsN 2 Tapin would keep improving and maintaining discipline, also adjusting to the Madrasah working environment properly. Additionally, the task and responsibility of civil servants should be improved.

Keywords : *Leadership, Working Environment, Discipline*

PENDAHULUAN

Pemerintah Negara Indonesia berdasarkan pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) bertanggung jawab untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi dalam manajemen pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Hermawati

et al., 2020). Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat (Oda Kinata Banurea, 2019). Peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (Hasan, 2019). Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja (Yamin, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat menimbulkan motivasi bagi pegawai negeri sipil dalam menjalankan fungsi dan tugasnya di sekolah (Ahmadi & Romadlon, 2020).

Lingkungan kerja yang nyaman sangat tergantung pada peran kepemimpinan dalam menjalankan program pendidikan (Elvasusanti et al., 2019). Maka dari itu, kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun, juga berpengaruh pada proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil (Bawono et al., 2020). Faktor lain yang menentukan keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Mochammad Baihaqi, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, 2020). Di sekolah PNS terdiri dari tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (tata usaha). Mengingat begitu pentingnya peran tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (tata usaha) di sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan maka selayaknya langkah awal yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan pegawai (Shulhan, 2018). Pembinaan kedisiplinan PNS dapat dimulai dari pengawasan kehadiran, ketepatan waktu masuk mengajar di kelas, dan perencanaan pekerjaan yang disusun di awal tahun (Hartono & Zubaidah, 2017). Hal tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah selaku pimpinan. Oleh karena itu kinerja PNS dapat dilihat dari tingkat pencapaian dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab dan kesesuaian dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan.

Maka dari itu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan PNS perlu dilakukan penelitian lebih lanjut, untuk mengetahui pengaruh kinerja kerja PNS di MTsN. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja PNS MTsN 2 Tapin Kabupaten Tapin. Adapun hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan pengujian empiris yang akan dilakukan uji terhadap hipotesis sehingga metode yang digunakan kuantitatif *ex post facto* yaitu penelitian dengan melakukan penyelidikan secara empiris yang sistematis, di mana peneliti tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel-variabel bebas.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua PNS MTSN 2 Tapin Kabupaten Tapin di Rantau yang berjumlah 26 orang. Dalam penelitian karena populasinya hanya 26 orang maka semuanya dijadikan sampel atau disebut dengan metode sensus. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode total sampling Angket disebar kepada pegawai negeri sipil MTSN 2 Tapin yang menjadi sampel dengan beberapa pilihan pernyataan dalam bentuk skala likert. Angket disusun berdasarkan variabel dan sub variabel yang telah ditetapkan dan dikembangkan kedalam indikator-indikator. Instrumen yang ada diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan untuk menjawab masalah yang dirumuskan pada bagian rumusan masalah dan untuk memastikan apakah hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dapat diterima atau tidak. Uji Hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t), uji simultan (Uji F), dan Uji Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan secara parsial dengan kinerja PNS MTsN 2 Tapin. Adapun hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1. Uji parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	33.360	21.073	1.583	.128
	Gaya Kepemimpinan	.616	.195	3.159	.005
	Lingkungan Kerja	.072	.196	.368	.716
	Kedisiplinan	.079	.210	.376	.710

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh 0,716 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,716 > 0,05$) maka H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja PNS. Adapun nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,368 sedangkan t_{tabel} adalah 2,074 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, $0,368 > 2,074$ yang menyebabkan H_0 diterima atau tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja PNS.

b) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja PNS MTsN 2 Tapin Kabupaten Tapin digunakan uji F.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1036.538	3	345.513	3.906	.022 ^b
	Residual	1946.116	22	88.460		
	Total	2982.654	25			

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, sarana prasarana dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja guru. Pengujian secara simultan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. F_{hitung} yang didapat pada hasil uji F adalah 3,906. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, $3,906 > 3,03$ yang menyebabkan H_0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja PNS.

c) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi yang dinyatakan dengan koefisien determinasi majemuk (R^2). Semakin besar nilai $R^2 = 1$, berarti independen variabel berpengaruh sempurna terhadap dependen variabel, sebaliknya jika $R^2 = 0$ berarti independen variabel tidak berpengaruh terhadap dependen variabel. Hasil analisis determinasi pada penelitian dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.259	9.405	2.133

Dari hasil analisis diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,348 atau 35%. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja PNS dapat dipengaruhi dengan kuat oleh gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan sedangkan sisanya sebesar 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selain hasil analisis tersebut, dalam penelitian ini juga dapat ditemukan suatu analisis mengenai besarnya sumbangan efektif (dominasi) dari variabel-variabel dalam penelitian ini. Besarnya bobot sumbangan efektif untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dicari berdasarkan pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Hubungan antar variabel independen dan dependen

	Kinerja PNS		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kedisiplinan
Pearson Correlation	Kinerja PNS	1.000	.582	.186	.146
	Gaya Kepemimpinan	.582	1.000	.206	.134
	Lingkungan Kerja	.186	.206	1.000	.087

Dari data *standardized coefficients* (Beta) pada tabel 4 untuk gaya kepemimpinan adalah 0,560, lingkungan kerja 0,065 dan kedisiplinan adalah 0,065 dan data korelasi pada tabel 5.20 diperoleh korelasi antara X1 dan Y sebesar 0,582, korelasi antara X2 dan Y sebesar 0,186 dan korelasi antara X3 dan Y sebesar 0,146 maka didapat kontribusi pengaruh masing-masing variabel yaitu:

- Kontribusi variabel X1 = *standardized koefisien regresi X1 dikali dengan korelasi Y dan X1* = $0,560 \times 0,582 = 0,326$
- Kontribusi variabel X2 = *standardized koefisien regresi X2 dikali dengan korelasi Y dan X2* = $0,065 \times 0,186 = 0,012$
- Kontribusi variabel X1 = *standardized koefisien regresi X3 dikali dengan korelasi Y dan X3* = $0,065 \times 0,146 = 0,009$

Total kontribusi adalah $0,326 + 0,012 + 0,009 = 0,347$ sama dengan nilai $R^2 = 0,347$. Hasil tersebut menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel. Variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai kontribusi sebesar $0,326 \times 100\% = 32,6\%$, variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai kontribusi sebesar $0,012 \times 100\% = 1,2\%$ dan variabel kedisiplinan (X3) mempunyai kontribusi sebesar $0,009 \times 100\% = 0,9\%$. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan atau yang paling besar memberi kontribusi adalah gaya kepemimpinan yaitu sebesar 32,6%

Pembahasan

Dari hasil pengolahan dan analisa data kuesioner yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya didapatkan bahwa data-data berupa jawaban responden cukup valid dan reliabel, yang artinya kuesioner yang dibuat cukup dapat menggali informasi yang diperlukan peneliti.

a) Pengaruh gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kedisiplinan (X3) terhadap kinerja PNS (Y)

Nilai signifikansi yang diperoleh $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan secara simultan dengan kinerja PNS dengan koefisien determinasi sebesar 34,7 %. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing yang sangat mempengaruhi kinerja PNS dilingkungan kerjanya masing-masing. Keberhasilan serta kegagalan sekolah sangat ditentukan oleh kepala sekolah dalam mengelola PNS yang tersedia di sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. Arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan lingkungan kerja yang mendukung. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumusan dan penentu

strategi dan taktik tersebut adalah pemimpin dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas organisasi dan efektivitas organisasi.

b) Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja PNS (Y)

Nilai signifikansi yang diperoleh 0,05 yang berarti lebih kecil (sama dengan) dari 0,05 ($0,05 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja PNS. Adapun koefisien regresi adalah sebesar 0,616 dan kontribusinya sebesar 32,6 %. Kinerja merupakan perasaan dorongan yang diinginkan oleh PNS dalam bekerja. Perbaikan kinerja PNS dalam pembelajaran agar menjadi efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal, tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan kepala sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para PNS serta para siswa dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para PNS.

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Pada umumnya pemimpin (kepala sekolah) masih banyak yang belum menerapkan gaya kepemimpinannya secara optimal. Kepala sekolah masih memperlakukan bawahannya dengan sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Kepala sekolah belum menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien dalam kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memperhatikan dan memberikan perlakuan yang berbeda sesuai dengan kematangan bawahannya.

Kepemimpinan akan dapat diterima oleh PNS apabila kepemimpinan yang diterapkan sangat cocok dan disukai oleh PNS. Sehingga PNS akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, harapannya dapat meningkatkan kinerja para PNS. Yang terpenting dalam gaya kepemimpinan ini adalah pengarahan dan dukungan dari kepala sekolah yang dapat disesuaikan dengan tingkat kematangan seorang PNS.

c) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja PNS (Y)

Nilai signifikansi yang diperoleh 0,716 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,716 > 0,05$) maka H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja PNS. Adapun koefisien regresi adalah sebesar 0,072 dan kontribusinya sebesar 1,2%. Agar kegiatan dapat berjalan dengan lancar diperlukan lingkungan kerja yang menunjang kinerja PNS sehingga PNS dapat bekerja lebih maksimal. Keberadaan lingkungan kerja di sekolah juga mutlak diperlukan disebuah lembaga pendidikan karena pendidikan tidak mungkin terlaksana dengan baik apabila PNS tidak ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung PNS dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja PNS hal ini dikarenakan PNS sudah dapat menyesuaikan dengan keadaan lingkungan kerja yang ada atau lingkungan kerja yang ada sudah kondusif.

d) Pengaruh kedisiplinan (X3) terhadap kinerja PNS (Y)

Nilai signifikansi yang diperoleh 0,710 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,710 > 0,05$) maka H_0 diterima. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan terhadap kinerja PNS. Adapun koefisien regresi sebesar 0,079 dan kontribusinya sebesar 0,09 %. Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Kinerja PNS memerlukan standar kerja dalam hal ini adalah peraturan yang ada sebagai pedoman bagi PNS dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga PNS yang memiliki disiplin yang tinggi berarti dapat meningkatkan

kinerjanya. Komitmen PNS untuk disiplin juga terlihat dari visi dan misi madrasah yang berkenaan dengan partisipasi dari seluruh warga madrasah.

KESIMPULAN

Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PNS MTsN 2 Tapin Kabupaten Tapin. Berdasarkan temuan tersebut maka PNS dilingkungan MTsN 2 Tapin Kabupaten Tapin agar terus meningkatkan dan mempertahankan kedisiplinan, serta dapat menyesuaikan diri dengan Lingkungan kerja madrasah dengan baik untuk dapat meningkatkan tugas dan tanggungjawab sebagai seorang PNS sehingga diharapkan kinerjanya akan semakin meningkat. Selain itu. Kepala madrasah agar terus memberikan teladan dalam melaksanakan tugas dan memimpin dengan bijaksana untuk meningkatkan kinerja PNS. Kepala madrasah diharapkan selalu diperhatikan dan dinilai oleh pengawas, komite madrasah dan atasan yang berwenang sehingga diharapkan kepala madrasah dapat melaksanakan tugas dengan bertanggungjawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A., & Romadlon, A. (2020). The Effect of Communication and Policy-Making to Teacher's Performance on Strategic Madrasah Leadership during Pandemic Covid-19. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 7(2), 250. <https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v7i2.6817>
- Bawono, I. R., Setyadi, E., & Hamid, S. A. (2020). Work Motivation Effect on State Civil Apparatus Performance during WFH with Discipline Variable. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 11(2), 110. <https://doi.org/10.26740/jaj.v11n2.p110-121>
- Elvasusanti, E., Syamsudduha, S., & Rahman, U. (2019). The Effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Madrasah Aliyah Teachers. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.26858/jiap.v9i1.9312>
- Hartono, B. D., & Zubaidah. (2017). The Influence Of Leadership, Organizational Culture And Work Discipline On Teacher Performance Regarding Work Motivation As Intervening Variable (A Case Study Of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin). *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 1(01), 69–95.
- Hasan, H. (2019). Performance of Office Employees of The Ministry of Religion Kerinci District. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 12(2), 127–131.
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., & ... (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of ...*, 17(6), 8512–8537. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/2261/2229>
- Mochammad Baihaqi, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, B. I. (2020). Organizational Culture and Work Team on Work Satisfaction: The Mediating Role of Work Discipline at Lumajang Regency. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(5), 12–16. <https://doi.org/10.9790/487X-2205031216>
- Oda Kinata Banurea, S. F. M. (2019). Teacher Perceptions About Transformational Leadership of Madrasah Head With Teacher Performance at The Madrasah Tsanawiyah Negeri Kabanjahe. *Jurnal Ilmu-Ilmu Kesilaman*, 2(20), 86–96.
- Shulhan, M. (2018). Leadership style in the madrasah in Tulungagung: how principals enhance teacher's performance. *International Journal of Educational Management*, 32(4), 641–651. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2017-0218>
- Yamin, M. (2020). The Influence of Madrasah Principal Leadership , Organizational Communication , and Teacher Commitment to Madrasah Effectiveness in MAN Jambi Province. *International Journal of Progressive and Technologies (IJPSAT)*, 23(2), 96–107.