

KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU SD PENGGERAK DI KABUPATEN ACEH BARAT

Harizal^{1*)}, Marwan², Saiful Bahri², Win Konadi³

¹ Kepala Sekolah SD Negeri Paya Dua Woyla Meulaboh Kabupaten Aceh Barat

² Dosen Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Almuslim - Bireuen

³ Dosen FE Universitas Almuslim - Bireuen

*) email: harizalspd@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i10.399

Article history

Received:
June 24, 2024
Revised:
July 8, 2024
Accepted:
September 10, 2024

Page:
18 - 26

Keywords:

Principal's visionary leadership, school culture, teacher achievement motivation, teacher performance

ABSTRACT: Research to determine the influence of the principal's visionary leadership factors, school culture and teacher achievement motivation on teacher performance. Associative type of quantitative descriptive research method. By using a multiple regression analysis approach. The research was conducted at 8 driving elementary schools in West Aceh Regency. The research results found (a). The level of achievement of the school principal's visionary leadership has reached 93.12%, the level of achievement of school culture that is appropriate and implemented jointly has reached 86.42%. Meanwhile, the principal's assessment stated that teacher achievement motivation was in the very good category, reaching 93.62%, and the teacher's performance level reached 92.29% of ideal expectations. (b) The results of multiple regression analysis conclude that the principal's visionary leadership, school culture and teacher achievement motivation partially have a positive effect on performance, (c). Based on correlation and determination analysis, it is proven that there is a very close relationship and the three factors are $R = 0.764$. And based on the coefficient of determination, the contribution of the principal's visionary leadership, school culture and teacher achievement motivation to teacher performance is 58.4%.

ABSTRAK: Penelitian untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru. Metode penelitian deskriptif kuantitatif jenis asosiatif. Dengan menggunakan pendekatan analisis regresi berganda. Penelitian dilakukan di 8 sekolah dasar penggerak di Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian ditemukan (a). Tingkat ketercapaian kepemimpinan visioner kepala sekolah, sudah baik mencapai 93,12%, tingkat ketercapaian budaya sekolah yang sesuai dan dilaksanakan secara bersama-sama mencapai 86,42%. Sedangkan penilaian kepala sekolah menyatakan motivasi berprestasi guru berada pada kategori sangat baik mencapai 93,62%, dan tingkat kinerja guru mencapai 92,29% dari harapan ideal. (b) Hasil analisis regresi berganda menyimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja, (c). Berdasarkan analisis korelasi dan determinasi terbukti terdapat hubungan yang sangat erat dan ketiga faktor tersebut $R = 0,764$. Dan berdasarkan koefisien determinasi, besarnya kontribusi kepemimpinan visioner kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru sebesar 58,4%.

Pendahuluan (Introduction)

Bagi seorang Kepala sekolah, untuk dapat menduduki jabatan ini selayaknya yang memiliki tanggungjawab yang tinggi, serta mampu mengkoordinasikan berbagai upaya dalam mencapai tujuan Pendidikan pada level sekolah masing-masing. Namun sayangnya, dalam praktiknya, terutama sekolah yang berada di daerah jauh

dari ibu kota negara Indonesia, masih dirasakan kelemahan mendasar para pimpinan sekolah, khususnya pada jenjang Sekolah dasar (SD). Seperti terjadi pada sekolah di beberapa kecamatan wilayah kabupaten Aceh Barat, yang terdiri atas 12 kecamatan dengan jumlah sekolah SD mencapai lebih 600 unit.

Kepala sekolah juga menduduki jabatan yang dapat mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya, menggerakkan seperangkat elemen yang ada di sekolah dan masyarakat sekitarnya, sehingga perlu pemimpin yang memiliki visi, yang selanjutnya disebut kepemimpinan visioner. Terlebih saat ini dengan telah diterapkannya kurikulum merdeka dengan konsep belajar oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikburistek) baik di tingkat sekolah SD, SMP maupun jenjang sekolah SMA. Dimana kurikulum tersebut muncul dari dampak adanya musibah bencana Covid-19 yang melanda dunia, khususnya Indonesia yang terpapar agak parah ditahun 2019-2021 lalu, maka diberikan kepada satuan pendidikan sebagai opsi tambahan dalam rangka melakukan pemulihan pembelajaran selama 2022-2024, dengan perangkat kurikulum merdeka.

Kurikulum Merdeka adalah kurikulum dengan pembelajaran yang beragam, yakni kurikulum berfokus pada konten-konten yang esensial agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensinya.

Untuk itu dibutuhkan pengetahuan dan bimbingan kepada guru memasuki era merdeka belajar dan sekolah penggerak dan juga guru penggerak saat ini. Hal ini diharapkan banyak peran aktif Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sebagai leader dan juga mengayomi guru, agar dapat dan sukses menjalankan proses belajar dengan kurikulum baru yang berlaku saat ini.

Kepala sekolah penting memperhatikan administrasi pendidikan di sekolah, yakni proses atau upaya pencapaian suatu tujuan pendidikan dengan memperhatikan berbagai komponen pendidikan sehingga dapat melakukan perbaikan sistem pendidikan dengan memanfaatkan berbagai perangkat pendukung aktivitas belajar dan mengajar.

Masalah yang paling krusial dalam hal pendidikan yang tampak di daerah, seperti di beberapa kecamatan wilayah Kabupaten Aceh Barat ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia pemimpin sekolah. Sehingga, indikasinya langsung tampak semakin tahun semakin rendah kualitas Pendidikan yang dicapai. Seperti ditunjukkan oleh data, bahwa hasil Uji Kompetensi guru melemah, hasil UASBN peserta didik pun tidak meningkat signifikan, dan lain sebagainya.

Beberapa pengamat Pendidikan bahkan mengasumsikan, “Banyak sekolah di pelosok desa (seperti daerah terpencil) yang sumberdaya manusia dan kepemimpinan yang rendah sehingga pendidikan generasi muda sangatlah berpengaruh. Sebab, ada banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas SDM, tetapi faktor yang paling dominan yaitu pendidikan”.

Berdasarkan Neraca Pendidikan Daerah diperoleh bahwa nilai rata-rata UKG Provinsi Aceh adalah 48,33 pada tahun 2018 dan naik sedikit tahun 2019 menjadi 51,05. Hasil Uji Kompetensi Guru Aceh berada pada peringkat ketiga paling bawah pada 2018, dengan skala nilai 48.33 dari skala nasional (56,69) meskipun kualifikasi akademik guru Aceh sudah mencapai angka 88.65 secara rata-rata di- tinjau dari tiap jenjang. Dan yang paling rendah adalah pada jenjang SD dengan capaian sebesar 46,23 pada tahun 2018 tersebut (Fadhillah, dkk; 2019). Untuk Kabupaten Aceh Barat sendiri, pada jenjang SD, secara rata-rata dari tahun 2017-2020 baru mencapai 43,07. Yang tertinggi adalah kota Banda Aceh yakni 55,41.

Dari data tersebut dapat di ambil informasi ril bahwa salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan adalah lemahnya para guru dalam menggali potensi anak. Rendahnya kemampuan guru, akan berpulang klagi pada peran dan fungsi Kepala Sekolah belum optimal. Maka dari itu sangat dibutuhkan sekali kepemimpinan visioner Kepala Sekolah dalam menggerakkan elemen sekolah, khususnya guru agar berkompentensi profesional pada sebuah lembaga pendidikan. Kata kunci untuk kualitas pendidikan tergantung kepada Kepala Sekolah dan guru yang profesional di bidangnya karena itu harus ada langkah yang konkrit untuk kemajuan sekolah dan mutu Pendidikan.

Maka, agar tercapai visi dan misi sekolah secara efektif dan efisien sangat dibutuhkan Kepala sekolah yang memiliki karakter pemimpin yang visioner. Pemimpin visioner yang efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi-visi baru yang menantang tetapi bisa dijangkau atau disebut normal, mengkomunikasikan visi-visi tersebut kepada seluruh elemen sekolah secara bijak dan memberi contoh langsung.

Maka dengan sekolah memiliki kepemimpinan visioner akan mampu menerapkan program pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk yang paling urgen saat ini adalah menerapkan kurikulum

merdeka, sekolah penggerak dan menjalankan program P5, yakni program Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila yang merupakan pembelajaran lintas disiplin ilmu dalam mengamati dan memikirkan solusi terhadap permasalahan di lingkungan sekitar untuk menguatkan berbagai kompetensi dalam profil pelajar Pancasila.

Disamping itu, dalam memperlancar penerapan kurikulum merdeka, sekolah dan guru penggerak, harusnya di dukung dengan budaya organisasi sekolah yang dinamis dan disepakati untuk dilaksanakan bersama. Yakni budaya organisasi yang berorientasi pada budaya kerja yang aktif dan efektif.

Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Kemudian, peneliti juga merasakan upaya dalam menjaga dan meningkatkan kinerja guru sebagai pendidik dipengaruhi dari faktor diri guru tersebut. Yang paling menentukan adanya motivasi yang kuat pada guru untuk berprestasi dalam penguatan profesinya. Sehingga selain bertugas untuk melaksanakan kurikulum, guru juga harus bertanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum.

Motivasi merupakan cara mengerahkan dan mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara produktif sehingga keinginannya dan tujuan organisasi dapat sekaligus tercapai.

Dampak dari kurangnya motivasi guru terhadap kinerja guru dalam menerapkan kurikulum sekolah merdeka dan sekolah penggerak saat ini, seperti minat dan kemampuan untuk penguasaan bahan pelajaran, metode pembelajaran yang harus dikembangkan, dan metode serta sistem penilaian yang akan diterapkan dalam kurikulum tersebut.

Maka faktor motivasi berprestasi harus melekat utuh pada diri guru, sehingga dengan sendirinya akan berdampak pada kinerjanya. Hal ini sudah banyak dibuktikan dari riset empiris para analis dan pengamat Pendidikan. Seperti penelitian Syarifudin (2006) menemukan korelasi positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah.

Meninjau pentingnya kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya kerja di sekolah dan motivasi berprestasi para pendidik dalam meningkatkan kinerjanya sebagai guru pada Sekolah penggerak, peneliti tertarik untuk melakukan kajian empiris dengan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Budaya Kerja Sekolah dan Motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru penggerak pada Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Aceh Barat.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a). Pengaruh kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Sudah sangat dimengerti dan disadari bahwa untuk mewujudkan guru yang profesional di sebuah lembaga pendidikan atau sekolah, perlu adanya peran penting dari kepemimpinan visioner Kepala sekolah. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah bertanggungjawab terhadap semua kegiatan di sekolah serta pengelolaan dan administrasi serta manajemen berbasis sekolah.

Maka Nanus (dalam Suprayitno, 2007) menyatakan "Kepemimpinan visioner memerlukan 4 (empat) kompetensi tertentu, yaitu: (1) kemampuan untuk berkomunikasi, (2) memahami lingkungan luar dan memiliki kemampuan bereaksi secara tepat atas segala ancaman dan peluang, (3) memegang peran penting dalam membentuk dan mempengaruhi praktik organisasi, prosedur, produk dan jasa, (4) mengembangkan imajinatif untuk mengantisipasi masa depan, termasuk kemampuan untuk mengatur sumberdaya organisasi guna mempersiapkan diri menghadapi kemunculan kebutuhan dan perubahan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengatur para pendidik, staf, dan siswa agar secara bersama-sama melakukan proses pendidikan guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh sekolah. Kepala sekolah sudah semestinya menjadi motivator untuk para guru dan siswa. Sesuai pendapat Minsih, Rusnilawati, dan Mujahid (2019) bahwa kepala sekolah sebagai motivator tidak selalu memberikan motivasi, namun mendorong para guru untuk melakukan pengembangan diri dengan mengikuti berbagai diklat dan pelatihan, agar guru tersebut termotivasi dalam kegiatan pengembangan diri tersebut.

Dalam memimpin pembelajaran di sekolah, kepala sekolah dituntut untuk melakukan pengembangan dalam hal administrasi sekolah, pengaturan staf, guru, siswa, serta fasilitas sekolah. Terutama bagaimana mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja guru dan sekolah. Menurut Said (2018), kepala sekolah

dalam kepemimpinannya berfungsi sebagai pemimpin yang berperan dalam mengelola sekolah sesuai dengan gaya kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan berpengaruh pada kualitas guru dan pendidikan sekolah tersebut. Iskandar (2013) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas guru, sehingga akan berpengaruh juga terhadap pencapaian dari tujuan pendidikan.

Oleh karenanya kepemimpinan visioner Kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru dalam menghasilkan karya yang inovasi dan menjadikan sekolah penggerak berjalan sesuai aturan dan harapan dalam era merdeka belajar. Hal ini sebagaimana tergambar dalam kebijakan Program Merdeka Belajar Episode terbaru dengan diluncurkannya kurikulum baru, yakni Kurikulum Merdeka disertai platform Merdeka Mengajar. Konsep Merdeka Belajar dalam Kurikulum Merdeka merupakan sebuah transformasi pendidikan untuk mencetak generasi yang unggul. Hal ini sebagaimana pendapat Saleh (2020) bahwa Merdeka Belajar merupakan program untuk menggali potensi pendidik dan peserta didik dalam berinovasi dan meningkatkan kualitas pembelajarannya.

Esensi Merdeka Belajar adalah memberikan kebebasan pada guru untuk mengembangkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan (Daga, 2021). Konsep sekolah penggerak yang berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistic yang mencakup kompetensi dan karakter, yang diawali dengan sumber daya manusia yang unggul (kepala sekolah dan guru), sesuai dengan profil pelajar Pancasila, menjamin pemerataan kualitas Pendidikan melalui program peningkatan kapasitas kepala sekolah yang mampu memimpin satuan Pendidikan dalam mencapai pembelajaran yang berkualitas, membangun ekosistem Pendidikan yang lebih kuat yang berfokus pada peningkatan kualitas, serta menciptakan iklim kolaboratif bagi para pemangku kepentingan di bidang Pendidikan baik pada lingkup sekolah, pemerintah daerah maupun pusat (Kemendikbud RI Nomor 1177/M/2020).

Maka dengan sekolah memiliki kepemimpinan visioner akan mampu menerapkan program pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan, termasuk yang paling urgen saat ini adalah menerapkan kurikulum merdeka, sekolah penggerak dan menjalankan program P5, yakni program Proyek Penguatan Profil Pelajar Pancasila yang merupakan pembelajaran lintas disiplin ilmu dalam mengamati dan memikirkan solusi terhadap permasalahan di lingkungan sekitar untuk menguatkan berbagai kompetensi dalam profil pelajar Pancasila.

b). Pengaruh Budaya Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru

Budaya kerja sekolah atau organisasi sekolah dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya kerja organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Sesuai dengan yang disebutkan oleh Komariah dan Triatna (2005) bahwa budaya sekolah merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan yang memberikan perasaan senang atau sedih, suka atau duka, bergairah atau lesu, bangga atau kecewa, dan segala yang melibatkan perasaan seseorang.

Penelitian Komaruddin (2018), Novientry SD (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif aspek budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah dasar. Juga penelitian Sugeng P & Safrida Y (2019) menghasilkan simpulan bahwa budaya organisasi sekolah di SMA yang diteliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan budaya organisasi, seluruh personil sekolah akan melaksanakan tugas-tugas keorganisasian dengan berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku. Apabila budaya organisasi baik maka kerja guru otomatis akan berdampak baik. Budaya organisasi yang kuat akan membantu sekolah dalam memberikan kepastian kepada guru, staf dan siswa untuk tumbuh dan berkembang secara bersama-sama di sekolah.

c). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri guru untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Artinya guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. McClelland (2017) mengemukakan, dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja.

Motivasi berprestasi guru dalam bekerja di suatu sekolah yang baik akan memberikan dampak positif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mc. Clelland, Edward Murray, Miller dan Gordon W, (dalam Mangkunegara, 2014) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja juga telah diteliti

sebelumnya oleh Maruji Pakpahan (2014) dan menemukan adanya pengaruh yang signifikan Motivasi Berprestasi pegawai terhadap Kinerjanya.

Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1967) yang dikutip Mangkunegara (2005) dengan menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja.

Menurut pendapat Mulyasa (2006), penyebab rendahnya motivasi kerja guru, dikarenakan, (1) Tidak adanya kesesuaian disiplin ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi dengan mata pelajaran yang diajarkan, (2) Tidak mempunyai kompetensi untuk menjadi guru, (3) Tidak menguasai bahan pelajaran, (4) Belum mampu menggunakan metode mengajar yang baik, (5) Belum mampu menguasai dan memahami makna pengelolaan kelas, dan (6) Sering melalaikan tugas.

Secara teoretis, ada beberapa faktor penyebab kinerja tidak sesuai dengan yang diharapkan, dan berbagai faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja. Castetter (1981) mengemukakan bahwa sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak baik berasal dari sumber individu guru itu sendiri, antara lain yaitu: (a) kelemahan intelektual, (b) kelemahan psikologis, (c) demotivasi, (d) faktor personalitas, (e) keusangan/ketuaan, dan (f) orientasi nilai.

Usman (2007) menyatakan: “Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu (*instrinsik*) dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (*ekstrinsik*)”. Kedua faktor ini menjadi sumber kekuatan yang dapat membuat seseorang berprestasi dengan baik. Maka faktor motivasi berprestasi harus melekat utuh pada diri guru, sehingga dengan sendirinya akan berdampak pada kinerjanya. Hal ini sudah banyak dibuktikan dari riset empiris para analis dan pengamat Pendidikan. Seperti penelitian Syarifudin (2006) menemukan korelasi positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian Koesmono (2005) menemukan bahwa (1) budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, dan (2) motivasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Ida dan Agus (2008) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Metode Penelitian (*Methodology*)

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional yang bertujuan melihat korelasi antar variabel berdasarkan data yang ada (Sandjojo, 2011).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dengan jumlah responden adalah sampel guru sekolah SD penggerak di Kabupaten Aceh Barat, secara proporsional. Dengan jumlah sampel 109 guru.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis dengan analisis regresi berganda. Untuk menggunakan analisis regresi, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan cara melakukan pengujian, yakni: uji asumsi normalitas, Multikolinearita dan Heteroskedastisitas.

Adapun persamaan model regresi berganda adalah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Berdasarkan model regresi diatas, dikaitkan dengan hipotesis yang dilakukan pengujian, dengan bentuk hipotesis:

Hipotesis Statistik :

- | | | |
|----|--------------------------|--|
| 1. | $H_0 : b_{yX1} = 0$ | Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru penggerak SD Kabupaten Aceh Barat |
| | $H_a : b_{yX1} \neq 0$ | Terdapat pengaruh Kepemimpinan visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru penggerak di SD Kabupaten Aceh Barat |
| 2. | $H_0 : b_{yX2} = 0$ | Tidak terdapat pengaruh Budaya kerja Sekolah terhadap Kinerja guru penggerak di SD Kabupaten Aceh Barat |
| | $H_a : b_{yX2} \neq 0$ | Terdapat pengaruh Tidak terdapat pengaruh Budaya kerja Sekolah terhadap Kinerja guru penggerak di SD Kabupaten Aceh Barat |
| 3. | $H_0 : b_{yX3} = 0$ | Tidak terdapat pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru penggerak SD Kabupaten Aceh Barat |
| | $H_a : b_{yX1X2} \neq 0$ | Terdapat pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru penggerak SD Kabupaten Aceh Barat |
| 4. | $H_0 : b_{yX1X2X3} = 0$ | Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan visioner Kepala sekolah, Budaya kerja Sekolah dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru penggerak SD |

Ha :byX1x2x3 ≠ 0
Kabupaten Aceh Barat
Terdapat pengaruh Kepemimpinan visioner Kepala sekolah, Budaya kerja Sekolah dan motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru penggerak SD Kabupaten Aceh Barat

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

1. Hasil Analisis Deskriptif

(a). Survei terhadap guru

Berdasarkan tanggapan responden (sampel 109 guru penggerak) yang menilai Kepemimpinan visioner Kepala sekolah dan Budaya. Dapat dideskripsikan masing-masing berikut ini:

Hasil jawaban atas 8 (delapan) butir pernyataan tentang kepemimpinan visioner Kepala sekolah, umumnya guru menilai sangat setuju Kepala sekolah telah mampu memerankan kepemimpinan visioner sehingga mendukung kerja guru (74,08%), namun masih ada sekitar 8% menyatakan kurang dan tidak setuju. Dari pembobotan jawaban atau penilaian para guru penggerak di 8 sekolah yang disurvei tersebut diperoleh skor (bobot) total penelitian 4060. Sementara skor idealnya yakni 4360 maka tingkat pencapaian kepemimpinan visioner Kepala sekolah sudah baik mencapai 93,12%.

Lalu untuk variabel budaya sekolah melalui penilaian dari dimensi: a. Kesadaran diri, b. Keagresifan, c. Kepribadian, d. Performa, dan e. Orientasi tim. Hasil jawaban atas 13 (tiga belas) butir pernyataan tentang budaya sekolah, umumnya guru menilai setuju budaya sekolah berjalan sesuai kesepakatan dan mendukung kerja guru (65,70%), dan 33,24% menyatakan sangat baik. Dari pembobotan tanggapan guru tersebut diperoleh skor (bobot) total penelitian variabel budaya sekolah, sebesar 6123. Sementara skor idealnya yakni 7085 maka tingkat pencapaian budaya sekolah sudah baik mencapai 86,42%.

(b). Survei terhadap Kepala sekolah

Berdasarkan tanggapan responden yakni Kepala sekolah pada 8 sekolah yang menilai gurunya, tentang Motivasi berprestasi guru dan kinerja guru. Variabel motivasi berprestasi melalui penilaian dari dimensi: (a) Mempunyai tanggungjawab, (b) Menetapkan nilai atau hasil kerja yang akan dicapai, (c) Berusaha bekerja kreatif, (d) Berusaha mencapai cita-cita, (e) Melakukan antisipasi dan (f) Melakukan kegiatan sebaik-baiknya, diperoleh hasil jawaban atas 14 (empat belas) butir pernyataan tentang motivasi berprestasi guru, pihak Kepala sekolah masing-masing yang menilai hurunya, umumnya menyatakan pada guru sangat termotivasi untuk berprestasi. Hanya sekitar 7,5% yang kurang atau dibawahnya. Dari pembobotan jawaban atau penilaian motivasi guru yang dilakukan Kepala sekolah tersebut diperoleh skor (bobot) total penelitian dari perkalian jumlah jawaban per-pilihan atas bobotnya, yakni: 7143. Sementara skor idealnya yakni 7630 maka tingkat pencapaian motivasi berprestasi guru, sudah sangat baik mencapai 93,62%.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru diukur melalui dimensi: a) Menjalankan proses pengajaran belajar merdeka, b) Menguasai kurikulum merdeka, c) Kemauan untuk memotivasi sesama rekan kerja, d) agen teladan dan obor perubahan, dan e) berkemauan untuk mendorong tumbuh kembang murid secara holistik sesuai dengan profil Pelajar Pancasila. Hasil survei, diperoleh jawaban atas 10 (sepuluh) butir pernyataan tentang kinerja guru, pihak Kepala sekolah menilai sudah mengarah pada kecenderungan sangat baik (74,04%), dan sekitar 16,24% guru berkinerja baik, hanya 9,7% yang kurang. Dari penilaian kinerja guru tersebut diperoleh skor total penelitian 5450 maka tingkat pencapaian kinerja guru, mencapai 92,29%.

2. Hasil Analisis Asiatif

a) Uji Model Regresi

Analisis masalah sekaligus dalam membuktikan hipotesis dilakukan dengan pendekatan statistik parametrik menggunakan analisis regresi berganda, dengan variabel bebas (independent) adalah Kepemimpinan visioner Kepala sekolah (X_1), Budaya sekolah (X_2) dan Motivasi berprestasi guru (X_3). Terhadap variabel terikat (dependent) yakni kinerja guru (Y), hasilnya:

Tabel 1. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2060.564	3	686.855	49.091	.000 ^b
Residual	1469.088	105	13.991		
Total	3529.651	108			

Dependent Variable: Kinerja, Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 49,091 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 109 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,69. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dapat disimpulkan bahwa dengan keyakinan 95% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan menerima H_1 yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan visioner kepala sekolah (X_1), Budaya sekolah (X_2) dan motivasi berprestasi guru (X_3) mengikuti model linier dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SD penggerak di Kabupaten Aceh Barat.

b). Pengujian Signifikansi Variabel bebas secara Parsial

Untuk itu dihitung taksira nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi ujinya, dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Taksiran Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
Regresi	(Constant)	-3.579	4.212		-.850	.397
	Kepemimpinan	.448	.136	.275	3.287	.001
	Budaya	.373	.067	.432	5.593	.000
	Motivasi	.166	.062	.209	2.678	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 pada kolom 2 menyatakan nilai konstanta dan koefisien masing-masing variable bebas sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut:

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien regresinya: $b_{yx1} = 0,448$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,287 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,96. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,287 > 1,96$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,001 atau identik dengan 0,1%. Sehingga H_0 ditolak artinya variabel Kepemimpinan visioner Kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Terlihat juga nilai koefisien regresi variabel Budaya sekolah sebesar $b_{yx2} = 0,373$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,593, maka variabel budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada taraf signifikan 5%.

Dan koefisien regresi variabel Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar $b_{yx3} = 0,166$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,678, dengan demikian signifikansi yang artinya variabel Motivasi berprestasi guru penggerak berpengaruh terhadap kinerja guru.

c). Hasil Analisis Korelasi

Keterkaitan ketiga faktor dugaan awal, bahwa Kepemimpinan visioner kepala sekolah, Budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru saling mendukung dan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru tersebut, dibuktikan pula dengan ukuran statistik lain yakni koefisien korelasi dan determinasi. Hal ini ditampakkkan dari hasil perhitungan koefisien korelasi berikut:

Tabel 3. Taksiran Koefisien Regresi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Reg	.764 ^a	.584	.572	3.74050

a. Predictors: (Constant), Motivasi berprestasi, Kepemimpinan visioner, Budaya sekolah

Dengan nilai koefisien korelasi $R = 0,764$ menunjukkan adanya keterkaitan atau asosiasi positif dan cukup kuat antara faktor-faktor Kepemimpinan visioner kepala sekolah, Budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru. Dan berdasarkan *R-Square*: 0,584 menyatakan besaran kontribusi ketiga faktor tersebut yakni Kepemimpinan visioner kepala sekolah, Budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru berdampak sebesar 58,4% atas perubahan pada kinerja guru.

Simpulan (Conclusion)

a. Hasil Deskriptif Hasil Penelitian

1). Berdasarkan tanggapan 109 guru penggerak sebagai responden yang menilai Kepemimpinan visioner Kepala sekolah, umumnya guru yakni sejumlah 74,08% menilai sangat setuju Kepala sekolah telah

mampu memerankan kepemimpinan visioner sehingga mendukung kerja guru, namun masih ada sekitar 8% menyatakan kurang dan tidak setuju. Sehingga skor penilaian guru, tingkat pencapaian kepemimpinan visioner Kepala sekolah sudah baik mencapai 93,12%.

- 2). Lalu untuk variabel budaya sekolah melalui penilaian dari dimensi: a. Kesadaran diri, b. Keagresifan, c. Kepribadian, d. Performa, dan e. Orientasi tim, sejumlah 65,7% guru menyatakan setuju bahwa budaya sekolah berjalan sesuai kesepakatan dan mendukung kerja guru, dan 33,24% menyatakan sangat baik. Berdasarkan skor penilaian tersebut, diperoleh tingkat pencapaian budaya sekolah telah sesuai dan dilaksanakan secara bersama mencapai 86,42%.
- 3). Berdasarkan penilaian Kepala sekolah pada 8 sekolah yang menilai gurunya, tentang Motivasi berprestasi guru dan kinerja guru, umumnya menyatakan para guru sangat termotivasi untuk berprestasi. Hanya sekitar 7,5% yang kurang. Sehingga skor pencapaian motivasi guru dikategorikan sangat baik mencapai 93,62%.

Sedangkan untuk variabel kinerja guru diukur melalui dimensi: a) Menjalankan proses pengajaran belajar merdeka, b) Menguasai kurikulum merdeka, c) Kemauan untuk memotivasi sesama rekan kerja, d) agen teladan dan obor perubahan, dan e) berkemauan untuk mendorong tumbuh kembang murid secara holistik sesuai dengan profil Pelajar Pancasila. Kepala sekolah menilai terdapat 74,04% sudah mengarah pada kecenderungan sangat baik, dan sekitar 16,24% guru berkinerja baik, hanya 9,7% yang kurang. Sehingga tingkat kinerja guru mencapai 92,29% dari harapan ideal.

b. Simpulan Hasil Analisis Statistik

Analisis masalah sekaligus dalam membuktikan hipotesis dilakukan dengan pendekatan analisis regresi berganda, dengan variabel bebas (independent) adalah Kepemimpinan visioner Kepala sekolah (X_1), Budaya sekolah (X_2) dan Motivasi berprestasi guru (X_3). Terhadap variabel terikat (dependent) yakni kinerja guru (Y) dimodelkan dengan persamaan $Y = -3,579 + 0,448 X_1 + 0,373 X_2 + 0,166 X_3$

- (1). Berdasarkan pengujian (statistic – t) diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan visioner Kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan rata-rata marjinalnya 0,448. Artinya jika kepemimpinan meningkatkan 10% akan berimbas pada peningkatan kinerja sebesar 4,48%.
- (2). Variabel budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD yang diteliti dengan koefisien perubahannya 0,373. Maka dengan meningkatnya budaya sekolah sebesar 10% akan ikut meningkatkan kinerja guru sebesar 3,73%.
- (3). Variabel motivasi berprestasi guru juga berpengaruh positif dalam upaya meningkatkan kinerja dengan koefisien perubahannya sebesar 0,166.
- (4). Secara simultan (bersama-sama) terbukti bahwa melalui nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar $R = 0,764$ menunjukkan adanya keterkaitan atau asosiasi positif dan cukup kuat antara faktor-faktor Kepemimpinan visioner kepala sekolah, Budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja guru. Dan berdasarkan nilai *R-Square* atau yang disebut sebagai koefisien determinasinya sebesar 0,584 menyatakan besaran kontribusi ketiga faktor tersebut yakni Kepemimpinan visioner kepala sekolah, Budaya sekolah dan motivasi berprestasi guru berdampak sebesar 58,4% atas perubahan pada kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA (References)

- 1) Abidin Beddu, Dahlia Suaib, dan Muh. Ali Jennah (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMPN 12 Sigi”
- 2) Angga & Iskandar (2022). Penerapan Pendidikan Karakter dengan Model Pembelajaran Berbasis Keterampilan Abad 21, *Jurnal Basicedu* Vol 6 No 1 Tahun 2022, p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147
- 3) Anggal, N., Kristianus, K., & Lio, Z. D. (2019). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral*, 14-25.
- 4) Beddu, A. (2016). Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 12 SIGI. *Katalogis*, 4(7).
- 5) Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- 6) Burt Nanus (2001). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*, San Francisco, L.A: Jossey Bass publishers.
- 7) Castetter, W.M.B. (1981). *The Personnel Function in Educational Administration*. Pennsylvania: Macmillan
- 8) Creswell, John W. (2009). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- 9) Daga, Agustinus Tanggu (2021). Makna Merdeka Belajar dan Penguatan Peran Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Educatio* 7(3):1075–90. doi: 10.31949/educatio.v7i3.1279.
- 10) Fadhilah dan Cut Nurul Fahmi. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Variasi*, 9 (4). Pp. 42- 26
- 11) Fadilah, F., & Mahyuni, S. E. 2019. Uraian Faktor Yang Mempengaruhi Locus of control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. Vol 02 No. 02
- 12) Faiz. A. dkk (2022). Pembelajaran Berdiferensiasi dalam Program Guru Penggerak pada Modul 2.1. DOI:<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2504>.
- 13) Iskandar A. (2013). *Pengembangan Pola Kerja Harmonis Dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekola, Dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- 14) Kemdikbud. (2020). Buku panduan merdeka belajar – kampus merdeka. Direktoratjenderal pendidikan tinggi kementerian pendidikan dan kebudayaan. Diakses dari artikel internet <http://dikti.kemdikbud.go.id/wpcontent/uploads/2020/04/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-KampusMerdeka-2020>.
- 15) Komariah, Aan dan Triatna, Cepi Triatna, 2010. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Bumi Aksara, Jakarta.
- 16) Komarudin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 06 Ciputat. *Jurnal Semarang*. 1 (2). Pp.78-86
- 17) Kreitner dan Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- 18) Kepmendikbud RI Nomor 1177/M/2020.
- 19) Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- 20) Mangkunegara A.A. Prabu (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Marwan, Ibrahim, Mohd Isha Awang & Sufriadi (2021). *Kepuasan Kerja Guru Secara Optimal Dalam Proses Belajar Mengajar Di Sekolah Dasar, Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, Vol. 2, No. 3, Sep 2021, hal. 98-1
- 21) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2019). *Analisis Jalur*
- 22) Mulyasa, E. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- 23) Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 24) Nanus Burt, (2001). *Visionary Leadhership: Creating a Compeling Sense of Direction For Your Organization*. San francisco, L.A: Jossey bass Publishers.
- 25) Minsih, Minsih, Rusnilawati Rusnilawati, dan Imam Mujahid. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. *Profesi Pendidikan Dasar* 1(1):29–40. doi: 10.23917/ppd.v1i1.8467.
- 26) Mulyasa, H. E. (2021). *Menjadi guru penggerak merdeka belajar*. Jakata: Bumi Aksara
- 27) Ningsih, S. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Fakultas Tarbiyah dan Keguruan*
- 28) Novientry SD (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru, *SHEs: Conference Series* 3, 3, 2301- 2306
- 29) Sandjojo N. (2011). *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- 30) Said, Akhmad. 2018. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Melestarikan Budaya Mutu Sekolah. *Evaluasi*. Vol.2, No. 1, Maret 2018 2(1).
- 31) Saleh, Meylan. 2020. Merdeka Belajar Di Tengah Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Hardiknas* 1:51–56
- 32) Syarifudin (2006). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar
- 33) Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- 34) Suprayitno (2007). Pemimpin Visioner dalam Perubahan Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Oktober 2007, p.115 – 123
- 35) Suprayitno dan Sukir. (2007). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Volume 2 NO. 1. Hal 23-24. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- 36) Usman, M. Uzer (2007). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya.