

WIPPUN



WADAH ILMIAH PENELITIAN PENGABDIAN UNTUK NOMMENSEN VOLUME 1, NOMOR 2, JULI 2022

Penerbit:

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (FKIP)

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN PEMATANGSIANTAR (UHKBPNP)

Jl. Sangnualuh No. 4 Kelurahan Siopat Suhu, Pematangsiantar, Kode Pos: 21132

<https://jurnal.uhnp.ac.id/wippun>

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| Upaya Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) Berbasis E-Learning Fitriani, Yulia Anita, Winmery L. Habeahan, Rhaidah Juliany HSB (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, AMIK Medicom) | 01-06 |
| Korelasi Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, dan Motivasi Dengan Kinerja Guru Di SMA Negeri 5 Pematangsiantar Belsasar Sihombing (Universitas HKBP Nommensen) | 07-20 |
| Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun Rosma Simangunsong (Universitas HKBP Nommensen) | 21-37 |
| Belajar Percakapan Memperkenalkan Diri Dalam Bahasa Inggris di SD Negeri 014665 Perk. Air Batu I/II Pada Kelas VI Dwi Pebrina Sinaga, Nurul Husnah Harahap, Winmery L. Habeahan, Marlina Tampubolon (Akademi Informatika dan Komputer (AMIK) MEDICOM Medan) | 38-42 |
| Sosialisasi Peningkatan Professional Pendidik Melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK) Bagi Guru Guru SMA/SMK Swasta HKBP Pangururan Kabupaten Samosir Selviana Napitupulu, Jumaria Sirait, Suprpto Manurung, David Berthony Manalu, Sahat Sitompul, Osco Parmonangan Sijabat, Susy Alestriani Sibagariang, Hisar Marulitua Manurung (Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar) | 43-49 |
| Pelaksanaan Bimbingan Belajar Gratis di SMP Bina Insan Sigambal Yunita Santi Siboro, Lena Widyanti Simanjuntak, Elisabeth Rani Melisa Sagala, Liza Sri Devi, Yuni Juli Riani Purba, Susi Susanti Samosir, Tumpal Manahara Siahaan, Tiodora Silalahi (Universitas HKBP Nommensen, Universitas Simalungun Pematangsiantar) | 50-60 |
| Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Gaya Kepemimpinan Birokratik Terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Jhon Putra Sijabat, Belsasar Sihombing (SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat, Universitas HKBP Nommensen) | 61-71 |
| Sosialisasi Urgensi Kebutuhan Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran di SD Negeri 122374 Pematangsiantar Risma Nurhaini Munthe, Osco Parmonangan Sijabat (Universitas Simalungun Pematangsiantar, Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar) | 72-77 |

DEWAN REDAKSI
WADAH ILMIAH PENELITIAN PENGABDIAN UNTUK NOMMENSEN
(WIPPUN)

- Pimpinan Redaksi : Osco Parmonangan Sijabat, S.Pd., M.Pd.
- Editor : 1. Susy Alestriani Sibagariang, S.Pd., M.M.
2. David Berthony Manalu, S.Pd., M.Pd.
3. Rudiarmann Purba, S.Pd., M.Pd.
- Reviewer / Mitra Bestari : 1. Prof. Dr. Lince Sihombing, M.Pd. (IAKN Tarutung)
2. Prof. Dr. Eng. Himsar Ambarita, S.T, M.T. (Universitas Sumatera Utara)
3. Prof. Dr. Selviana Napitupulu (Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar)
5. Dr. Jonni Sitorus, S.T., M.Pd. (Balitbang Pemprov)
6. Dr. Srie Faizah Lisnasari, M.Si. (Universitas Quality Medan)
7. Dr. Pinondang Nainggolan, M.Si. (Universitas Simalungun Pematangsiantar)
8. Dr. Jumaria Sirait M.Pd. (Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar)
9. Dr. Firman Pangaribuan, M.Pd.. (Universitas HKBP Nommensen)
10. Dr. Mukhtar Panjaitan, S.Si., M.Pd. (Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar)
- Sekretariat/Administrasi : 1. Harry Cristofel Simanjuntak, S.E.
2. Edi Syahputra
3. Martin Nainggolan, S.E.
4. Vina Sianipar, S.E.

WADAH ILMIAH PENELITIAN PENGABDIAN UNTUK NOMMENSEN (WIPPUN)

DESKRIPSI (SINOPSIS)

Wadah Ilmiah Penelitian Pengabdian Untuk Nommensen (WIPPUN) adalah merupakan jurnal yang dikelola dan diterbitkan oleh Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar yang memuat artikel-artikel terkait penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dari berbagai disiplin ilmu dalam bidang pendidikan dan kebijakan manajemen pendidikan yang diadopsi dalam berbagai aktivitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta penelitian terapan lainnya. Artikel-artikel yang dipublikasikan di WIPPUN FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar meliputi hasil-hasil penelitian dan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, artikel ulasan ilmiah yang bersifat baru, atau komentar atau kritik terhadap tulisan ilmiah maupun dalam terbitan berkala ilmiah lainnya. WIPPUN FKIP Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar menerima manuskrip atau naskah artikel dalam bidang riset terapan dan hilirisasi hasil penelitian dan pengabdian masyarakat secara kuantitatif maupun kualitatif berbasis komunitas kedalam format penelitian dan pengabdian masyarakat yang mencakup bidang kependidikan, social, dan entrepreneurship. Jurnal ini terbit empat kali dalam setahun yaitu di bulan **April, Juli, Oktober dan Januari**.

UPAYA MENINGKATKAN KEMAMPUAN KOMUNIKASI MATEMATIS SISWA DENGAN MENGGUNAKAN MODEL PEMBELAJARAN TEAM ASSISTED INDIVIDUALIZATION (TAI) BERBASIS E-LEARNING

FITRIANI¹, YULIA ANITA², WINMERY L. HABEAHAN³, RHAIDAH JULIANY
HSB⁴

^{1,2,4}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, ³AMIK Medicom
email korespondensi: yulia.anita@um-tapsel.ac.id, raidajuliani11@gmail.com,
winmeryhabeahan@gmail.com

Pengajuan: 01 April 2022; Revisi: 20 April 2022; Diterima: 01 Mei 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kemampuan komunikasi matematis siswa, aktivitas belajar siswa dan kinerja guru di kelas XI IPA-1 SMA Negeri 1 Tambangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan kemampuan komunikasi matematis, aktivitas belajar siswa dan kinerja guru melalui penerapan model pembelajaran Team Assited Individualization (TAI) berbasis E- Learning di kelas X IPA-1 SMA Negeri 1 Tambangan. Subjek penelitian ini adalah siswa kelas X1 IPA-1 sebanyak 22 siswa yang terdiri dari 17 orang perempuan dan 5 orang laki-laki. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan kelas (PTK) dengan menggunakan dua siklus penelitian. Tiap siklus dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengamatan dan refleksi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah tes dan observasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil tes pada siklus I dengan persentase ketuntasan klasikal sebesar 72,72% dan pada siklus II sebesar 81,82%, (peningkatan sebesar 9,10%). Hasil observasi aktivitas belajar siswa siklus I dengan persentase siswa aktif sebesar 68,18% dan pada siklus II sebesar 81,81%, (peningkatan sebesar 13,63%) dan hasil observasi kinerja guru pada siklus I dengan persentase rata-rata kinerja sebesar 72,86% dan pada siklus II sebesar 85,71%, (peningkatan sebesar 12,85%). Kesimpulan dari penelitian ini ialah bahwa melalui penggunaan model pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) Berbasis E- Learning dapat meningkatkan kemampuan komunikasi matematis siswa, aktivitas belajar siswa dan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran matematika pada materi lingkaran di kelas XI SMA Negeri 1 Tambangan Tahun Pelajaran 2020/2021 .

Kata Kunci : Kemampuan Komunikasi Matematis, Model Pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI), E-learning.

PENDAHULUAN

Komunikasi matematis merupakan sebuah cara untuk menyampaikan atau membagikan ide dan menjelaskan pemahaman siswa. Walaupun matematika sangat dekat dengan kehidupan sehari-hari, kemampuan siswa dalam penyelesaian soal aplikasi matematika dalam kehidupan sehari-hari masih kurang. Dalam pembelajaran, siswa kurang mampu menyelesaikan soal- soal cerita yang berisi tentang masalah yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Mereka kesulitan dalam menterjemahkan soal-soal ke dalam bahasa atau simbol matematis atau sebaliknya. Padahal jika merujuk pada kurikulum standar yang telah dikembangkan oleh NCTM (National Council Of Teachers Mathematics), maka

kompetensi yang dikembangkan dalam pelajaran matematika meliputi kemampuan dalam materi matematika dan kemampuan doing math. Kemampuan komunikasi matematis siswa dapat diukur dari beberapa indikator Menurut Bernard, (2015) yaitu menghubungkan benda-benda nyata, gambar dan diagram kedalam ide matematika, menyatakan peristiwa sehari-hari dalam bahasa dan simbol matematika, menjelaskan ide situasi menggunakan metode lisan, tertulis, konkrit, grafik, gambar dan aljabar, mendengarkan, berdiskusi, dan menulis tentang matematika dan membuat konjektur, merumuskan definisi dan generalisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada 25 November 2020 terhadap 21 siswa di kelas X MIPA 1 SMA Negeri 1 Tambangan, diperoleh keterangan bahwa siswa sulit menguasai pelajaran matematika, siswa tidak terbiasa menyelesaikan soal dengan runtut langkah demi langkah dan jarang menyertakan gambar untuk mempermudah menyelesaikan soal yang diberikan. Siswa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan menemukan pola atau sifat dari gejala matematis sampai pada penarikan kesimpulan dan yang terlihat malah pada saat guru menjelaskan materi pelajaran beberapa siswa sering mengabaikan gurunya dengan memilih ribut dengan teman sebangkunya. Hasil wawancara pada tanggal 25 November 2020 dengan bapak Ahmad Rizal, S.Pd selaku guru matematika di SMA Negeri 1 Tambangan menuturkan bahwa sebagian dari siswa tidak terlalu tertarik dengan pelajaran matematika dimana dalam proses belajar mengajar tersebut hanya memberikan materi dan contoh-contoh soal sehingga siswa bosan dengan metode pembelajaran yang masih biasa saja yang mengakibatkan proses belajar mengajar menjadi pasif. Sehingga hal tersebut menyebabkan kurangnya kemampuan komunikasi matematis siswa dalam belajar matematika. Karena hal inilah model pembelajaran yang diterapkan dalam pembelajaran di kelas sangat mempengaruhi kemampuan siswa dalam memahami suatu materi.

Gagasan baru untuk mengatasi rendahnya kemampuan komunikasi matematis siswa adalah dengan menerapkan model pembelajaran yang mampu mendorong dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran serta mengintegrasikan teknologi. Perkembangan teknologi merupakan produk perkembangan zaman yang menawarkan hal baru bagi dunia pendidikan sebagai sarana yang menunjang proses pembelajaran dan siswa pada abad 21 dituntut memiliki keterampilan dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (Utami et al., 2018). Salah satu alternatif model pembelajaran yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi matematika siswa adalah model pembelajaran TAI (Team Assisted Individualization) berbasis E-Learning.

Menurut Miftahul Huda (2017) model pembelajaran TAI (Team Assisted Individualization) adalah sebuah program pedagogik yang berusaha mengadaptasikan pembelajaran dengan perbedaan individual siswa secara akademik. Pengembangan model pembelajaran TAI (Team Assisted Individualization) dapat mendukung praktik-praktik ruang kelas, seperti pengelompokan siswa, pengelompokan kemampuan di dalam kelas, pengajaran terprogram, dan pengajaran berbasis komputer. Aplikasi daring yang dapat digunakan untuk mendukung proses pembelajaran dalam meningkatkan aktivitas diskusi dan bahan materi adalah E-Learning. Dengan kegiatan E-Learning dimungkinkan berkembangnya fleksibilitas belajar yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan upayapenelitian tindakan kelas dengan judul :“Upaya Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Dengan Menggunakan Model Pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) Berbasis E-Learning”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tambangan yang beralamat di Kecamatan Tambangan Kabupaten Mandailing Natal dengan waktu penelitian mulai dari bulan Juli sampai dengan September 2021. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian Tindakan

Kelas (Classroom Action Research) dengan menggunakan model PTK Arikunto (2015). Subjek dalam penelitian ini adalah siswa di kelas X MIPA 1 SMA Negeri 1 Tambangan pada semester ganjil tahun pelajaran 2020/2021 yang berjumlah 22 siswa. Dimana Jumlah siswa laki-laki 13 orang dan jumlah siswa perempuan 8 orang.

1. Perencanaan: melakukan analisis kurikulum untuk mengetahui KI serta KD, membuat RPP, LKS & instrument yang akan digunakan dalam siklus PTK.
2. Pelaksanaan; 1) Placement Test, yakni pemberian tes awal (pre-test) kepada siswa atau melihat rata-rata nilai harian yang diperoleh siswa agar guru mengetahui kemampuan siswa, 2) Teams, yaitu penerapan model pembelajaran TAI. Pada tahap ini guru membentuk kelompok-kelompok secara heterogen yang terdiri dari 4-5 siswa, 3) Teaching Group yaitu memberikan materi secara singkat menjelang pemberian tugas kelompok, 4) Student Creative, yaitu guru menekankan dan menciptakan persepsi, 5) Team Study yaitu siswa mengerjakan tugas-tugas yang diberikan secara individu dan kemudian didiskusikan kembali kedalam kelompok masing-masing, 6) Fact Test, yaitu Guru memberikan tes kecil berdasarkan fakta yang diperoleh siswa dari kelompok, yaitu dengan memberikan kuis, 7) Team Score and Team Recognition yaitu pemberian skor terhadap hasil belajar kelompok, 8) Gift Conclusion, yaitu Guru memberikan kesimpulan dari hasil diskusi dan mengintruksi siswa untuk mengulangi pelajaran tersebut dan mempelajari materi lingkungan selanjutnya di rumah
3. Pengamatan; Pengamatan terhadap guru, Pengamatan terhadap siswa,
4. Refleksi; peneliti mengamati kelemahan dan mengevaluasi pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa

Setelah melakukan analisa data terhadap kemampuan komunikasi matematis siswa diperoleh data peningkatan sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

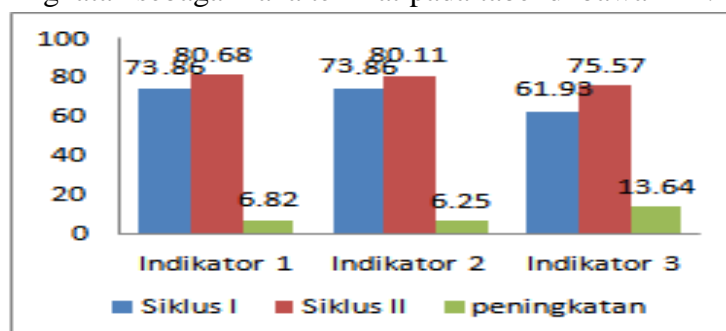


Diagram 1. Peningkatan Kemampuan Komunikasi Matematis. Keterangan: Indikator 1 = Kemampuan menyatakan peristiwa sehari-hari dalam bahasa atau simbol matematika atau menyusun model matematika dalam suatu peristiwa, indikator 2 = Kemampuan menyatakan situasi masalah ke dalam bentuk model matematika, indikator 3 = Kemampuan menjelaskan penyelesaian ide-ide atau situasi dari soal yang diberikan ke dalam model matematika.

Diagram 1 menunjukkan bahwa kemampuan siswa menyatakan peristiwa sehari-hari dalam bahasa atau simbol matematika atau menyusun model matematika dalam suatu peristiwa pada siklus I adalah sebesar 73.86% menjadi 80.68% pada siklus II (meningkat 6.82%), kemampuan siswa menyatakan situasi masalah ke dalam bentuk model matematika pada siklus I adalah sebesar 73.86% menjadi 80.11% pada siklus II (meningkat 6.25%), kemampuan menjelaskan penyelesaian ide-ide atau situasi dari soal yang diberikan ke dalam

model matematika pada siklus I sebesar 61.93% menjadi 75.57% pada siklus II (meningkat 13.64%). Peningkatan kemampuan komunikasi matematis siswa dapat diamati pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Peningkatan Kemampuan Komunikasi Matematis Secara Klasikal

| Kriteria | Persentase (%) | | |
|--------------|----------------|-----------|-------------|
| | Siklus I | Siklus II | Peningkatan |
| Tuntas | 72.72 | 81.82 | 9,10 |
| Tidak Tuntas | 27.28 | 18.18 | -9,10 |

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada siklus I, jumlah siswa yang tuntas sebanyak 16 orang (72,72%) sedangkan pada siklus II sebanyak 18 orang (81,82%). Dengan demikian dari siklus I ke siklus II telah terjadi peningkatan secara klasikal yaitu sebanyak 2 orang (9,10%). Sementara itu, jumlah siswa yang tidak tuntas pada siklus I sebanyak 6 orang (27,28%), sedangkan pada siklus II sebanyak 4 orang (18,18%) sehingga dengan demikian telah terjadi penurunan jumlah siswa yang tidak tuntas yaitu sebanyak 2 orang (- 9,10%). Berdasarkan pendapat Wahyudi & Siswanti (2015), Team Assisted Individualization (TAI) merupakan pelajaran yang disajikan dengan tidak utuh untuk meningkatkan kemampuan komunikasi matematis siswa. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Hanifah & Wasitohadi (2017) bahwa Team Assisted Individualization (TAI) merupakan model pembelajaran yang mengajak siswa belajar aktif menemukan sendiri pengetahuannya, hal itu akan membuat siswa merasa tertantang dan tertarik untuk mengidentifikasi permasalahan dengan suatu percobaan, sehingga siswa akan merasa tertarik untuk memahami materi dan menguasai materi pembelajaran matematik. Peneliti lain yang dapat membuktikan meningkatnya kemampuan komunikasi matematis dengan menerapkan model Team Assisted Individualization (TAI) adalah Erik R (2014).

Peningkatan Aktivitas Belajar Siswa

Peneliti melakukan observasi terhadap 22 orang siswa pada saat pembelajaran berlangsung. Hasil observasi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Peningkatan Aktivitas Belajar Siswa

| Klasifikasi Aktivitas | Persentase (%) | | |
|-----------------------|----------------|-----------|-------------|
| | Siklus I | Siklus II | Peningkatan |
| Siswa aktif | 68,18 | 81,81 | 13,63 |
| Siswa kurang aktif | 13,63 | 18,18 | 4,44 |
| Siswa tidak aktif | 18,18 | - | |

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 18 orang (81,81%), siswa kurang aktif sebanyak 4 orang (18,18%) dan tidak terdapat siswa yang tidak aktif. Data ini menunjukkan bahwa dari siklus I ke siklus II telah terjadi peningkatan jumlah siswa yang aktif sebanyak 3 orang (13,63%).

Peningkatan Kinerja Guru

Peneliti melakukan observasi terhadap kinerja guru pada saat pembelajaran berlangsung. Hasil observasi dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Peningkatan Kinerja guru Matematika

| Indikator | Rata-rata | | Peningkatan |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | Siklus I | Siklus II | |
| Kegiatan awal (Pendahuluan) | 4 | 4,66 | 0.66 |
| Kegiatan inti | 3,83 | 4,33 | 0.5 |
| Kegiatan penutup | 3,50 | 4 | 0.5 |
| Suasana belajar | 3 | 4 | 1 |
| Jumlah | 51 | 60 | 9 |
| Rata-Rata | 3.64 | 4.29 | 0.65 |
| Persentase | 72.86 | 85.71 | 12.85 |

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa pada siklus I, rata-rata kegiatan kegiatan (Pendahuluan) 4, Kegiatan inti 3,83, Kegiatan penutup 3,50 dan Suasana belajar 3. Sedangkan pada siklus II, rata-rata kegiatan kegiatan awal dilihat bahwa pada siklus I terdapat jumlah siswa yang aktif sebanyak 15 orang (68,18%), siswa kurang aktif sebanyak 3 orang (13,63%) dan siswa yang tidak aktif sebanyak 4 orang (18,18%), sedangkan pada siklus II, terdapat jumlah siswa yang aktif (Pendahuluan) 4,66 Kegiatan inti 4,33, Kegiatan penutup 4 dan Suasana belajar 4. Secara keseluruhan, rata-rata kinerja gurumatematika pada siklus I adalah sebesar 3.64 (72,86%) sedangkan pada siklus II adalah sebesar 4.29. (85,71%). Dengan demikian dari siklus I ke siklus II telah terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0.65 (12,85%) menjadi 85,71%, dengan demikian dari siklus I ke siklus II telah terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 12,85%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Penerapan model pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) dapat meningkatkan kemampuan komunikasi matematis siswa di kelas XI MIPA-1 SMA Negeri 1 Tambangan. Hal ini dapat dilihat dari hasil tes pada siklus I dengan persentase ketuntasan klasikal sebesar 72,72% dan pada siklus II menjadi 81,82%, dengan demikian dari siklus I ke siklus II telah terjadi peningkatan kemampuan komunikasi matematis sebesar 9,10%.
- Penerapan model pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) dapat meningkatkan aktivitas belajar siswa di kelas XI MIPA-1 SMA Negeri 1 Tambangan. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi siklus I dengan persentase siswa aktif sebesar 68,18% dan pada siklus II menjadi 81,81%, dengan demikian dari siklus I ke siklus II telah terjadi peningkatan aktivitas belajar siswa sebesar 13,63%.
- Penerapan model pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) dapat meningkatkan kinerja guru di kelas XI MIPA-1 SMA Negeri 1 Tambangan. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi siklus I dengan persentase rata-rata kinerja sebesar 72,86% dan pada siklus II

Adapun saran yang dapat disampaikan untuk guru mata pelajaran, khususnya guru biologi adalah sebagai berikut:

- Setiap siswa hendaknya diberi dorongan untuk meningkatkan kreativitas belajar siswa. Sering berinteraksi dengan siswa, sering mengajukan pertanyaan kepada siswa untuk mengetahui sejauh mana kemampuan siswa untuk memahami pelajaran yang diberikan sehingga strategi pembelajaran yang digunakan dapat diketahui siswa, siswa akan lebih giat dalam mempertahankan dan menerima pelajaran pada akhirnya siswa akan

menyukai pelajaran tersebut.

- b. Dalam kegiatan belajar mengajar guru diharapkan menjadikan model pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) sebagai suatu alternative dalam mata pelajaran biologi untuk meningkatkan kreativitas belajar siswa dan hasil belajar siswa.
- c. Pembelajaran IPA melalui penerapan model pembelajaran Team Assisted Individualization (TAI) hendaknya direncanakan dengan sebaik-baiknya karena membutuhkan pengelolaan kelas yang baik agar pembelajaran lebih aktif karena kegiatan ini sangat bermanfaat khususnya bagi guru dan siswa maka diharapkan kegiatan ini dapat dilakukan secara keseimbangan dalam pelajaran IPA maupun pelajaran ini.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2015. Penelitian Tindakan Kelas Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aulia Mukrimatin, Nor dkk. 2018. Pemahaman Konsep Matematika Siswa Kelas V SD Negeri Rau Kedung Jepara Pada Materi Perkalian Pecahan. *Jurnal Pendidikan Matematika*, Vol. 1 No.1, April 2018
- Bernard, M. (2015). Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Dan Penalaran Serta Disposisi Matematik Siswa Smk Dengan Pendekatan Kontekstual Melalui Game Adobe Flash Cs 4.0. *Infinity Journal*, 4(2), 197.
- Fakhrurrazi. 2018. Hakikat Pembelajaran Yang Efektif. *Pendidikan Agama Islam IAIN Langsa, Jurnal At-Tafkir* Vol. XI No. 1 Juni 2018
- Gading, Mayang, Ranti. 2015. “Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Menggunakan Strategi Writing To Learn Pada Siswa SMP”. *Jurnal Pendidikan Matematika*, Vol. 1, No. 2, Mei 2015
- Huda, Miftahul. “Model-Model Pengajaran Dan Pembelajaran”. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2017.
- Kristiawan, Muhammad, dkk. 2017. “Strategi Sekolah Dalam Penguatan Pendidikan Karakter Siswa Dengan Memaksimalkan Peran Orang Tua”. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervise Pendidikan*. Vol. 2, No. 2. Desember 2017
- Novianti, D. E. (2017). Profil Pemecahan Masalah Matematika Dalam Menyelesaikan Permasalahan Pemrograman Linear Ditinjau Dari Kemampuan Komunikasi Matematis Mahasiswa. *JIPM (Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika)*, 6(1), 53.
- Rahayu, Y. M. (2016). Pengaruh Perubahan Kurikulum 2013 Terhadap Perkembangan Peserta Didik. *Jurnal Logika*, XVIII(3), 33–35.
- Rizqi, Alfitri, Afria,. 2018. Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Melalui Blended Learning Berbasis Pemecahan Masalah. *Jurnal*.
- Widoyoko dkk. 2015. Teknik Penyusunan Instrument Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Utami, N. P. N. N., Santyasa, I W., & Suswandi, I. (2018). “The influence of blended learning model based on problem of physical learning achievement by student of class X science in SMA 6 Denpasar academic year 2017/2018”. *Indonesian Review of Physics*, 1(1), 1-6.

KORELASI PROFESIONALISME GURU, KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 5 PEMATANGSIANTAR

BELSASAR SIHOMBING
Universitas HKBP Nommensen

*email penulis korespondensi: belsasarsihombing@uhn.ac.id

Pengajuan: 11 April 2022; Revisi: 30 April 2022; Diterima: 11 Mei 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara profesionalisme guru, kepemimpinan, dan motivasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar tahun ajaran 2020/2021. Metode penelitian yang dipergunakan adalah metode survey eksplanatori (explanatory survey). Digunakannya metode ini untuk mengungkap secara cermat korelasi antara Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, Dan Motivasi dengan Kinerja Guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa korelasiantara profesionalisme guru dengan kinerja guru yaitu 0.534 (kategori sedang). Korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja guru sebesar 0.871 (kategori sangat kuat), korelasi antara motivasi dengan kinerja guru sebesar 0.673 (kategori kuat). Dengan demikian tampak bahwa korelasi yang paling besar adalah kepemimpinan terhadap kinerja guru. Dari temuan diatas disimpulkan bahwa Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar berkorelasi dengan profesionalisme guru, kepemimpinan, dan motivasi sebesar 46.6 %. Dikarenakan korelasi profesionalisme guru yang paling rendah, hendaknya ke depan guru dapat lebih meningkatkan kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Kata Kunci : Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Masalah pendidikan yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah diantaranya rendahnya kualitas pendidikan pada setiap jenjang satuan pendidikan. Apalagi adanya isu-isu tentang carut marutnya sistem pendidikan yang tidak konsisten. Hal ini boleh dikatakan bukanlah suatu rahasia yang mudah untuk ditutup-tutupi. Kompleksitas dari permasalahan yang muncul disikapi oleh pemerintah dengan berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui cara yang komplek pula. Ada pengadaan buku-buku dan alat pelajaran, berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi (misalnya : UKG, PKG, PLPG dsb), perbaikan dan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu yang adil (equity) dan merata (equality) dalam berbagai indikator kendali mutu. Pendidikan diharapkan dapat membentuk manusia berkualitas yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, mengembangkan, dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Paradigma nasional yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 harus menjadi konsep berpikir yang rasional serta merupakan pola dalam mengembangkan kebijakan pembangunan pendidikan nasional. Produk-produk Undang-Undang tentang pendidikan harus mengacu pada ruh Pancasila dan UUD 1945, seperti UU Sisdiknas, Undang-Undang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, dan Perda yang juga sebagai landasan yuridis kebijakan pelaksanaan pendidikan di lapangan. Kebijakan dan program pembangunan pendidikan harus dilandasi oleh data empirik di lapangan yang

objektif, mudah dipahami. Karena dari data empirik yang objektif dan mudah dipahami tersebut akan melahirkan perencanaan yang baik, perencanaan yang baik akan membuat target yang baik, dan target yang baik akan menjadikan strategi, sehingga kinerja pelaksana pendidikan di lapangan akan mencapai target tersebut dengan menumbuhkan etos kerja yang logis.

Guru sebagai ujung tombak di front terdepan dalam melaksanakan kebijakan pembangunan pendidikan nasional dalam mengartikan, mengejawantahkan strategi, demi tercapainya tujuan pendidikan akan mencari cara yang tepat secara efektif dan efisien. Kinerja guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar berinteraksi dengan siswa tidak muncul tiba-tiba, tetapi telah terjadi proses pembentukan tentang mindset yang melekat pada pola berpikirnya, pola hidupnya, dan cara bertindak. Salah satu faktor penentu di dalam menunjang keberhasilan peningkatan mutu pendidikan adalah guru (pendidik). Guru merupakan sumber daya manusia yang berada di front paling depan tempat saat terjadinya interaksi belajar mengajar. Hal itu mengandung makna bahwa meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari guru dan tenaga kependidikan lainnya. Dalam mengoptimalkan kinerja mengajar guru yakni dalam rangka melaksanakan tugas dan pekerjaannya, menggerakkan, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintahkan, melarang dan bahkan memberikan sanksi, serta membina dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara efektif dan efisien. Melalui peningkatan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diharapkan prestasi kerja guru dapat mencapai hasil yang optimal.

Fenomena masih rendahnya kinerja mengajar guru diperoleh melalui hasil studi pendahuluan melalui pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap teman-teman guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar sebelum dilaksanakan wawancara dan observasi secara menyeluruh. Namun peneliti pada akhirnya akan melakukan penelitian melalui kegiatan wawancara dan hasil observasi sebagai metode untuk menerima informasi dari informan. Wawancara dilakukan secara gradual dengan object sampling dari kepala sekolah, guru, maupun siswa. Observasi dilaksanakan secara periodik sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, untuk melihat kondisi yang sebenarnya dari waktu ke waktu supaya tidak terjebak dengan kondisi temporer yang tidak objektif sehingga mencederai objektivitas penelitian. Perlakuan penelitian dilakukan secara adil tanpa perbedaan dan dilakukan dengan kesungguhan hati terhadap kepala sekolah, guru, dan siswa di lingkungan SMA Negeri 5 Pematangsiantar melalui sampling object. Selain itu faktor guru yang berkaitan dengan profesionalisme, belum mencapai taraf yang optimal, terbukti dari jumlah guru 69 orang yang memperoleh sertifikat profesional, hanya 50 orang jumlah guru yang memenuhi standar kompetensi. Artinya dari guru yang bersertifikasi, hanya ada 50 guru profesional yang lulus Ujian Kompetensi Guru dengan grade nilai rendah indikator dari profesional dan tidaknya seorang guru terletak pada lulus dan tidaknya seorang guru pada Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), kemudian lulus Uji Kompetensi Guru (UKG). Tugas profesi guru seperti perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi proses belajar mengajar, pelatihan guru yang belum banyak berkontribusi; pembinaan guru yang belum sistematis; etos kerja yang rendah; akan menimbulkan kinerja mengajar yang tidak optimal. Akibatnya para guru tersebut kurang menunjukkan motivasi kerja dan kinerja mengajar yang optimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Disamping itu, rendahnya suasana etos kerja di sekolah dan masih mempertahankan suasana sekolah yang kurang memperhatikan nilai-nilai inti (misalnya rendahnya disiplin, sikap terhadap pekerjaan, kurang dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan dan peraturan yang berklaku), serta munculnya budaya kurang peduli, akan berakibat mundurnya kualitas pendidikan di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Apalagi adanya ujian kompetensi Guru Sertifikasi di Kabupaten Simalungun yang perolehan

nilai trrata-ratanya menunjukkan kompetensi guru yang masih rendah dan masih harus ditingkatkan kompetensinya.

Selain hal tersebut krisis kepemimpinan, dimana kepala sekolah yang cenderung tidak demokratis, sistem top-down policy baik dari kepala sekolah terhadap guru ataupun dari birokrasi di atas kepala sekolah. Kepemimpinan adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat orang-orang yang dipimpin mengikuti dan mematuhi perintah yang diberikan kepada mereka untuk secara bersama mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan di sekolah digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan di sekolah dan dipimpin oleh kepala sekolah sebagai penanggung jawabnya. Penyelenggaraan pendidikan merupakan rangkaian aktivitas pelayanan administrasi sekolah dan aktivitas pembelajaran. Kepala sekolah merupakan orang yang diberi kepercayaan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam memimpin sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kecerdasan bangsa dan menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kepemimpinan kepala sekolah adalah tindakan-tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memimpin sekolah dan memberikan perintah serta tugas dan pekerjaan kepada guru-guru di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin, administrator, manajer, motivator, fasilitator, edukator, pencipta iklim sekolah dan berjiwa wirausaha untuk melaksanakan tugas-tugas di sekolah. Kepemimpinan ini membuat kepala sekolah mampu bekerja sama dengan bawahannya sebagai mitra kerja dan berupaya untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah memikul tanggung jawab yang sangat besar dalam memimpin sekolah dan mengetahui dengan jelas tentang arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah selain itu bukan sekedar memimpin, kepala sekolah juga harus melakukan pengawasan dan penilaian terhadap guru dan siswa di sekolah secara langsung, bukan berdasarkan laporan karena sebagian kepala sekolah melakukan kepemimpinan dengan menggunakan laporan yang diterima tanpa tindakan nyata di sekolah. Hal ini menunjukkan kepala sekolah yang tidak aktif terhadap penyelenggaraan pendidikan di sekolah (Agung, 2013).

Kepala sekolah di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah seorang guru yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan menyelenggarakan pelayanan administrasi pendidikan dan pembelajaran di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Sejak didirikannya sekolah ini telah dipimpin oleh beberapa orang kepala sekolah dengan periode kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensi masing-masing kepala sekolah. SMA Negeri 5 Pematangsiantar merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berada di kotamadya Pematangsiantar. Dalam penyelenggaraan pendidikan di SMA Negeri 5 Pematangsiantar, kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan transaksional untuk mendelegasikan tugas kepada guru di sekolah dimana kepala sekolah memberikan perintah kerja kepada masing-masing guru untuk membantunya dalam menyelenggarakan pendidikan. Hasil pengamatan sementara diperoleh bahwa kepala sekolah jarang melaksanakan pengawasan langsung atau menilai secara langsung aktivitas guru dalam kepemimpinannya. Kegiatan ini diserahkan kepada masing-masing wakil kepala sekolah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang kerja yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 5 Pematangsiantar membangun batasan-batasan seperti komunikasi yang terbatas dan tertutup, hubungan sosial yang rendah, pemberian pekerjaan hanya didelegasikan langsung kepada wakil kepala sekolah untuk kemudian diteruskan kepada guru-guru. Fenomena kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 5 Pematangsiantar yang menggunakan gaya transaksional yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinannya dengan melakukan transaksi pekerjaan, dimana batas waktu dan jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada guru ditentukan oleh kepala sekolah. Hal ini menjadi penyebab terjadinya batasan hubungan kemitraan antara kepala sekolah dengan guru yang ada di sekolah tersebut. Kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab

yang besar di sekolah, tetapi dengan kondisi kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 5 Pematangsiantar yang menerapkan gaya kepemimpinan yang transaksional nampak bahwasannya pekerjaan itu dikendalikan sendiri oleh kepala sekolah, sedangkan guru hanya diarahkan untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Sementara itu salah satu peran besar kepala sekolah SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah meningkatkan prestasi belajar mengajar di sekolah, untuk mencapai peran tersebut kepala sekolah memerlukan kemampuan untuk mengimplementasikan kepemimpinan yang baik serta membutuhkan keterlibatan guru-guru secara partisipatif, sehingga pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik. Selain itu seorang guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah, seharusnya bisa menjadi pendidik, manajer, administrator, penyelia dan pemimpin yang baik guna dapat terlaksananya tujuan pendidikan. Fenomena inilah yang sangat menarik untuk dikaji dan diteliti secara mendalam untuk mengetahui yang sebenarnya apakah yang terjadi tentang kinerja guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar untuk tahun ajaran 2020/2021.

METODE

Dengan memperhatikan tujuan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey eksplanatori (explanatory survey). Digunakannya metode itu peneliti bertujuan untuk menguji hipotesis (Mardalis, 2008). Penggunaan metode ini dimaksudkan bukan hanya untuk menerangkan konsep dan fakta, dan peristiwa, tetapi bermaksud menganalisis dan menjelaskan pengaruh kausal antara variabel bebas dan tidak bebas melalui pengujian hipotesis (Sukardi, 2007). Dengan survey eksplanatori diharapkan dapat mengungkap secara cermat pengaruh profesionalisme guru, kepemimpinan, dengan motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Penelitian ini direncanakan pelaksanaannya pada semester awal Tahun Ajaran 2020/2021. Tepatnya mulai pada Bulan Juli 2020 s/d September 2020. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMA Negeri 5 Pematangsiantar, yang berjumlah 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membuat angket, yaitu melakukan pengumpulan data kuantitatif dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tertulis dan terstruktur kepada responden guna memperoleh keterangan mengenai masalah-masalah yang sedang diteliti. Jenis angket yang disebarkan adalah angket tertutup yaitu angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel X, dan Y dengan disertai pilihan jawaban sebanyak lima pilihan yang telah disediakan dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan kenyataan dengan mengikuti pola skala Likert. Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang bersumber dari responden. Data dari responden disebut data primer, dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang didapat langsung dari sumber pertama baik individu atau kelompok yang dikumpulkan secara khusus dengan cara menyebarkan kuesioner dan mempunyai hubungan langsung dengan permasalahan penelitian (Sugiyono, 2008). Kuesioner yang dibagikan adalah kepada seluruh Guru SMA Negeri 5 Pematangsiantar.
2. Data sekunder adalah pengumpulan data melalui sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan fokus masalah yang diteliti, baik yang sifatnya kajian teoritik maupun dokumen yang ada pada objek/subjek penelitian, seperti peraturan perundang-undangan dan dokumen lainnya yang diterima dari SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Metode analisis yang digunakan untuk menginterpretasi data adalah metode analisis kuantitatif dengan cara regresi ganda. Analisis kuantitatif digunakan dalam mengukur variabel penelitian, pengaruh atau hubungan antara variabel penelitian yang sesuai dengan kebutuhannya. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan metode analisa regresi berganda yang dinyatakan dengan rumus (Sujana, 2005)

$$: Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Nilai Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien Regresi

X_1 = Profesionalisme Guru

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Motivasi

ε = Nilai Residu (error).

Tetapi sebelum sampai kepada pengujian hipotesis peneliti akan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Sebab aturan menggunakan regresi ganda apabila data yang diperoleh diasumsikan memenuhi normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Untuk melakukan uji model penelitian, digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada diantara nol dan satu (Imam Gozali, 2000). Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel independent terhadap variasi variabel dependen, yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian semakin lebih baik. Dalam pengolahan data statistik kuantitatif ini menggunakan alat bantu komputasi SPSS versi 20.0 for Windows. Selanjutnya untuk menginterpretasikan nilai korelasi besarnya pengaruh besarnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel1. Interpretasi Koefisien

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.00 – 0.1999 | Sangat rendah |
| 0.20 – 0.3999 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 - 0.799 | Kuat |
| 0.80 – 1.000 | Sangat kuat |

(Sumber : Sugiyono, 2008)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Analisis secara umum mengenai beberapa karakteristik responden yang berjumlah 69 orang akan dipaparkan secara ringkas pada bagian ini. Analisis karakteristik responden dilakukan untuk mengetahui secara umum ciri-ciri dan sifat dari responden yang dipilih untuk penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki-Laki | 43 | 67 |
| 2 | Perempuan | 23 | 33 |
| | Total | 69 | 100 |

Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar adalah Laki-laki dengan jumlah 43 orang (67%) dan Perempuan sebanyak 23 orang (33%). Berdasarkan sebaran jenis kelamin ini maka jumlah guru yang dipakai sebagai responden di SMA Negeri 5 Pematangsiantar lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Tingkat Pendidikan | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | D3 | 24 | 35 |
| 2 | S1 | 43 | 62 |
| 3 | S2 | 2 | 3 |
| | Total | 69 | 100 |

Hasil penelitian berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar adalah dengan pendidikan S1 sebanyak 43 orang (62%), dan S2 sebanyak 2 orang (3%), serta D3 sebanyak 24 orang (35%). Data di atas menunjukkan bahwa secara rata-rata pendidikan guru-guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar yang paling dominan setingkat dengan S1.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No. | Lama Bekerja(tahun) | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----|---------------------|-----------|----------------|
| 1 | 0 – 5 | 5 | 7 |
| 2 | 6 – 10 | 11 | 16 |
| 3 | 11 – 15 | 5 | 7 |

| | | | |
|-------|---------|----|-----|
| 4 | 16 – 20 | 17 | 25 |
| 5 | > 20 | 31 | 45 |
| Total | | 69 | 100 |

Hasil penelitian menurut lamanya bekerja responden menunjukkan bahwa 5 orang (7%) memiliki lama bekerja antara 0 – 5 tahun, memiliki lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 11 orang (16%), 5 orang (7%) memiliki lama bekerja selama 11 – 15 tahun, 17 orang (25%) memiliki lama bekerja selama 16 – 20 tahun dan 31 orang (45%) yang memiliki lama bekerja diatas 20 tahun. Sebaran lamanya bekerja ini menunjukkan bahwa pengalaman bekerja sebagai guru sudah cukup berpengalaman dan hanya sebagian kecil memiliki lama bekerja yang masih rendah. Dengan sebaran seperti ini maka dapat diindikasikan bahwa guru ini betah bekerja di SMA Negeri 5 Pematangsiantar ini.

4. Hasil Pengujian

Kuesioner penelitian variabel profesionalisme guru (X_1) terdiri 7 item, kepemimpinan (X_2) sebanyak 10 item, motivasi (X_3) sebanyak 8 item dan kinerja guru (Y) sebanyak 6 item dengan masing-masing diberi skor 1 sampai 5. Hasil perhitungan korelasi pengujian validitas untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y dapat dilihat dalam tabel berikut.

1. Variabel Profesionalisme Guru

Tabel 5. Hasil Perhitungan Validitas Variabel X_1

| Item Pernyataan | Korelasi | Kesimpulan |
|--|----------|------------|
| Profesionalisme Guru (X_1) | | |
| Kuesioner: | | |
| 1 | 0.775 | Valid |
| 2 | 0.723 | Valid |
| 3 | 0.514 | Valid |
| 4 | 0.772 | Valid |
| 5 | 0.662 | Valid |
| 6 | 0.683 | Valid |
| 7 | 0.523 | valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

2. Variabel Kepemimpinan

Tabel 6. Hasil Perhitungan Validitas Variabel X_2 .

| Item Pernyataan | Korelasi | Kesimpulan |
|--|----------|------------|
| Kepemimpinan (X_2) | | |
| Kuesioner: 1 | 0.525 | Valid |
| 2 | 0.606 | Valid |
| 3 | 0.523 | Valid |
| 4 | 0.734 | Valid |
| 5 | 0.626 | Valid |
| 6 | 0.667 | Valid |

| | | |
|----|-------|-------|
| 7 | 0.672 | valid |
| 8 | 0.755 | Valid |
| 9 | 0.602 | Valid |
| 10 | 0.567 | valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

3. Variabel Motivasi

Tabel 7. Hasil Perhitungan Validitas Variabel X_3

| Item Pernyataan | Korelasi | Kesimpulan |
|--------------------|----------|------------|
| Motivasi (X_3) | | |
| Kuesioner: 1 | 0.541 | Valid |
| 2 | 0.552 | Valid |
| 3 | 0.563 | Valid |
| 4 | 0.573 | Valid |
| 5 | 0.584 | Valid |
| 6 | 0.692 | Valid |
| 7 | 0.503 | valid |
| 8 | 0.531 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

4. Variabel Kinerja Guru.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Validitas Variabel Y

| Item Pernyataan | Korelasi | Kesimpulan |
|------------------------|----------|------------|
| Kepemimpinan (X_2) | | |
| Kuesioner: 1 | 0.612 | Valid |
| 2 | 0.816 | Valid |
| 3 | 0.632 | Valid |
| 4 | 0.632 | Valid |
| 5 | 0.676 | Valid |
| 6 | 0.521 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Guru.

| No | Variabel | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|----|----------------------|------------------------|------------|
| 1 | Profesionalisme Guru | 0,736 | Reliabel |
| 2 | Kepemimpinan | 0,828 | Reliabel |

| | | | |
|---|--------------|-------|----------|
| 3 | Motivasi | 0,786 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Guru | 0,969 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengolahan Data

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini akan dilakukan secara parsial atau satu persatu terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 5 Pematangsiantar lebih jelasnya akan diuraikan.

1. Uji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga (H_1) dengan uji secara individual atau parsial (satu persatu) (Uji t).

Uji t adalah uji untuk mengetahui pengaruh variabel profesionalisme, kepemimpinan dan motivasi, terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Regresi secara individu ini dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti tingkat keyakinan adalah 95% pengujian ini menggunakan uji dua sisi (dua pihak/two tail test). yaitu untuk membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_i = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel tidak bebas (Y).
- 2) $H_a : b_i \neq 0$, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari masing-masing variabel (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel tidak bebas (Y).

Keterangan $i = 1,2,3$ (artinya ada tiga hipotesis yang hendak diuji) dengan Kriteria pengambilan keputusan penolakan dan penerimaan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Ada korelasi Positif antara Profesionalisme dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Jika diamati hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel profesionalisme guru 6.766 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.877 dengan derajat bebas $n-2 = 45-2 = 43$ (dua pihak/two tail test). Artinya profesionalisme mempunyai korelasi dengan kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan terdapat korelasi antara profesionalisme dengan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah terbukti karena nilai $t_{hitung} 6.766 >$ dari $t_{tabel} 1.877$.

3. Ada korelasi Positif antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Jika diamati hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 6.865 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.887 dengan derajat bebas $n-2 = 45-2 = 43$ (dua pihak/two tail test). Artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah terbukti karena nilai $t_{hitung} 6.865 >$ dari $t_{tabel} 1.887$.

4. Ada korelasi antara Motivasi dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Jika diamati hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 7.523 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.887 dengan derajat bebas $n-2 = 45-2 = 43$ (dua pihak/two tail test). Artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan

terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar adalah terbukti karena nilai $t_{hitung} 7.523 >$ dari $t_{tabel} 1.887$.

B. Pembahasan

Selanjutnya bila dicermati seberapa besar tingkat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru yaitu 0.534 (kategori sedang). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0.871 (kategori sangat kuat), pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 0.673 (kategori kuat). Dengan demikian tampak bahwa pengaruh yang paling besar adalah kepemimpinan terhadap kinerja guru. Tingginya pengaruh ini pada objek penelitian khususnya di SMA Negeri 5 Pematangsiantar karena kepemimpinan merupakan rangsangan yang mampu memberikan kekuatan kepada seseorang atau menjadi pendorong dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang profesional adalah guru yang :

1. Memiliki Ketrampilan mengajar yang baik

Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik tinggi adalah guru yang senantiasa mempunyai ketrampilan mengajar yang sangat baik, yaitu dengan berbagai cara dalam memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik Kompetensi Dasar dan karakteristik peserta didiknya.

2. Memiliki Wawasan yang luas

Seorang Guru hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimilikinya senantiasa berkembang mengikuti perkembangan jaman.

3. Menguasai Kurikulum

Kurikulum dapat berubah sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan dan masukan para pakar. Saat ini di semua satuan tingkat pendidikan menerapkan KBK/KTSP dan K13, sehingga dalam implementasi KBK guru memposisikan sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran.

4. Menguasai media pembelajaran

Guru profesional harus mampu menguasai media pembelajaran, Pengembangan alat/media pembelajaran dapat berbasis kompetensi lokal maupun modern dan berbasis ICT. Saat ini Dinas Pendidikan Kota / Kabupaten telah mewajibkan guru tersertifikasi memiliki laptop guna meningkatkan kualitas pembelajaran.

5. Menguasai Teknologi

Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh guru. Guru hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. jaringan dengan Perguruan Tinggi, Lembaga Penelitian dan Instansi yang terkait lainnya.

6. Memiliki kepribadian yang baik

Jika seorang pendidik mempunyai karakter seperti diatas, akan disenangi oleh peserta didik, dengan sendirinya akan disenangi ilmu yang diajarkannya juga. Banyak siswa yang membenci suatu ilmu atau materi pembelajaran karena watak gurunya yang keras, kasar dan cara mengajar guru yang sulit. Nah dan disisi lain pula siswa menyukai dan tertarik untuk mempelajari suatu ilmu atau mata pelajaran, karena cara perlakuan yang baik, kelembutan, keteladanannya yang indah dari gurunya.

7. Menjadi teladan yang baik.

Guru hendaknya menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Untuk memperoleh jawaban tentang ciri-ciri ideal seorang guru yang dapat dijadikan teladan oleh peserta didik, peling tidak harus melakukan pendekatan terhadap peserta didiknya.

Guru yang disebut pemimpin dan memiliki kepemimpinan adalah guru yang memiliki :

1. Kecerdasan (Intelligence)

- Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat bebrbeda.
2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (Social maturity and Breadht. Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.
 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi. Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.
 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi. Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.
 5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat. Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.
 6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik. Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.
 7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu. Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggerakkan bawahannya.
 8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan. Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
 9. Mampu Berinteraksi. Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.
 10. Mampu Memberdayakan. Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinya.

Motivasi kerja guru ditentukan empat factor yaitu :

1. Dorongan untuk bekerja. Seseorang akan melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, dimaksudkan sebagai upaya merealisasikan keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang ada.
2. Tanggung jawab terhadap tugas. Sebagai konsekuensi atas jabatan yang diemban guru, maka seorang guru akan mempunyai sejumlah tugas yang harus dilakukan sesuai dengan jabatannya, tugas ini berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang diberikan guru. Motivasi kerja guru dalam memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh besar kecilnya tanggung jawab yang ada dalam melaksanakan tugasnya. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas di sekolah, ditandai dengan upaya tidak segera puas atas ahsil yang dicapainya. Selalu mencari cara-cara baru guna mengatasi setiap hambatan yang ada dan mengadakan penyempurnaan-

penyempurnaan cara melaksanakan secara baik, dan merasa malu apabila ternyata kegiatan-kegiatan yang dilakukan itu gagal / tidak dapat dilakukan.

Dapat dikatakan bahwa kadar motivasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas disekolah tergantung banyak sedikitnya beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang harus dilaksanakan guru sehari-hari dan bagaimana cara menyelesaikan tugas ini yang ditekankan pada tugas mengajar, membimbing dan melaksanakan administrasi sekolah.

3. Minat terhadap tugas

Besar kecilnya minat guru terhadap tugas yang akan mempengaruhi kadar atau motivasi kerja guru mengembangkan di sekolah. Hadar Nawawi mengatakan bahwa minat dan kemampuan terhadap suatu pekerjaan berpengaruh pula terhadap moral kerja.

4. Penghargaan atas tugas

Penghargaan atas suatu jabatan atas keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja. Karena penghargaan, penghormatan, pengakuan sebagai subyek yang memiliki kehendak, pilihan, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap kerja seorang guru.

Dengan adanya penghargaan ini dapat memberikan kepuasan kepada guru sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi. Apabila guru menghargai terhadap tugas-tugas tersebut maka guru yang bersangkutan dalam bekerjanya diwarnai oleh rasa cinta dan bangga sehingga memungkinkan mereka mengoptimalkan pola kerjanya. Karena itu, motivasi dalam bentuk semangat kerja, ambisi diri, keberanian mengambil resiko, kepercayaan diri, berinovasi, evaluasi diri, jaminan keamanan kerja sangat menentukan kinerja seseorang dalam bekerja. Dengan demikian motivasi berkaitan erat dengan (1). Kecukupan gaji (2). Penghargaan non material (3). Kebutuhan sosial. (4). Penerapan hukuman (sanksi) yang pada gilirannya dapat mendongkrak kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang guru untuk dapat mencapai kinerja guru yang tinggi meskipun menurut sifatnya kinerja guru itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di SMA Negeri 5 Pematangsiantar mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diterima para guru. Dari hasil analisis kompensasi ditemukan bahwa gaji dan rasa aman dalam menghadapi masa depan menempati urutan pertama dan kedua yang dianggap penting oleh guru. Gambaran bahwa gaji dan keamanan menonjol sebagai dua faktor penting bagi kompensasi yang diterima guru. Demikian gambaran bahwa "penghargaan" belum menonjol sebagai suatu kebutuhan. Indikasi yang ditemukan masih terdapat kesenjangan antara gaji yang diharapkan dengan gaji yang secara nyata diterima. Pekerjaan sebagai guru tetap (pegawai negeri) nampaknya memberikan jaminan rasa aman untuk masa depan, karena itu sangat logis jika faktor ini menempati urutan kedua. Pengembangan sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional yang saling berkaitan dengan pembangunan dimensi ekonomi. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh berdasarkan perencanaan secara sistematis dan rinci yang mengacu ke masa depan. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Teori yang paling mempengaruhi kinerja guru adalah Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen "guru adalah pendidik profesional

dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”. Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 dijelaskan bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005). Lebih lanjut di sebutkan bahwa : “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (pasal 7 UU RI No. 14 : 2005). Kinerja guru juga dapat di tujukan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang di persyaratkan di penuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional” (undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Jadi kinerja guru tersebut merupakan suatu kegiatan yang di lakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah di tetapkan. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Dikatakan demikian karena guru merupakan individu yang berhadapan langsung dengan para siswanya. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik. Menurut (Hickhmen, 2000) bahwa tinggi rendahnya kinerja pada dasarnya dapat diukur dengan menggunakan : 1) Kualitas; 2) Kemampuan; 3) Inisiatif; 4) Komunikasi dan 5) Ketepatan waktu. Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa : “Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.” Keenam tugas utama guru tersebut di atas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru professional. Kinerja guru tidak dapat terwujud dengan sendirinya namun timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

1. Profesionalisme guru miliki skor 0.534 dengan “kategori sedang”. Artinya, profesionalisme guru yang ada selama ini di SMA Negeri 5 Pematangsiantar dapat meningkatkan kinerja guru dengan kategori sedang.
2. Kepemimpinan memiliki skor 0.871 dengan kategori sangat kuat. Artinya, kepemimpinan yang ada selama ini di SMA Negeri 5 Pematangsiantar sangat kuat berkorelasi dengan peningkatan kinerja guru.
3. Motivasi memiliki skor 0.673 kategori kuat. Artinya, motivasi yang dilakukan SMA Negeri 5 Pematangsiantar kuat pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar dipengaruhi oleh profesionalisme guru, kepemimpinan dan motivasi sebesar 46.6%. Sedangkan sisanya 53.4% dijelaskan oleh variabel residualnya atau variabel lain yang tidak diteliti (epsilon) dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Abdul Haling. 2006. Belajar dan Pembelajaran. Makassar : Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Amirullah Arifin Rois, dan Siti Fauziah. 2003. Perilaku Organisasi. Malang: Bayume-dia.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, R. 2002. Performance Management. Terj. Surya Darma dan Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Bafadal, I. 2003. Peningkatan Profesionalisme Guru. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bush, Tony. 2003. Theories of Educational Leadership and Management. London : Sage Publication Ltd.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daryanto, M. 2006. Administrasi Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gibson. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy. 2001. Manajing Human Resources. USA: Prentice Hall.
- Hamalik. 2006. Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Hurlock, Elizabeth, B. 2006. Psikologi Perkembangan. Jakarta : Erlangga.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- Kartono. Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kunandar. 2007. Menjadi Guru Professional. Bandung : PT Rosdakarya.
- Mardalis. 2008. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010, Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. 2006. Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya,
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Purwanto, M. Ngalm. 2012. Administrasi Pendidikan. Jakarta : PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint
- Robbins P, Stephen dan Coulter, Mary. 2004. Manajemen. Diterjemahkan oleh T. Hermaya, Harry Slamet. Edisi ketujuh. Jilid 1. Jakarta : PT INDEKS kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Jaya
- Simanjutak, Payaman J. 2005. Manajemen Evaluasi Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simmons NB. 2005. Order Chiroptera. In: Mammal Species of The World: A Taxonomic and Geographic Reference, Wilson DE dan DM Reeder (editors). Baltimore: Johns Hopkins University Press
- Siswanto, Bedjo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru.
- Sukardi. 2007. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Thoifuri. 2008. Menjadi Guru Inisiatu. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, Hamzah B. 2012. Teori motivasi dan pengukurannya analisis di bidang pendidikan. Jakarta: PT. Bumi aksara.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU-GURU SMA/SMK SWASTA TELADAN TANAH JAWA KABUPATEN SIMALUNGUN

ROSMA SIMANGUNSONG
Universitas HKBP Nommensen

*email penulis korespondensi: rosmasimangunsong@uhn.ac.id

Pengajuan: 13 April 2022; Revisi: 27 April 2022; Diterima: 08 Mei 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel insidental. Sampel yang menjadi objek penelitian adalah Guru SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun dengan sampel sebanyak 86 orang guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier untuk hipotesis 1, 2, 3, 4 dan 5, analisis jalur dan uji sobel untuk hipotesis 6 dan 7 melalui program SPSS 20.0 for windows. Berdasarkan hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh kesimpulan: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,382 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,791 dengan signifikansi 0,000; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,468 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,849 dengan signifikansi 0,000; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,435 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,422. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel mediasi adalah berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Sistem Penghargaan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kualitas guru sampai saat ini tetap menjadi persoalan yang penting, karena pada kenyataannya keberadaan guru di berbagai jenjang, dari Taman Kanak-kanak sampai Sekolah Menengah Atas oleh sebagian kalangan dinilai jauh dari kinerja yang distandarkan. Guru tidak hanya menyampaikan teori-teori akademis saja tetapi teladan yang digambarkan dengan perilaku seorang guru dalam kehidupan sehari-hari. Selayaknya, seseorang yang bercita-cita untuk menjadi guru didasari oleh sebuah idealisme yang luhur, untuk menciptakan para siswa sebagai generasi penerus yang berkualitas. Pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas. Oleh sebab, untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan tenaga pendidik yang memiliki kinerja tinggi. Kenyataannya tidak setiap guru memiliki kinerja tinggi. Sebagian guru masih memiliki kinerja rendah khususnya kinerja guru di jenjang SMA/SMK dari hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) untuk guru yang boleh ikut

kuota sertifikasi guru secara nasional kompetensi guru rata-rata 36,85. Kompetensi pedagogi guru SMA/SMK rata-rata 42,10, dan kompetensi profesional guru SMA/SMK rata-rata 41,26. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh pendidikan. Rendahnya kompetensi dan pendidikan guru berdampak pada hasil nilai yang diperoleh siswa. Peringkat indeks pengembangan manusia (Human Development Index) di Indonesia masih sangat rendah. Bekal kecakapan yang diperoleh di lembaga pendidikan belum memadai untuk digunakan secara mandiri, yang terjadi di lembaga pendidikan hanya transfer of knowledge semata yang mengakibatkan peserta didik tidak inovatif, kreatif bahkan tidak pandai dalam menyiasati persoalan-persoalan di seputar lingkungannya. Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) Nomor 20 tahun 2003).

Dalam menjalankan peranannya sekolah sebagai pencetak sumber daya manusia, dituntut untuk dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat secara luas. Dalam memenuhi harapan dan keinginan masyarakat yang semakin meningkat, maka sekolah sebagai organisasi pendidikan harus terbuka menerima masukan dari pihak-pihak yang memberi perhatian terhadap pendidikan, kemudian siap mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahan sekolah serta selalu berupaya mencari cara untuk melakukan perbaikan terus menerus dalam mengidentifikasi segala tantangan dan ancaman sebagai upaya menciptakan produktivitas sekolah yang diharapkan. Sekolah juga sebagai organisasi sosial diharapkan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat terutama dalam persaingan yang semakin kompleks. Untuk kepentingan ini, produktivitas sekolah menjadi syarat yang tidak bisa ditawar lagi karena secara umum sekolah yang produktif dapat dilihat dari bentuk dan sifat organisasi sekolah tersebut, apakah dapat memberikan peluang untuk mencapai produktivitas tinggi. Hal tersebut antara lain berupa peningkatan jumlah dan kualitas kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik setelah mengikuti pembelajaran. Pendidikan adalah modal utama bagi suatu bangsa dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya alam dan memberi layanan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, hampir semua bangsa berusaha meningkatkan kualitas pendidikan yang dimilikinya, termasuk Indonesia. (Dinas Pendidikan Nasional 2008).

Kinerja mengajar guru akan optimal, jika kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga guru-guru dapat melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahannya sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugasnya, menunjukkan kewibawaan dalam kehidupan sehari-hari sehingga dapat panutan dan dipatuhi oleh para guru maupun siswa. Menetapkan dan sekaligus melaksanakan peraturan-peraturan yang logis dan sistematis, dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dalam peningkatan efektifitas mengajar guru.

Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai salah satu faktor keberhasilan dan kegagalan organisasi (Bass, 2008). Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi (Suud, 2002 dalam Darwito 2008). Kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat signifikan bagi keberhasilan sekolah, karena kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas memimpin suatu lembaga sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar (Wagiman, Arsip skripsi 2005). Selain kepemimpinan, iklim organisasi juga mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja merupakan kualitas dari proses interaksi dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan (Swastha, 2002:130). Seseorang yang berada pada lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kemauan yang besar untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas diluar perannya. Adanya lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan kinerja yang baik. Sehingga dari hasil yang akan diperoleh tentunya akan mempengaruhi kinerjanya.

Demikian halnya dengan motivasi yang telah menjadi suatu pendorong yang menciptakan semakin besar kemauan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik dan optimal. Motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang. Dan inilah motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk turut berperan dengan baik, karena motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Motivasi merupakan dorongan/hasrat yang berasal dari dalam diri seseorang yang membuat seseorang berupaya keras untuk memenuhi keinginan maupun kebutuhannya tersebut. Sehingga motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang semakin bersemangat untuk melakukan aktivitas kerja/tugasnya. Winardi, J. (2010) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang terarah dan sikap mental yang positif terhadap situasi kerja”

Berdasarkan pengamatan penulis di SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun masih ditemukan beberapa fenomena, diantaranya :

1. Guru masih menunjukkan kelemahan dalam memilih dan mengembangkan bahan pengajaran.
2. Guru masih menunjukkan kelemahan dalam hal menarik perhatian untuk memotivasi siswa dalam belajar.
3. Guru masih ada mengajati dengan tidak memiliki persiapan dalam pengajaran (tidak membuat perangkat pembelajaran).
4. Guru masih menunjukkan kelemahan dalam menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan.
5. Guru masih menunjukkan kelemahan dalam hal menciptakan iklim organisasi yang kondusif.
6. Guru masih menunjukkan kelemahan dalam berinteraksi dengan siswa.
7. Masih adanya guru tidak merangkum materi pelajaran dalam mengakhiri pembelajaran.
8. Masih adanya guru yang tidak melaksanakan evaluasi dan bahkan hampir tidak pernah melakukan analisis soal yang akan diujikan.

Selain hal tersebut guru masih menunjukkan kelemahan dalam memberikan kritikan terhadap sesama guru dan pada kepala sekolah, sulit menerima kritikan atau teguran dari guru lain dan teguran kepala sekolah, ketidakpercayaan terhadap guru lain yang diberikan tugas oleh kepala sekolah, kepala sekolah kurang membangun kebersamaan apabila ada permasalahan yang membutuhkan pemecahan bersama, guru kurang merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah milik bersama, motivasi untuk pengembangan diri masih rendah. Dari beberapa fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun Tahun Ajaran 2020/2021”.

METODE

Disain penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2006) berpendapat bahwa disain rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai tujuan penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai explanatory research atau confirmatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan suatu variable dengan variable lain dan menguji keterkaitan antara beberapa variable melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Efendi, 2000). Populasi dari penelitian ini adalah semua guru SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun yaitu berjumlah 86 orang. Menurut Arikunto (2006:131), apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan apabila subjek populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Jumlah guru pada SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun yaitu berjumlah 86 orang, maka populasi dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus), yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti seluruh elemen populasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket (Questionnaire).

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yang diinginkan untuk dijawab.

2. Wawancara.

Metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara dengan beberapa sumber informasi dilapangan.

3. Studi pustaka.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variable dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih perantara (sarwono, 2006:147). Manfaat Path Analysis adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (network) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Menurut Sarwono (2006:2), analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut :

1) Semua variabel berskala interval.

2) Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan variabel sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya.

3) Model hanya bersifat searah.

Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (Path Analysis) menurut Sarwono (2006:174):

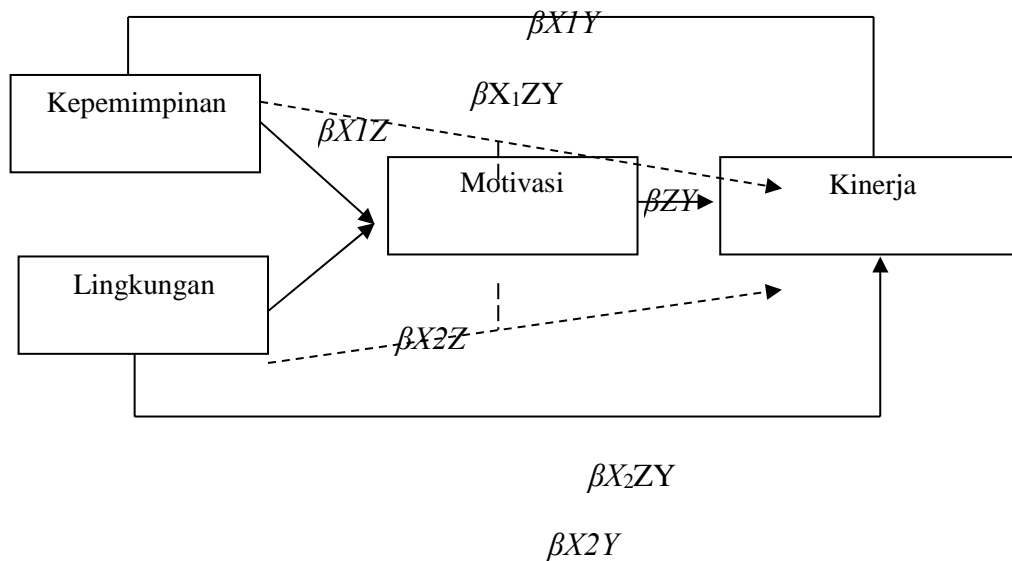
1) Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian anda

2) Membuat diagram jalur persamaan strukturalnya

3) Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah.

Pertama adalah menganalisis substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2. Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis, maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan software SPSS. Dengan Path Analysis akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur.

Maka analisis jalur disajikan pada gambar berikut :



(Gambar 1. Model Analisis Jalur)
(Sumber : Data diolah)

Keterangan :

- β_{X1Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Z
- β_{X2Z} = koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Z
- β_{X1Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y
- β_{X2Y} = koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y
- β_{ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y
- β_{X1ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung X1 terhadap Y melalui Z
- β_{X2ZY} = koefisien jalur pengaruh langsung X2 terhadap Y melalui Z

Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta + \beta_{X1Z} + \beta_{X2Z} + \epsilon_1 \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta + \beta_{ZY} + \beta_{X1Y} + \beta_{X2Y} + \epsilon_2 \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

- X1 = kepemimpinan
- X2 = lingkungan kerja
- Z = motivasi
- Y = kinerja guru
- ε_{1,2} = galat (residu)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y), (Sugiono, 2008). Keputusan untuk menolak atau menerima H₀ dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan formulasi sebagai berikut :

Dimana :

- t = t_{hitung}
- b_i = bobot regresi
- S_{bi} = standart deviasi dari variabel bebas.

Adapun tahap untuk menguji signifikansi adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

H₀ : β₁, β₂, β₃,.....β_u = 0 (berarti variabel-variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independent.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_u \neq 0$ (berarti variabel-variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen).

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau confidence interval sebesar 95%.

3. Membandingkan tingkat signifikansi dengan $\alpha = 5\%$.

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan dibawah ini :

- 1) Apabila signifikansi $< 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila signifikansi $> 0,05$ berarti H_0 diterima H_a ditolak, jadi semua variabel secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Perhitungan jalur menjelaskan tentang kepemimpinan (X_1 dan lingkungan kerja (X_2), baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru (Y), melalui variabel mediasi yakni motivasi (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing masing jalur harus diuji signifikansinya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan trimming theory yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan. Trimming theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan diri dari model variabel oksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduan, 2007) walaupun ada satu, dua , atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara penggunaan trimming theory yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel oksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan model trimming theory adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- 4) Menghitung secara individual
- 5) Menguji kesesuaian antara model analisis jalur 3
- 6) Merangkum kedalam tabel
- 7) Memakai dan menyimpulkannya.

Apabila jalur sudah signifikan semua maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung pengaruh langsung (Direct effect atau DE)
 - a. Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi (Z)
 $DEX1Z = X_1 \rightarrow Z$
 - b. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap motivasi (Z)
 $DEX2Z = X_2 \rightarrow Z$
 - c. Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) $DEX2Y = X_1 \rightarrow Y$
 - d. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)
 $DEX2Y = X_2 \rightarrow Y$
 - e. Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja Guru (Y)
 $DEZY = Z \rightarrow Y$
 - f. Pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi (Z)
 $IEYZX1 = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - g. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi (Z)
 $IEYZX2 = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

- 2) Menghitung pengaruh tidak langsung (indirect Effect IE)
 - a. Pengaruh variabel kepemimpinan “(X_1) terhadap Kinerja guru (Y) melalui motivasi (Z) $IEYZX1 = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
 - b. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) melalui motivasi (Z) $IEYZX2 = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap guru SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan September 2020. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada guru SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun. Kuesioner diberikan pada saat guru hendak pulang bekerja dan pengembaliannya dilakukan satu minggu setelah diberikan. Kuesioner yang disebarkan berjumlah 100 kuesioner dan jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 90 kuesioner atau 83.33%. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 4 kuesioner atau 16.67%. Kuesioner yang dapat diolah berjumlah 86 kuesioner atau 83.33%. Gambaran mengenai data sampel ini dapat dilihat pada table berikut:

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 52 | 60.5 | 60.5 | 60.5 |
| Wanita | 34 | 39.5 | 39.5 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sekitar 52 responden atau 60,5% responden didominasi oleh jenis kelamin pria, dan sisanya sebesar 34 orang atau 39,5% responden berjenis kelamin wanita. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh jenis kelamin pria.

2. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 2. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SLTA | 36 | 41.9 | 41.9 | 41.9 |
| S1 | 50 | 58.1 | 58.1 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 36 responden atau 41,9%. Sisanya sebesar 58,1% atau sebanyak 50 responden berpendidikan terakhir Strata Satu

(S1). Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh tingkat pendidikan Strata Satu (S1).

3. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 3. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Usia
Usia

| | Frekuensi | Persentase | Valid Persentase | Cumulatif Persentase |
|------------------|-----------|------------|------------------|----------------------|
| Valid < 30 Tahun | 16 | 18.6 | 18.6 | 18.6 |
| 31 - 40 Tahun | 24 | 27.9 | 27.9 | 46.5 |
| 41 - 50 Tahun | 36 | 41.9 | 41.9 | 88.4 |
| > 50 Tahun | 10 | 11.6 | 11.6 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki usia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 36 responden atau 41,9%, diikuti dengan usia 31-40 tahun sebanyak 24 responden atau 27,9%, kemudian usia > 30 tahun sebanyak 16 responden atau 18,6%, sedangkan responden yang paling sedikit adalah berusia > 50 tahun, yaitu sebanyak 10 responden atau 11,6%. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki usia antara 41-50 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

| | Frekuensi | Persentase | Valid Persentase | Cumulatif Persentase |
|------------------|-----------|------------|------------------|----------------------|
| Valid < 10 Tahun | 12 | 14.0 | 14.0 | 14.0 |
| 11 - 20 Tahun | 26 | 30.2 | 30.2 | 44.2 |
| > 21 Tahun | 48 | 55.8 | 55.8 | 100.0 |
| Total | 86 | 100.0 | 100.0 | |

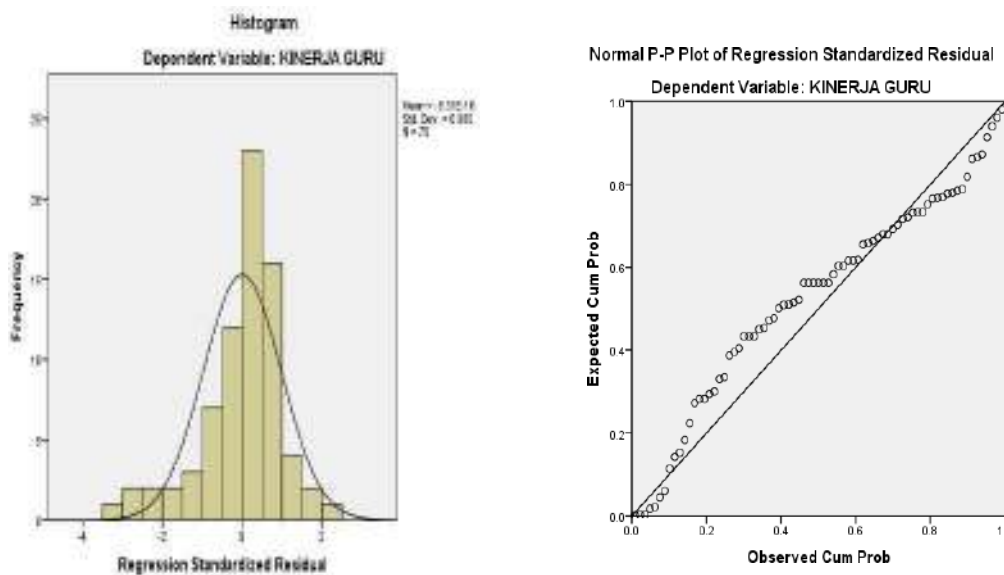
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden atau sebanyak 48 responden atau sekitar 55,8% responden telah bekerja diatas > 21 tahun, diikuti dengan responden yang telah bekerja diatas 11-20 tahun sebanyak 26 responden atau 30,2%. Dan responden yang paling sedikit masa kerjanya ada sebanyak 12 responden atau 14%. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh pegawai yang telah bekerja diatas 21 tahun.

5. Uji Instrumen Uji Normalitas

Data-data bertipe skala sebagai mana umumnya mengikuti asumsi distribusi normal. Namun, tidak mustahil suatu data tidak mengikuti asumsi normalitas. Untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh harus dilakukan uji normalitas terhadap data yang bersangkutan. Dengan demikian, analisis statistika yang pertama harus digunakan dalam rangka analisis data adalah analisis statistik berupa uji normalitas.

Gambar 2



Sumber: Data primer yang diolah

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai plot PP terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Korelasi

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Berikut adalah hasil penghitungan koefisien korelasi dengan menggunakan software SPSS:

Tabel 5. Korelasi
Correlations

| | | KINERJA GURU | MOTIVASI | LINGKUNGAN KERJA | KEPEMIMPINAN |
|--------------|---------------------|--------------|----------|------------------|--------------|
| KINERJA GURU | Pearson Correlation | 1 | .008 | .080 | .044 |
| | Sig. (2-tailed) | | .945 | .461 | .689 |

| | | | | | |
|------------------|---------------------|------|--------|--------|--------|
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| MOTIVASI | Pearson Correlation | .008 | 1 | .432** | .973** |
| | Sig. (2-tailed) | .945 | | .000 | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| LINGKUNGAN KERJA | Pearson Correlation | .080 | .432** | 1 | .462** |
| | Sig. (2-tailed) | .461 | .000 | | .000 |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |
| KEPEMIMPINAN | Pearson Correlation | .044 | .973** | .462** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .689 | .000 | .000 | |
| | N | 86 | 86 | 86 | 86 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui nilai korelasi antar variabel. Angka koefisien korelasi bertanda negatif (-) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat berbanding terbalik, artinya peningkatan satu variabel akan diikuti oleh penurunan variabel lain.

6. Hasil Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dengan analisis regresi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 5. Ringkasan Hasil Regresi

| Variabel | Harga r dan r ² | | Harga t | | Sig. | Koefisien | Konstanta |
|----------|----------------------------|----------------|---------------------|--------------------|-------|-----------|-----------|
| | r | r ² | t _{hitung} | t _{tabel} | | | |
| KEP - MT | 0,382 | 0,146 | 3,791 | 1,990 - 1,987 | 0,000 | 0,333 | 16,132 |

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasikan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

1) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$MT = 0,333KEP + 16,132$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Kepemimpinan (KEP) sebesar 0,333, yang berarti apabila Kepemimpinan (KEP) meningkat 1 poin maka motivasi (MT) akan meningkat sebesar 0,333 poin. Persamaan di atas memberikan gambaran bahwa apabila Kepemimpinan semakin positif atau semakin baik maka akan meningkatkan Motivasi. Sebagai contoh : apabila $KEP = 1$, maka $MT = (0,333 \times 1) + 16,132 = 16,465$, dan apabila KEP naik menjadi 2, maka $MT = (0,333 \times 2) + 16,132 = 16,798$. Berdasarkan contoh tersebut, dapat

disimpulkan semakin baik Kepemimpinan, maka tingkat Motivasi akan naik atau meningkat, begitu juga sebaliknya.

- 2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,382 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,146. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Motivasi. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,382, hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi. Semakin baik Kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula Motivasi. Nilai r^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,146 berarti 14,6% perubahan pada variabel Kepemimpinan. Kepemimpinan hanya mempengaruhi Motivasi sebesar 14,6%, sedangkan sisanya sebesar 85,4% dijelaskan oleh variabel lain.
- 3) Menguji Signifikansi
Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi. Uji signifikansi variabel Kepemimpinan dilaksanakan dengan melihat nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh dari olah data dengan program SPSS. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi adalah signifikan. Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyebutkan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dapat terbukti dan diterima.

Pengujian hipotesis kedua dengan analisis regresi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 6. Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 2

| Variabel | Harga r dan r^2 | | Harga t | | Sig. | Koefisien | Konstanta |
|----------|---------------------|-------|--------------|---------------|-------|-----------|-----------|
| | r | r^2 | t_{hitung} | t_{tabel} | | | |
| LK - MT | 0,468 | 0,219 | 4,849 | 1,990 - 1,987 | 0,000 | 0,304 | 16,964 |

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasikan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

- 1) Persamaan Garis Regresi
Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :
 $MT = 0,304LK + 16,964$
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,304, yang berarti apabila Lingkungan Kerja (LK) meningkat 1 poin maka motivasi (MT) akan meningkat sebesar 0,304 poin. Persamaan di atas memberikan gambaran bahwa apabila Lingkungan Kerja (LK) semakin positif atau semakin baik maka akan meningkatkan Motivasi. Sebagai contoh : apabila $LK = 1$, maka $MT = (0,304 \times 1) + 16,964 = 17,268$, dan apabila LK naik menjadi 2, maka $MT = (0,304 \times 2) + 16,964 = 17,572$. Berdasarkan contoh tersebut, dapat

disimpulkan semakin baik Lingkungan Kerja (LK), maka tingkat Motivasi akan naik atau meningkat, begitu juga sebaliknya.

- 2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,468 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,219. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (LK) mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Motivasi. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,468, hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif terhadap Motivasi. Semakin baik Lingkungan Kerja (LK) maka akan semakin meningkat pula Motivasi. Nilai r^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,219 berarti 21,9% perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (LK). Lingkungan Kerja (LK) hanya mempengaruhi Motivasi sebesar 21,9%, sedangkan sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh variabel lain.
- 3) Menguji Signifikansi
Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi. Uji signifikansi variabel Lingkungan Kerja dilaksanakan dengan melihat nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh dari olah data dengan program SPSS. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi adalah signifikan. Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyebutkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dapat terbukti dan diterima.

Pengujian hipotesis ketiga dengan analisis regresi sederhana, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 7. Ringkasan Hasil Regresi Hipotesis 3

| Variabel | Harga r dan r^2 | | Harga t | | Sig. | Koefisien | Konstanta |
|----------|-------------------|-------|--------------|---------------|-------|-----------|-----------|
| | r | r^2 | t_{hitung} | t_{tabel} | | | |
| KEP - KG | 0,435 | 0,189 | 4,422 | 1,990 - 1,987 | 0,000 | 0,594 | 7,837 |

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis yang menghasikan data seperti pada tampilan di atas dapat ditentukan :

- 1) Persamaan Garis Regresi
Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :
 $KG = 0,594KEP + 7,837$
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien Kepemimpinan (KEP) sebesar 0,594, yang berarti apabila Kepemimpinan (KEP) meningkat 1 poin maka Kinerja Guru (KG) akan meningkat sebesar 0,594 poin. Persamaan di atas memberikan gambaran bahwa apabila Kepemimpinan (KEP) semakin positif atau semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Guru (KG). Sebagai contoh : apabila $KEP = 1$, maka $KG = (0,594 \times 1) + 7,837 = 8,431$, dan apabila KEP naik

menjadi 2, maka $KG = (0,594 \times 2) + 7,837 = 9,025$. Berdasarkan contoh tersebut, dapat disimpulkan semakin baik Kepemimpinan (KEP), maka tingkat Kinerja Guru (KG) akan naik atau meningkat, begitu juga sebaliknya.

2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,435 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,189. Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan (KEP) mempunyai pengaruh positif atau negatif terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil perhitungan data diketahui besarnya koefisien korelasi adalah 0,435, hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (KEP) berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Semakin baik Kepemimpinan (KEP) maka akan semakin meningkat pula Kinerja Guru. Nilai r^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,189 berarti 18,9% perubahan pada variabel Kepemimpinan (KEP). Kepemimpinan (KEP) hanya mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 18,9%, sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh variabel lain.

3) Menguji Signifikansi

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan (KEP) terhadap Kinerja Guru. Uji signifikansi variabel Kepemimpinan dilaksanakan dengan melihat nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh dari olah data dengan program SPSS. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh yang terjadi adalah signifikan, sebaliknya jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka tidak signifikan. Berdasarkan output olah data dapat diketahui nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru adalah signifikan. Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru adalah positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyebutkan Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat terbukti dan diterima.

B. Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui motivasi baik intern maupun ekstern dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan tersebut. Sebagai pemimpin, harus mampu menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan. Keadaan ini menggambarkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan, jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lain dapat dilihat dari sejauh mana pemimpinnya dapat bekerja secara efektif. Pemimpin juga berguna untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi tentunya membutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen. Kepemimpinan adalah suatu faktor kemanusiaan, mengikat suatu kelompok bersama dan memberi motivasi kerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah dan kurang termotivasi. Dengan pemimpin yang profesional, kita akan lebih mudah memahami apa yang menjadi tujuan dalam bekerja. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana prasarana yang

ada. Dengan demikian pemimpin sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dengan demikian dapat dikatakan kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan motivasi. Kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari guru cenderung akan meningkatkan motivasi guru, demikian bila terjadi sebaliknya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment, hal ini didukung dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun yang terdiri dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik terpelihara dengan baik, sehingga karyawan termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Siagian (2008) yang menyatakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja meliputi :

1. Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja.
2. Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
3. Cara mendisiplinkan yang manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan bahkan kesalahan dalam hal ini sikap yang seharusnya diambil adalah:
 - 1) Dilakukan secara obyektif dalam artian ditunjukkan kesalahan yang diperbuat.
 - 2) Hukuman yang diberikan sebanding dengan kesalahan yang diperbuat
 - 3) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat seseorang di mata orang lain.
 - 4) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik.
 - 5) Tindakan yang dilakukan tidak bersifat emosional apalagi bersifat balas dendam.
 - 6) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. Faktor motivasi kerja ini didasarkan pemikiran bahwa manusia memiliki kekuatan dan kemampuan tertentu.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji data menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja guru $<0,05$ yang berarti hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja guru. Hasil penelitian ini selaras dengan pernyataan Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sutomo (2010) juga menyatakan bahwa “kepemimpinan pada hakekatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang/ bawahan/ pengikut/ pendukung dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi”. Sehingga kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap penentuan arah dari perjalanan yang hendak ditempuh organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada guru. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja guru. Dengan demikian pimpinan diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana agar lebih memadai sehingga guru akan merasa nyaman untuk bekerja, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis kepada guru agar guru selalu merasa diperlakukan adil lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini didukung oleh pendapat Reksohadiprodjo (2000:151) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja guru karena pada dasarnya guru itu bukan mesin yang tanpa hati, semakin tinggi kualitas seseorang maka akan semakin tinggi harapannya tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, seperti perilaku diterima manajemen dan lingkungan kerja tempat kerja itu sendiri antara lain tercipta keakraban kerja antar guru, rekan kerja mendukung keberhasilan kerja guru, kondisi ruang kerja nyaman serta sarana dan prasarana kerja mendukung pekerjaan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para guru akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi (Z) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Suddin (2010) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Apabila kebutuhan pribadinya terpenuhi, maka mereka akan dapat bekerja lebih giat dan semakin bergairah. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan adanya sejumlah motivasi kerja yang tinggi. Oleh karenanya motivasi kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap kinerja guru. Pemberian motivasi kerja secara individu kepada guru akan berjalan lebih cepat sehingga guru dapat bekerja secara maksimal di perusahaan. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi kondisi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong guru agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). "Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal" (Mangkunegara, 2000:68). Seorang pimpinan hendaknya di dalam memberikan motivasi kerja yang sesuai harus dapat melihat perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan memilih cara apa yang bisa digunakan agar karyawan termotivasi kerja dalam bekerja. Pemberian Motivasi kerja yang sesuai dan tepat dengan kebutuhan guru harus dipertahankan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kehendak perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi (Z)

Jadi kepemimpinan merupakan upaya dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan sedemikian rupa sehingga para bawahan dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi terhadap atasan. Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Kinerja guru merupakan Hasil kerja guru selama kurun waktu tertentu yang diukur dari kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan. Dengan demikian baik kepemimpinan, motivasi sangat mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi (Z)

Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian baik lingkungan kerja, motivasi sangat mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Responden penelitian ini berjumlah 86 responden pada guru SMA/SMK Swasta Teladan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun Tahun Ajaran 2020/2021. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model analisis jalur (path analysis), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,382 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,791 dengan signifikansi 0,000.
2. Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,468 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,849 dengan signifikansi 0,000.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,435 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,422 dengan signifikansi 0,000.
4. Sistem Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,551 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,050 dengan signifikansi 0,000.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,469 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,867 dengan signifikansi 0,000.
6. Kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,577.
7. Sistem penghargaan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,474.

REFERENSI

- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PustakaUtama Grafiti.
- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto. S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Basrowi. 2010. *Prosedur Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Bass, B. M. 2008. *Tranformatinoan Leadership: industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey : lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Davis, K Newstrom, J. W. 2005. *Human Behavior at Work, Organizational Behavior*. 7th ed. New York : McGraw Hill, Inc.
- Devi kurniasari. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember*.
- Downey, H. Kirk; Hellrigel, Don; Martha, Phelps and Slocum jr, Jhon W. 2004. *Organizational Climate and Job Satisfaction; A comparative analysis*, *Journal of Business Research* Vol 2, No. 3. Pp, 233-248.
- Ekki Kadarusman. 2012. *Pengaruh pengaruh peluang karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada rsu kaliwates pt. Perkebunan nusantara xii (persero) jember*.
- Gibson, James L., vancevich, John M and Donnely, James H, Jr. 2006. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Greenverg, J. Dan R. A. Baron. 2003. *Behavior in Organization* 4th Ed. Allyn and Baron. Boston.
- Gujarati, Damodar. 2007. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan SDM*. Edisi ke lima, Yogyakarta : BFFE
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitisn Dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Puri kurniasari. 2010. *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada dinas koperasi UMKM kabupaten jember*. Skripsi.
- Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analysis Jalur (Path Analysis)*. Cet.2. Bandung.
- Sulistiyorini, 2002. *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Kepala sekolah dan Iklim Organisasi dengan kinerja guru*. *Ilmu Pendidikan*. 28 (1) 62-70.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Wagiman, H.A. 2005. *Persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah SD Tarakanita*. Jakarta : Arsip Skripsi.
- Zulfikar, Unggul. 2012. *Peningkatan Kinerja Guru*. <http://zulfikarrobayani.blogspot.com/2012/04/peningkatan-kinerja-guru.html>.

BELAJAR PERCAKAPAN MEMPERKENALKAN DIRI DALAM BAHASA INGGRIS DI SD NEGERI 014665 PERK. AIR BATU I/II PADA KELAS VI

DWI PEBRINA SINAGA¹, NURUL HUSNAH HARAHAHAP, WINMERY L.
HABEAHAN³, MARLINA TAMPUBOLON⁴

^{1,2,3,4}Akademi Informatika dan Komputer (AMIK) MEDICOM MEDAN

email korespondensi: dwipsng@gmail.com

Pengajuan: 30 April 2022; Revisi: 17 Mei 2022; Diterima: 31 Mei 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan anak-anak di dalam berbicara bahasa Inggris sejak dini. Bahasa Inggris diketahui adalah bahasa internasional dan di era globalisasi ini penting bagi setiap masyarakat untuk memiliki kompetensi dasar berbicara bahasa Inggris agar dapat bersaing di dunia kerja. Pengabdian ini dilakukan di SD Negeri 014665 Perk. Air Batu I/II pada kelas VI dari tanggal 4-6 Maret 2021. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk mengajarkan anak-anak tingkat SD agar mampu berkomunikasi dengan bahasa Inggris sejak dini dengan memperdalam kemampuannya di dalam memperkenalkan dirinya lebih mendalam dalam bahasa Inggris terlebih dahulu. Dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat ini agar tersampaikan dengan baik dan sistematis, perlakuan yang dilakukan antara lain: (1) Memberikan beberapa contoh draft percakapan; (2) Membaca tiap kata dalam draft; (3) Memandu seluruh siswa/i untuk mengikuti pembacaan sampai pelafalan tiap siswa tepat; (4) Memandu tiap siswa mengganti data dalam draft dengan data masing-masing siswa, (5) Meminta siswa/i ke depan kelas dua-dua secara bergantian untuk melakukan praktek percakapan. Adapun hasil dari program pengabdian ini adalah siswa/i kelas VI SD Negeri 014665 Perk. Air Batu I/II mampu memperkenalkan dirinya dan menanyakan temannya untuk memberi tahu informasi tentang dirinya. Selain itu, mereka terlihat antusias karena pelatihan ini dilakukan secara berkelompok. Di sisi lain, pengabdian juga menemukan kendala berupa keterbatasan waktu karena siswa/i memerlukan waktu yang cukup banyak untuk melatih pengucapan mereka dalam berbicara bahasa Inggris.

Kata Kunci: Perkenalan Diri, Bahasa Inggris

PENDAHULUAN

Alat komunikasi yang utama di seluruh dunia adalah bahasa. Bahasa merupakan suatu sistem lambang berupa bunyi, bersifat abstrak, digunakan oleh masyarakat untuk bertutur, bekerja sama, berkomunikasi, dan untuk mengidentifikasi diri (Keraf & Chaer, 2006; 1). Bahasa global atau bahasa dunia adalah istilah untuk bahasa-bahasa dengan jumlah penutur yang banyak atau tersebar di berbagai belahan dunia. Crystal (2000; 1) menyebutkan bahwa bahasa Inggris adalah bahasa Global. Pernyataan ini mewakili makna bahwa bahasa Inggris digunakan oleh berbagai bangsa untuk berkomunikasi dengan bangsa di seluruh dunia. Jadi, bahasa Inggris adalah salah satu bahasa Internasional sekaligus bahasa global. Penggunaan bahasa Inggris sebagai bahasa Internasional didasari oleh sejarah kolonialisme Inggris. Inggris yang memiliki wilayah jajahan terluas mempengaruhi perluasan penuturan bahasanya

oleh bangsa-bangsa jajahan. Selain itu, Abad ke-20 dianggap sebagai masa berkembangnya kerjasama internasional dengan berdirinya Liga Bangsa-Bangsa (League of Nations) yang kelak jadi Persatuan Bangsa-Bangsa (United Nations atau PBB). Perkembangan ini juga mendorong bahasa Inggris banyak digunakan di tingkat internasional. Namun, tingkat kecapakan bahasa Inggris masyarakat Indonesia masih rendah. Generasi X dan generasi Y adalah generasi yang mengalami kesulitan mendapatkan akses pendidikan di zamannya, apalagi untuk belajar bahasa Inggris. Riset membuktikan bahwa masih banyak orang yang berhubungan langsung dengan konsumen, memiliki kemampuan bahasa Inggris yang sangat rendah. Menurut Fitriani, I (2012), untuk menghadapi persaingan global, bahasa Inggris dikenalkan kepada siswa lebih dini. Banyak siswa sekolah dasar (SD) bahkan taman kanak-kanak (TK) mulai mempelajari bahasa Inggris. Pemakaian bahasa Inggris juga mulai banyak digunakan di bidang non pendidikan misalnya ekonomi dan bisnis. Amerika Serikat dikenal dengan hasil produksinya: McDonald, Coca cola, Nike, Ford, dll. Selain itu beberapa Negara seperti Cina, Korea Selatan, Jepang, Jerman, dan Belanda menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa kedua sehingga mampu menjalin kerjasama perdagangan dengan negara-negara seperti Inggris, Amerika Serikat, Australia, dan Selandia Baru. Sehingga berbagai macam dokumen perdagangan pun menggunakan bahasa Inggris.

METODE

Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat dengan judul Belajar Percakapan Memperkenalkan Diri dalam Bahasa Inggris di SD Negeri 014665 Perk. Air Batu I/II pada Kelas VI di jalan SD Inpres Desa Danau Sijabut Dsn. I Kec. Air Batu, Kab. Asahan. Pengabdian belajar percakapan bahasa Inggris dilakukan di gedung sekolah dengan melakukan pelatihan, demonstrasi, dan presentasi berkelompok.

1.1 Prosedur Pelaksanaan

Prosedur dalam pengabdian kepada masyarakat dibagi menjadi 3 tahap:

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan, ada observasi dan penyusunan perencanaan:

a. **Observasi**, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diawali dengan mengobservasi sekolah baik kepala sekolah, guru-guru, staff-staff, dan murid-murid dengan tujuan melihat apa yang menjadi permasalahan tiap-tiap pihak dan apa yang dapat dimanfaatkan untuk memecahkan masalah. Observasi dilakukan dengan mewawancarai setiap pihak yang ada di lingkungan sekolah.

b. **Penyusunan Perencanaan**, setelah dilakukannya observasi maka telah didapat data-data berupa masalah yang dihadapi dan kompetensi masyarakat di lingkungan sekolah sehingga itu dapat dipadukan oleh pengabdian yang memiliki kompetensi dibidangnya yaitu pendidikan dan bahasa Inggris untuk akhirnya membuat perencanaan berupa susunan kegiatan dan metode pelaksanaannya yang lebih terorganisir.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaannya, pengabdian memutuskan untuk melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat selama tiga hari dimulai dari tanggal 4 Maret sampai 6 Maret 2021. Hal ini dikarenakan khalayak sasarannya adalah anak-anak kelas VI SD dan dominan dari mereka tidak memiliki dasar pengetahuan bahasa Inggris. Sementara itu bahasa adalah kemampuan yang tidak bisa dipahami dalam waktu singkat melainkan diperlukan latihan berkali-kali untuk membuat pelajar bahasa mengerti setiap topik. Oleh karena itu, pengabdian memutuskan untuk memberi

pelatihan dan pengajaran selama tiga hari. Adapun tahap-tahap pelaksanaannya seperti di bawah ini:

- a. **Presentasi Beberapa Draft percakapan** yang diberikan oleh pengabdian di depan kelas. Pengabdian juga sudah mempersiapkan draft percakapan dalam bentuk print dan dibagikan kepada tiap murid. Pengabdian menampilkan beberapa percakapan di papan tulis, membacanya sekali, dan kemudian dua pengabdian mendemonstrasikan tiap contoh percakapan di depan kelas. Hal ini dilakukan dengan pelan agar setiap murid dapat mengikutinya.
 - b. **Membaca Tiap Kata dalam Draft**, dilakukan oleh satu pengabdian di depan kelas, sementara pengabdian lainnya berpencar di kelas memastikan tiap anak mengikuti melafalkan tiap-tiap kata dengan benar. Ini membutuhkan waktu yang cukup lama kurang lebih dua hari karena seperti yang diketahui penulisan dan pengucapan bahasa Inggris berbeda.
 - c. **Memandu Seluruh Siswa/I untuk Mengikuti Pembacaan sampai Pelafalan Tiap Siswa Tepat**, kegiatan ini dilakukan di hari ke dua dan lebih fokus lagi karena pengabdian akan membuat kelompok yang terdiri dari satu pengabdian membimbing 8 murid untuk dilatih satu per satu membaca percakapan dengan pelafalan dan intonasi yang tepat.
 - d. **Memandu Tiap Siswa Mengganti Data dalam Draft dengan Data Masing-Masing Siswa**, kegiatan ini juga dilakukan di hari ke dua yakni kurang lebih dua jam sebelum kegiatan hari ke dua berakhir. Pengabdian membantu tiap-tiap murid mengganti informasi di dalam draft dengan data diri masing-masing murid seperti nama, umur, tempat dan tanggal lahir, alamat, orang tua dan pekerjaannya, berapa bersaudara, anak ke berapa, hobi di waktu luang, cita-cita dan sebagainya. Tiap murid dibimbing menulisnya di buku tulis mereka untuk dihafal di rumah, sehingga esok hari mereka dapat mempraktikkannya di depan kelas dengan berpasang-pasangan.
 - e. **Meminta Siswa/I ke Depan Kelas Dua-Dua secara Bergantian untuk Melakukan Praktek Percakapan**, kegiatan ini dilakukan di hari ke tiga setelah mereka memiliki waktu semalam untuk menghafalnya di rumah masing-masing. Pengabdian memanggil dua-dua murid ke depan dan melakukan percakapan perkenalan diri tanpa melihat buku. Hal ini dilakukan dengan sangat antusias karena mereka melakukannya dalam berkelompok.
3. Tahap Evaluasi
- Ini merupakan tahap terakhir dimana evaluasi dilakukan oleh tim pengabdian kepada masyarakat untuk melihat dampak positif dan kekurangan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat, sehingga dapat merumuskan serta merencanakan kegiatan atau perlakuan apa yang dapat dilakukan ke depannya. Adapun akhirnya dibuat target luaran berupa laporan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang akan diarsipkan di lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat AMIK MEDICOM Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada saat melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, siswa-siswi SD Negeri 014665 Perk. Air Batu I/II pada Kelas VI di jalan SD Inpres Desa Danau Sijabut Dsn. I Kec. Air Batu, Kab. Asahan awalnya merasa tidak percaya diri dikarenakan mereka kurang familiar dengan bahasa Inggris. Namun, seiring waktu berjalan siswa-siswi pun terlihat antusias berlomba-lomba untuk menguasai bahasa Inggris. Hal ini dilatarbelakangi oleh motivasi agar kelak mereka dapat dengan mudah mendapatkan pekerjaan yang baik, pergi ke luar negeri, dan lain sebagainya. Pada hari pertama, pengabdian memberikan beberapa draft

percakapan tentang perkenalan diri di papan tulis dan bentuk print outnya diberikan kepada tiap siswa/i. Kemudian pengabdi membacakan satu per satu percakapan dengan pelan. Pada saat ini dilakukan, ada hambatan dimana sulitnya mengambil perhatian seluruh siswa-siswi. Kebingungan terlihat dari tatapan mereka. Walau demikian, ini tidak berlangsung lama. Ketika pengabdi berpencah dan membimbing satu per satu siswa/i untuk mengikuti bimbingan pengabdi yang sedang mengajar di depan, mereka pun terlihat paham. Hari pertama diakhiri sampai mengajarkan tiap siswa/i melafalkan tiap kata dalam percakapan dengan tepat. Pujian yang diberikan oleh pengabdi kepada mereka yang dapat melafalkan dengan tepat membuat mereka berlomba-lomba berlatih. Esoknya di hari ke dua, siswa/i diberi pemanasan dengan menyanyikan lagu anak-anak bahasa Inggris seperti ABC song, twinkle little stars, dan lain-lain. Kemudian setelah itu, masuk ke dalam inti pembelajaran. Pada hari ke dua, siswa-siswi dibagi menjadi 4 kelompok yang terdiri dari satu pengabdi untuk memantapkan siswa-siswi dalam pelafalan dan intonasi. Setelah itu, pengabdi membimbing mereka satu per satu mengganti informasi di dalam draft percakapan dengan data diri mereka dan memastikan mereka untuk menghafalnya di rumah agar besok pada hari ke tiga mereka dapat mempraktekannya di depan kelas. Pada hari ke tiga, siswa/i pun dipanggil untuk maju ke depan kelas dua-dua . menjawab, dan sebaliknya. Terdapat kendala pada hari ketiga ini. Kendala tersebut ada pada siswa-siswi yang kurang menghafal percakapan mereka. Pengabdi kemudian, membantu siswa-siswi tersebut menghafal sebelum akhirnya giliran mereka untuk maju ke depan kelas. Bagi mereka yang maju dan mempraktekkan di kelas, pengabdi telah menyiapkan berupa satu set alat tulis sehingga mereka semakin termotivasi untuk menghafal dan maju ke depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan di SD Negeri 014665 Perk. Air Batu I/II pada Kelas VI di jalan SD Inpres Desa Danau Sijabut Dsn. I Kec. Air Batu, Kab. Asahan, dapat disimpulkan bahwa masih banyak masyarakat Indonesia yang masih kurang paham pentingnya bahasa Inggris. Jikalau seluruh pihak sekolah dan orang tua murid dapat memotivasi dan menyediakan sarana untuk belajar bahasa Inggris, akan banyak siswa-siswi yang berlomba-lomba untuk belajar bahasa Inggris. Hal ini terlihat dari antusias siswa-siswi di SD Negeri 014665 yang melonjak motivasinya setelah pengabdi menjelaskan manfaat-manfaat dari mengetahui bahasa Inggris. Setiap kegiatan yang dilakukan selama tiga hari berjalan dengan lancar dan baik. Lebih dari 80% siswa-siswi di kelas VI A di SD Negeri 014665 akhirnya sudah dapat melakukan tanya jawab perihal perkenalan diri dalam bentuk percakapan. Topik-topik lain dapat diajarkan dengan metode yang sama yaitu presentasi materi, demonstrasi, dan praktek secara kelompok atau dikenal dengan role play.



Gambar 1: Foto Pengabdi Memberikan Materi



Gambar 2: Foto Membimbing Siswa-Siswi Melafalkan Materi



Gambar 3: Foto Siswa-Siswi Mempraktekkan Percakapan di Depan Kelas

REFERENSI

- Chaer, Abdul dan Keraf, Gorys. 2006. Tata Bahasa Praktis Bahasa Indonesia. Jakarta. Rineka Cipta
- Crystal, D. (2000). The Cambridge Encyclopedia of Language 3rd (Third) edition. Cambridge University Press.
- Fitriana, I. (2012). Mengusahi Bahasa Inggris: Bekal Potensial dalam Pengembangan Wirausaha. Jurnal Neliti.
- Habeahan, W et al. (2022). Pengembangan Kompetensi Berhitung Cepat di Sekolah Dasar SDN 017989 Manis. Jurnal Penelitian dan Pengabdian Nommensen Siantar (JP2NS) Vol. 02, No.02.

SOSIALISASI PENINGKATAN PROFESSIONAL PENDIDIK MELALUI PENELITIAN TINDAKAN KELAS (PTK) BAGI GURU GURU SMA/SMK SWASTA HKBP PANGURURAN KABUPATEN SAMOSIR

SELVIANA NAPITUPULU¹, JUMARIA SIRAIT², SUPRAPTO MANURUNG³,
DAVID BERTHONY MANALU⁴, SAHAT SITOMPUL⁵, OSCO PARMONANGAN
SIJABAT⁶, SUSY ALESTRIANI SIBAGARIANG⁷, HISAR MARULITUA
MANURUNG⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar
*email korespondensi: osco.sjabat@uhnp.ac.id

Pengajuan: 07 Mei 2022; Revisi: 20 Mei 2022; Diterima: 05 Juni 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) merupakan salah satu indikator untuk menjadi guru profesional. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk melakukan PTK untuk meningkatkan profesionalisme. Namun, banyak guru yang menghadapi masalah dalam melakukan PTK. Untuk membantu guru dalam melakukan PTK diperlukan pelatihan dan workshop. Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar melalui Tri Darma Perguruan Tinggi dengan program pengabdian kepada masyarakat mencoba memberikan sosialisasi dan pelatihan untuk membantu guru-guru melakukan PTK di SMA/SMK Swasta HKBP Pangururan Kabupaten Samosir. Program ini memberikan dampak yang positif kepada guru-guru. Sebelum program, guru-guru bahkan tidak mengetahui langkah-langkah dalam membuat PTK, tidak mengetahui cara mengelaborasi alasan-alasan mereka kedalam latarbelakang penelitian, tidak tahu cara mencari teori-teori yang tepat untuk penelitiannya, serta tidak tahu mencari teori yang tepat untuk digunakan dalam penelitian. Metode pelaksanaan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah workshop dan tutorial dalam pembuatan PTK. Hasil yang didapat adalah guru-guru tersebut adalah meningkatnya pemahaman guru-guru terhadap bagaimana cara melakukan PTK mulai dari menganalisis fenomena hingga menggunakan metode yang tepat dalam penelitian. Kesimpulan dari kegiatan ini adalah bahwa pelaksanaan workshop dan tutorial bagi guru dalam pembuatan PTK sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme.

Kata Kunci: Profesionalisme, PTK.

PENDAHULUAN

Keprofesionalan dalam mengajar dapat dilihat dari kualifikasi akademik, kompetensi, kesehatan rohani dan jasmani, sertifikasi pendidik, serta selalu berusaha untuk meningkatkan ilmunya dengan tujuan untuk mewujudkan tercapainya pendidikan nasional. Dengan demikian setiap guru di tingkat manapun baik TK, SD, SMP, maupun SMA/SMK-Sederajat perlu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan keprofesionalannya. Selanjutnya bagi guru yang telah menunjukkan dedikasi dalam meningkatkan mutu profesinya ini, akan mendapatkan penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat / golongan. Berkaitan dengan mutu pendidikan, faktor yang memegang peran penting adalah guru. Karena itu untuk menjamin optimalisasi hasil pembelajaran yang bermutu diperlukan adanya guru yang bermutu.

Dalam UU No.20 tahun 2003 guru disebut sebagai pendidik, yang selanjutnya disebutkan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. (UU Sisdiknas No.20 tahun 2003). Sedangkan tugas pendidik sebagaimana tercantum dalam Bab XI pasal 39 disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Berdasarkan PP No.1 tahun 2010 tentang Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan disebutkan bahwa guru wajib melakukan pengembangan profesinya dengan beberapa cara. Diantaranya adalah dengan melakukan karya tulis ilmiah dan publikasi ilmiah. Selanjutnya berdasarkan peraturan tersebut juga disebutkan bahwa untuk kenaikan pangkat seorang guru dari Golongan III b ke berikutnya seorang guru harus memiliki kredit poin yang berhubungan dengan pengembangan diri dan karya tulis ilmiah. Salah satu upaya melakukan penelitian yang berkenaan dengan pembelajaran di kelas adalah dengan melakukan PTK (Penelitian Tindakan Kelas). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kember bahwa penelitian kaji tindak mempunyai tujuan yang mendasar yaitu digunakan untuk perbaikan / peningkatan mekanisme belajar mengajar. (Kember, 2000). Tetapi pada kenyataannya, upaya tersebut tidak semudah yang kita bayangkan. Sebagian besar guru masih mengalami kesulitan untuk melakukan PTK, yang artinya muncul rasa ketidakmampuan yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan yang mendasar tentang PTK. Sedangkan permasalahan lain adalah pemahaman guru dan sekolah terhadap penelitian yang masih bervariasi sehingga mempengaruhi dalam penerapannya di lapangan. Sebagian besar guru masih merasa kesulitan dalam melakukan penelitian tindakan kelas yang berkaitan dengan bidang studi yang diampunya. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka dipandang perlu adanya penataran, pelatihan, pembimbingan, dan pendampingan tentang PTK.

Mengapa PTK menjadi salah satu indikator sebagai salah satu indikator guru profesional? Karena dengan melakukan PTK, seorang melakukan analisis keadaan kelas, bila terdapat sebuah masalah, guru tersebut akan mencoba mencari solusi dari permasalahan yang ada, sehingga guru tersebut menjapat jawaban atau solusi dari permasalahan yang dihadapi dan pada akhirnya dapat membuat proses pembelajaran dalam kelas menjadi lebih baik. Bila dari suatu masalah dalam pembelajaran yang dihadapi berbuah perbaikan-perbaikan, maka kualitas pendidikan akan cepat meningkat. Hal senada dikatakan oleh Adijaya dan Sulistio (2013) dengan melakukan PTK guru diharapkan mendapatkan temuan-temuan berharga yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas guru dan kondisi dalam proses belajar mengajar, dan pada akhirnya membantu siswa menggapai hasil belajar yang lebih optimal. Sementara Srisard dkk (2012) dan Gravet (2006) menjelaskan bahwa temuan-temuan dari PTK dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kompetensi siswa dan manajemen instruksional kelas. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa PTK memegang peranan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, guru-guru harus melakukan PTK untuk meningkatkan profesionalisme. Namun, ada beberapa yang dihadapi guru-guru dalam melakukan PTK; kurang pengetahuan tentang cara melakukan PTK, kurang pendampingan dalam melakukan PTK, dan sebagainya. Hal senada diungkapkan oleh Rozi (2015) bahwa guru-guru banyak yang mengalami kesulitan dalam melakukan PTK; tidak tahu bagaimana menulis PTK, kurangnya bimbingan dalam penulisan PTK, pengorganisasian ide dan kata-kata, dan sebagainya. Oleh karena itu, untuk meminimalisir masalah dan mendorong guru-guru melakukan PTK, maka perlu dilakukan pelatihan dan konsultasi bagi guru-guru dalam melakukan PTK. Oleh karena itu, dalam tugas Tri Darma pendidikan tinggi; pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, Universitas

HKBP Nommensen Pematangsiantar ingin pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk sosialisasi peningkatan profesional pendidik melalui penelitian tindakan kelas (PTK) bagi guru guru yang ada di SMA/SMK Swasta HKBP Pangururan Kabupaten Samosir.

METODE

Untuk pencapaian target luaran yang telah direncanakan sebelumnya, berbagai metode pelaksanaan dilakukan dalam kegiatan pengabdian masyarakat di SMA/SMK Swasta HKBP Pangururan Kabupaten Samosir. Kegiatan peningkatan Profesional Pendidik Melalui PTK dilaksanakan dari tanggal 04 – 05 April 2022. Para tim pengabdian membagi subjek materi menjadi 4, Penyusunan PTK, Pengembangan Bahan dan Materi, Penilaian Berbasis HOTS, dan Pengembangan Model Pembelajaran PAIKEM. Adapun rincian tabel kegiatan materi dalam kegiatan sosialisasi Peningkatan Profesional Pendidik Melalui PTK adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Rincian Kegiatan Materi

| Pertemuan | Materi |
|-----------|---|
| 1 | - Perkenalan & Pre-test - Brainstorming mengenai PTK |
| 2 | - Pembahasan Proposal PTK - Pengembangan Bahan Ajar dan Materi Ajar - Penilaian Berbasis HOTS - Pengembangan Model PAIKEM |
| 3 | - Pengulangan kembali materi (review) dengan tanya jawab - Pemeriksaan dan penilaian tugas peserta - Permainan tebak kata |
| 4 | - Pengulangan kembali materi (review) dengan tanya jawab dan soal latihan - Pemeriksaan jawaban soal latihan peserta - Post-test dan Penutup. |

Adapun metode pelaksanaan tersebut antara lain sebagai berikut:

A. Pendahuluan

Peserta diberikan motivasi tentang pentingnya PTK dalam jenjang karir dan pentingnya penguasaan konsep HOTS, dan PAIKEM. Pemberian motivasi dalam kegiatan belajar mengajar membantu guru sebagai peserta untuk mengembangkan minat dan usaha dalam penyusunan proposal PTK.

B. Kegiatan Inti

Kegiatan ini bertujuan agar peserta dapat menyusun proposal PTK dengan baik, penguasaan konsep HOTS dan PAIKEM. Kegiatan elaborasi dalam pengabdian masyarakat ini meliputi:

- Diskusi dan tanya jawab, peserta mengenal dan memahami bentuk PTK, Instrumen HOTS, PAIKEM dan pengembangan materi/bahan ajar yang sesuai dengan kurikulum. Narasumber sebagai fasilitator dalam kegiatan belajar mengajar memberikan bimbingan tugas, diskusi, dan tanya jawab kepada siswa sebagai peserta untuk memunculkan gagasan baru secara lisan maupun tertulis, menganalisis dan menyelesaikan masalah secara individu maupun kelompok, memberikan kesempatan peserta untuk berpikir dan bertindak tanpa rasa takut, membuat eksplorasi baik lisan maupun tulisan secara individu maupun kelompok, menyajikan hasil kerja secara

bertanggung jawab.

- b. Permainan, narasumber memberikan permainan tebak gambar agar meningkatkan semangat dan motivasi peserta, memfasilitasi peserta dalam pembelajaran yang menyenangkan secara kooperatif dan kolaboratif, serta mendorong peserta untuk berkompetisi secara sehat dalam meningkatkan prestasi belajar.
- c. Dialog dan praktik penyusunan proposal PTK, Pengembangan bahan ajar dan materi serta penilaian berbasis HOTS.

Sedangkan kegiatan konfirmasi dalam pengabdian masyarakat ini meliputi Narasumber melakukan sesi tanya jawab mengenai beberapa hal dalam materi yang belum dipahami oleh peserta. Narasumber dan peserta meluruskan kesalahpahaman saat proses transfer ilmu dan memberikan penguatan dan penyimpulan akhir.

C. Penutup

Kegiatan penutup dalam pengabdian masyarakat ini meliputi:

1. Dengan bimbingan narasumber, peserta diminta untuk membuat rangkuman materi.
2. Peserta dan narasumber melakukan refleksi.
3. Narasumber menyimpulkan materi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pencapaian luaran kegiatan peningkatan profesional pendidik melalui PTK yang telah dilaksanakan di SMA/SMK Swasta HKBP Pangururan Kabupaten Samosir menunjukkan adanya perbandingan nilai rata-rata pre-test dan post-test pada 24 peserta tersebut.



Gambar 1: Tim Dosen Bersama dengan Guru-Guru Sebagai Peserta



Gambar 2: Suasana sosialisasi saat presentase

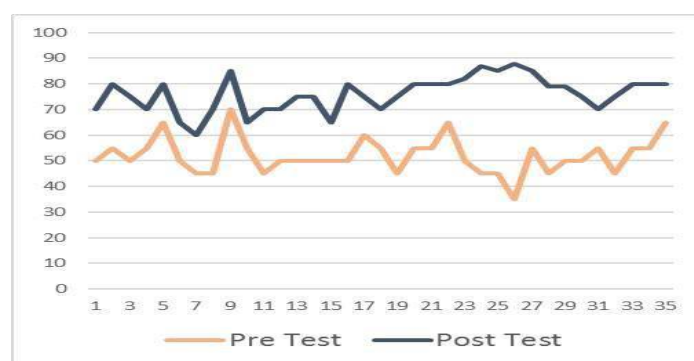


Hasil dari kegiatan peningkatan profesional pendidik melalui penyusunan PTK, Pengembangan Bahan dan Materi Ajar, Penilaian Berbasis HOTS dan Model PAIKEM ini dapat dilihat dari tabel perhitungan berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif Hasil Pembelajaran

| | Mean | Std.Deviasi | Std.Error Mean |
|-----------------|------|-------------|----------------|
| Pair 1 Pre Test | 64 | 4,0918 | 0,1987 |
| Post Test | 87 | 2,8255 | 0,1537 |

Dari tabel perbandingan di atas menunjukkan adanya peningkatan nilai rata-rata pre-test dan post-test. Tabel tersebut menyatakan bahwa hasil dari nilai pre-test adalah 64 dan hasil dari nilai post-test adalah 87. Hal ini bisa disimpulkan bahwa hasil nilai post-test yang lebih tinggi dibandingkan nilai pre-test menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan antara nilai pre-test dan nilai post-test.



Gambar 3. Perbandingan Hasil Rata- Rata Pre-Test dan Post-Test

Berdasarkan gambar 3 di atas, grafik tersebut menunjukkan adanya peningkatan hasil sebelum dan sesudah sosialisasi kegiatan peningkatan profesional pendidik melalui penyusunan PTK, Pengembangan Bahan dan Materi Ajar, Penilaian Berbasis HOTS dan Model PAIKEM. Para peserta mampu menyerap dan memahami materi dengan baik sehingga mereka mampu mendapatkan nilai post-test yang lebih tinggi dibandingkan nilai pre-test (sebelum kegiatan pembelajaran).

Tabel 3. Paired Samples Test

| | Mean | Std. Deviation | Std.Error Mean | t | Sign.(2-tailed) |
|-----------------------------|--------|----------------|----------------|---------|-----------------|
| Pair 1 Pre Test - Post Test | -0,024 | 9,20997 | 1,55677 | -15,417 | 0,000 |

Tabel 4 di atas menyatakan selisih rata-rata sebelum dan sesudah kegiatan sosialisasi peningkatan profesional pendidik melalui penyusunan PTK, Pengembangan Bahan dan Materi Ajar, Penilaian Berbasis HOTS dan Model PAIKEM adalah sebesar -0,024. Dengan selisih rata-rata tersebut, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan hasil sebelum dan sesudah kegiatan pembelajaran yang cukup signifikan. Oleh karena itu, sosialisasi kegiatan peningkatan profesional pendidik melalui penyusunan PTK, Pengembangan Bahan dan Materi Ajar, Penilaian Berbasis HOTS dan Model PAIKEM di SMA/SMK Swasta HKBP Pangururan Kabupaten Samosir dinyatakan berhasil berdasarkan bukti hasil kegiatan ini.

KESIMPULAN

Dari pelaksanaan kegiatan sosialisasi terkait kegiatan sosialisasi peningkatan profesional pendidik melalui penyusunan PTK, Pengembangan Bahan dan Materi Ajar, Penilaian Berbasis HOTS dan Model PAIKEM di SMA/SMK Swasta HKBP Pangururan Kabupaten Samosir diperoleh hasil nilai pre-test (sebelum kegiatan pembelajaran) dan post-test (setelah kegiatan pembelajaran) menunjukkan adanya peningkatan sebesar 24,00. Dengan demikian peserta pelatihan peningkatan profesional pendidik melalui penyusunan PTK, Pengembangan Bahan dan Materi Ajar, Penilaian Berbasis HOTS dan Model PAIKEM lanjutan perlu diwujudkan sehingga dapat menunjang kemampuan pembelajaran, dengan beragam metode pembelajaran yang lebih interaktif dan kreatif.

REFERENSI

- Arikunto, S., Suhardjono, dan Supardi (2006). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'adie, Basuki, 2009, *Desain Pembelajaran Berbasis Penelitian Tindakan Kelas*. Ponorogo: STAIN Ponorogo Press.
- Bahri, Aliem. 2012, "Penelitian Tindakan Kelas". Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Daryanto, 2011, *Penelitian Tindakan Kelas dan Penelitian Tindakan Sekolah Beserta Contoh Contohnya*, Yogyakarta : Gava Media.
- Dikmenum (1999). *Bahan Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas (Action Research)*. Jakarta: Dikmenum.
- Ditjen PMPTK (2008a). *Petunjuk Teknis Penelitian Tindakan Sekolah (School Action Research)*. Peningkatan Kompetensi Supervisi Pengawas Sekolah SMA/SMK. Jakarta: Depdiknas.
- Emzir, 2011, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Kunandar, 2008, *Langkah Mudah Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, 2009 , *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*, Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Pardjono dkk. (2007). *Panduan Penelitian Tindakan Kelas*. Seri Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Lemlit UNY.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jakarta: Setjen PANRB.
- Sanjaya, Wina, 2011, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group.
- Suhardjono. (2011). Penelitian tindakan kelas sebagai kegiatan pengembangan profesi guru. Dalam Arikunto, S. , Suhardjono. , & Supardi (Eds). *Penelitian tindakan kelas* (p. 61). Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulipan. (2007). *Kegiatan Pengembangan Profesi Guru*. Diakses dari <http://www.ktiguru.org/index.php/profesiguru>, tanggal 1 Maret 2008.
- Supardi. (2011). Penelitian tindakan kelas beserta sistematika proposal dan laporannya. Dalam Arikunto, S. , Suhardjono. , & Supardi. *Penelitian tindakan kelas* (p. 115- 116). Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Widayati, A. (2008). Penelitian tindakan kelas. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*. Vol. VI Nomor 1. Hal 87-93.

PELAKSANAAN BIMBINGAN BELAJAR GRATIS DI SMP BINA INSAN SIGAMBAL

YUNITA SANTI SIBORO¹, LENA WIDYANTI SIMANJUNTAK², ELISABETH
RANI MELISA SAGALA³, LIZA SRI DEVI⁴, YUNI JULI RIANI PURBA⁵, SUSI
SUSANTI SAMOSIR⁶, TUMPAL MANAHARA SIAHAAN⁷, TIODORA SILALAH⁸

^{1,2,3,4,5,6,7} Universitas HKBP Nommensen

⁸ Universitas Simalungun Pematangsiantar

*email korespondensi: tumpalmanaharasiah@gmail.com

Pengajuan: 07 Mei 2022; Revisi: 20 Mei 2022; Diterima: 05 Juni 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Bimbingan belajar gratis merupakan salah satu upaya percepatan program percepatan pendidikan di desa tertinggal agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Dalam hal ini tim pengabdian dari Universitas HKBP Nommensen Medan dan Universitas Simalungun Pematangsiantar bersama mahasiswa melakukan kegiatan sosialisasi layanan bimbingan gratis di tingkat SMP yang berlokasi di SMP Swasta Bina Insan Sigambal. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mengetahui permasalahan terkait pembelajaran di masa pandemi covid-19 dan dampaknya jika program layanan bimbingan belajar gratis dilaksanakan. Dari hasil kegiatan sosialisasi ini diketahui antusiasme siswa sangat menyenangkan karena mendapatkan layanan bimbingan belajar gratis yang belum pernah mereka nikmati sebelumnya. Kegiatan ini mengembangkan motivasi siswa di sekolah.

Kata Kunci: Bimbingan Belajar, Belajar Gratis

PENDAHULUAN

Pengabdian kepada masyarakat adalah suatu kegiatan akademik yang dilaksanakan oleh mahasiswa, yang merupakan bagian kegiatan dari program kampus. Dengan adanya program pengabdian kepada masyarakat, mahasiswa diharapkan mampu berinteraksi serta dapat memberikan kontribusi positif kepada masyarakat terutama dalam lingkungan sekolah. Harapan tersebut merupakan tujuan utama dari program pengabdian masyarakat ini, sehingga mahasiswa dapat menyalurkan atau mengaplikasikan ilmu yang telah di dapat dari perkuliahan kepada siswa yang di didik selama melaksanakan pkm. Diharapkan juga mahasiswa mampu belajar hidup bermasyarakat untuk memperoleh pengalaman yang luas, terutama dalam bidang pendidikan. Sehingga kelak dapat menjadi manusia yang memiliki kompetensi personal dan kompetensi sosial; jujur, visioner, kompeten, adil, cerdas, disiplin, leadership, responsibility, dan lain sebagainya. Dunia dewasa ini dan masa depan dihadapkan berbagai perubahan di segala bidang dengan akselerasi yang amat cepat dan disruptif sehingga menuntut disiapkannya sumber daya manusia masa depan yang benar-benar berkualitas. Dalam konteks pendidikan tinggi, kompetensi mahasiswa harus disiapkan lebih komprehensif dan multidisiplin dalam upaya menyiapkan lulusan yang menghadapi perubahan social, budaya, dunia kerja, dan kemajuan teknologi. Program Pengabdian

Kepada Masyarakat ini diharapkan menjadi jawaban untuk mewujudkan pembelajaran di perguruan tinggi yang berkualitas sehingga tercipta kultur yang inovatif. Selain dari pada itu, kegiatan ini akan memberikan manfaat bagi mahasiswa untuk mengasah jiwa kepemimpinan, softskill dan karakter dalam berinovasi dan berkolaborasi dengan guru-guru SMP untuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pelaksanaan bimbingan belajar gratis. Namun, pada kenyataannya kemampuan siswa/i yang berbeda terkadang menjadi penghambat bagi siswa/i untuk memahami materi yang diberikan oleh pendidik. Berbagai jenis kegiatan positif yang dapat dilakukan di lingkungan manusia. Hal itu tentu dapat mendukung perkembangan diri manusia tersebut sehingga bakat yang tertanam dalam diri manusia itu dapat di tunjukkan ke manusia yang lain dalam bentuk komunikasi dan sebagainya. Sehingga dalam kegiatan ini akan di jelaskan mengenai gambaran dan detail pengabdian kepada masyarakat yang kami sampaikan berjudul “Pelaksanaan Bimbingan Belajar Gratis Di SMP Bina Insan Sigambal.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh tim 3 Labuhan Batu yang dilakukan di SMP Swasta Bina Insan Sigambal “Bimbingan Belajar Gratis Pada Peserta didik SMP Swasta Bina Insan Sigambal” dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal: Rabu, 02 Februari 2022 – Sabtu, 26 Februari 2022

Pukul : 13.00 WIB – 15.00 WIB

Tempat SMP Swasta Bina Insan
Sigambal

Sasaran : Siswa/i SMP Swasta Bina
Insan Sgambal

Bentuk kegiatan dalam pelaksanaan pengabdian ini meliputi:

- a. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa/i Universitas HKBP Nommensen.
- b. Jumlah peserta sebanyak 40 orang yang diprioritaskan adalah siswa/i SMP Swasta Bina Insan Sigambal.
- c. Waktu pelaksanaan dilaksanakan selama 3 Minggu (2 jam/hari) dengan memberikan pengarahan, pemaparan teknik, komentar dan penilaian. Bentuk kegiatan adalah gambaran Secara menyeluruh bagaimana rangkaian proses dalam pengabdian yang dilaksanakan atau dijalankan sesuai dengan realita kegiatan. Bentuk kegiatan yang dilakukan oleh anggota Mahasiswa Tim 3 Labuhan Batu adalah sebagai berikut:
 - Doa
Sebelum memulai pelajaran, praktikan memerintahkan salah satu siswa membuka dengan doa
 - Motivasi
Sebelum memulai pelajaran , praktikan memberikan sepatah dua kata kepada peserta didik yang berupa motivasi untuk membangkitkan semangat siswa
 - Pemberian materi pelajaran
Pemberian materi pelajaran oleh praktikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati
 - MeMberikan Evaluasi
Evaluasi diberikan untuk mengukur sejauh mana pembelajaran diperoleh atau dipahami oleh siswa
- d. Penutup
Kegiatan penutup dalam pengabdian masyarakat ini meliputi:

1. Dengan bimbingan narasumber, peserta diminta untuk membuat rangkuman materi.
2. Peserta dan narasumber melakukan refleksi.
3. Narasumber menyimpulkan materi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan dilaksanakannya kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat, penulis melihat suatu bentuk semangat atau gairah yang konkrit dan sangat tinggi dari seluruh peserta didik sehingga kegiatan ini dapat berhasil dilaksanakan. Tim Pengabdian melakukan beberapa bentuk langkah-langkah konkrit yang dilaksanakan dalam proses bimbingan belajar berlangsung sehingga bimbingan belajar ini dapat berhasil dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan identifikasi bimbingan belajar dan identifikasi materi dilakukan dengan menanyakan langsung kepada Kepala Sekolah atau guru yang bersangkutan yang ada di SMP Swasta Bina Insan Sigambal.
2. Melakukan pembelajaran dan materi dengan buku paket yang tersedia di sekolah yang sudah diterapkan.
3. Pemantauan dan diskusi pemecahan masalah. Hal ini telah dilaksanakan pada saat pelaksanaan bimbingan belajar dilaksanakan. Banyak pertanyaan yang diajukan oleh peserta didik ketika mereka kurang menguasai materi yang telah disampaikan, dan mereka umumnya meminta untuk didampingi secara individu agar cepat menguasai materi yang disampaikan. Pendampingan ini dilaksanakan oleh per orang dalam satu ruangan, dan peserta didik yang mengikuti bimbingan belajar sekitar 15 orang.




Berdasarkan hal di atas, maka diberikan saran sebagai berikut:




1. Menyediakan wadah, sarana dan prasarana pendukung potensi peserta didik.
2. Menjaga etika berkomunikasi yang baik dan benar antar sesama.
3. Lebih banyak menyediakan waktu dalam mengarahkan, membina serta membimbing peserta didik.
4. Menghindari hal-hal negatif yang dapat merusak.

Berbagai jenis kegiatan positif yang dapat dilakukan dalam mendorong peserta didik sehingga peserta didik dapat menjaga etika berkomunikasi, menghasilkan kreativitas dalam mengembangkan potensi diri masing-masing individu di lingkungan sekolah SMP Swasta Bina Insan Sigambal, maupun lingkungan masyarakat sekitarnya.

Gambar 1. Kegiatan Sosialisasi Bimbingan Belajar Gratis Oleh Tim Pengabdian

| No | Tanggal Kegiatan | Dokumentasi | Deskripsi |
|----|------------------|--|---|
| | 03 February 2022 |  | Penyerahan mahasiswa PKM oleh DPL kepada kepala sekolah dan Guru-guru SMP BINA INSAN Sigambal |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| <p>07 February 2022</p> |  | <p>Hari ini merupakan hari pertama mahasiswa PKM. Pada tahap observasi ini kami melakukan perkenalan, pendekatan kepada siswa untuk dan Guru</p> |
| <p>08 February 2022</p> |  | <p>Kegiatan pada hari ini mahasiswa PKM mengadakan Bimbingan Belajar Gratis kepada siswa. Disini kami mulai melakukan tes awal kepada siswa untuk mengetahui kemampuan siswa.</p> |
| <p>08 February 2022</p> |  | <p>Pada hari Mahasiswa PKM mulai memberikan materi dan pelatihan kepada siswa dari keas 7,</p> |

| | | | |
|------------------------|--|---|---------|
| | |  | 8 dan 9 |
| 09 February 2022 |  | <p>Kegiatan pada hari ini dimulai dengan Siswa diajarkan sesuai materi mereka yang diberikan guru pada jam sekolah.</p> | |
| 11 February 2022 |  | <p>Kegiatan pada hari ini di isi belajar bahasa inggris dngan matematika dengan materi yang kami bawa . Dimulai dari dasar topic Himpunan untuk kelas 7 mata pelajaran matematika. Dan topic conversation untuk kelas 8 mata pelajaran bahasa inggris</p> | |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| <p>14 February 2022</p> |  | <p>Pada kegiatan hari ini dimulai dengan pembelajaran ke kelas 8 dan 9, dikelas 9 belajar matematika dengan materi Persamaan kuadrat dengan cara memfaktorkandan kelas 8 belajar bahasa inggris dengan topic C</p> |
| <p>15 february 2022</p> |  | <p>Di hari ini DPL kami datang ke SMP BINA INSAN Sigambal untuk memonitoring kami. Disambut hangat oleh Kepala sekolah dan Guru-guru.</p> |
| <p>16 february 2022</p> |  | <p>Pada kegiatan hari ini, siswa belajar matematika aritmatika dan juga belajar bahasa inggris tentnag much and many. Dan disetiap pertemuan kami selalu mengulas kembali pembelajaran mereka disekolah, baik itu PR atau materi yang tidak mereka pahami.</p> |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| <p>18 February 2022</p> | | <p>Pada kegiatan hari ini kami mengadakan kerja bakti bersama siswa dan guru-guru, kami membersihkan pekarangan sekolah dan menanam bunga disekitar pekarangan sekolah.</p> |
| <p>21 February 2022</p> | | <p>Pada kegiatan hari ini dimulai dengan mengulas pembelajaran minggu lalu dan di pembelajaran matematika mereka belajar topic baru garis dan sudut. Sedangkan dipembelajaran bahasa inggris mereka belajar past tense dan narrative text.</p> |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| <p>22 february 2022</p> |  | <p>Pada kegiatan hari ini , kami mulai menguji siswa satu persatu untuk mengulas pembelajaran minggu lalu, itu untuk mengetahui sebanyak appa ilmu yang mereka dapat saat bimbingan belajar bersama kami.</p> |
| <p>23 february 2022</p> |  | <p>Pada kegiatan hari ini kami mengadakan tes untuk semua bimbingan belajar yang pernah mereka pelajari sebelumnya dan juga ini menjadi bimbingan terakhir untuk mereka.</p> |
| <p>25 February 2022</p> |  | <p>Kegiatan pada hari ini berisikan penarikan atau penjemputan mahasiswa FKIP yang didampingi secara langsung oleh dosen pembimbing lapangan. Penarikan ini didampingi oleh wakil kepala sekolah beserta dewan guru SMP</p> |

| | | | |
|---------------------------------|--|--|--|
| | | | <p>Bina Insan Sigambal. Diakhir kegiatan, mahasiswa FKIP memberikan sertifikat sebagai tanda program telah berakhir.</p> |
| <p>27 February 2022</p> | | | <p>Kegiatan pada hari ini diisi dengan melaksanakan ibadah bersama oleh TIM 3 PKM Labuhanbatu untuk mensosialisasikan kampus kepada masyarakat setempat. Diakhir</p> |



ibadah,
mahasiswa/i
membagikan
brosur dan
kalender sebagai
media promosi

KESIMPULAN

Dengan dilaksanakannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat di SMP Swasta Bina Insan Sigambal dengan antusias murid yang luar biasa dalam minat belajar . Adapun kesimpulan yang dapat diberikan dari hasil kegiatan sosialisasi layanan bimbingan belajar gratis ini adalah sebagai berikut:

1. Sekolah menyediakan wadah, sarana dan prasarana bagi murid untuk mengembangkan kemampuan yang mereka miliki
2. Orangtua memberikan dukungan penuh kepada peserta didik dalam mengikuti pelajaran.
3. Guru-guru diharapkan untuk melanjutkan hal hal baik terkait pengembangan moral kepada murid.
4. Mahasiswa sudah memberikan pengajaran dengan tidak harus memarahi murid dan hasilnya memang sangat memberikan dampak yang baik, yang mana murid lebih gampang memahami apa yang mahasiswa ajarkan kepada murid.

REFERENSI

Andayani, N.S., Sulastri, M., & Sedanayasa, G.(2014). Penerapan layanan bimbingan belajar untuk meningkatkan prestasibelajar bagi siswa yang mengalami

- kesulitan belajar pada kelas X-4 SMAnegeri 1 Sukasada tahun pelajaran 2013/2014. *Jurnal Ilmiah BimbinganKonseling Undiksha*, 2(1).
- Prayitno. (1997). *Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta : PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Prayitno & Erman Amti. (2004). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sijabat, O. P., & Sihombing, L. N. . (2021). Peningkatan Aktivitas dan Hasil Belajar IPS Melalui Model Pembelajaran Partisipatif Teknik Nominal Group Di SD Negeri No. 122358 Pematangsiantar. *Naturalistic : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(1), 1002–1018.
- Suherman, M. P. (2019). "Bimbingan Belajar," *J. Chem. Inf. Model*.
- Sukardi, D.K. (2013). *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIK DAN GAYA KEPEMIMPINAN BIROKRATIK TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SD NEGERI TANJUNG RAHU KABUPATEN PAKPAK BHARAT

JHON PUTRA SIJABAT
SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat

*email korespondensi: jhonputrasijabat@gmail.com

Pengajuan: 27 Mei 2022; Revisi: 18 Juni 2022; Diterima: 05 Juli 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Gaya Kepemimpinan Birokratik Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021. Dengan sampel 19 orang. Alat yang digunakan adalah kuessioner. Seluruh kuessioner yang diujikan adalah valid dan reliabel. Penelitian ini bersifat deskriptif explanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta hubungan antara variable-variabel. Koefisien gaya kepemimpinan demokratik memberikan nilai sebesar 0,787 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan demokratik semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan. Koefisien gaya kepemimpinan birokratik memberikan nilai sebesar 0,276 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan birokratik semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Gaya Kepemimpinan Birokratik) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Guru), Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Disarankan bagi kepala SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat tersebut harus tetap memberi dorongan yang kuat kepada para guru dalam mencapai tujuan, meningkatkan semangat kerja, mencibitakan inisiatif dan kreativitas, serta memberi pemahaman agar semua guru memiliki rasa tanggung jawab.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Demokratik, Birokratik, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan saat ini menuai berbagai kritik tajam karena ketidakmampuannya dalam menanggulangi berbagai isu penting dalam kehidupan masyarakat. Ranah pendidikan yang notabene merupakan kawah candradimuka masyarakat untuk mengetahui, membaca dan mengenal kepribadian, kemampuan diri, dan kompetensi dirinya, dijadikan kambing hitam pada saat masyarakat tidak mampu mencapai perubahan dalam kehidupan mereka. Pada tataran praktis kehidupan manusia sebenarnya adalah ranah ideal dan signifikan bagi dunia pendidikan, tapi masalahnya ada pada gerak dan proses ranah itu sendiri yang belum efektif dan efisien bagi kebutuhan dan keinginan masyarakat. Masyarakat / Orang tua murid pun kadang-kadang mencemoohkan dan menuding guru tidak kompeten, tidak berkualitas, manakala putra-putrinya tidak bisa menyelesaikan persoalan yang ia hadapi sendiri atau memiliki kemampuan tidak sesuai dengan kemampuannya. Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru sudah sampai pada titik nadir, hal ini ditandai oleh fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengetahuan.
2. Kekurangan guru di daerah terpencil, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru.
3. Banyak guru yang belum menghargai profesinya, apalagi berusaha mengembangkan profesinya itu. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru semakin merosot.

Faktor lain yang mengakibatkan rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi guru yakni kelemahan yang terdapat pada diri guru itu sendiri, diantaranya rendahnya tingkat kompetensi profesionalisme mereka (Moh Uzer Usman, 2001). Penguasaan guru terhadap materi dan metode pengajaran masih berada dibawah standar. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Balitbang Kemendikbud RI diantaranya menunjukkan bahwa kemampuan siswa di Indonesia masih rendah. Kegagalan tersebut disebabkan pengajaran guru hanya mementingkan penguasaan huruf tanpa penguasaan makna. Menyadari kondisi ini, pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya undang-undang guru dan dosen yang ditindak lanjuti dengan pengembangan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen, yang kesemuanya itu dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru.

Untuk merekayasa SDM guru berkualitas, yang mampu bersanding bahkan bersaing dengan Negara maju, diperlukan guru dan tenaga kependidikan professional yang merupakan penentu utama keberhasilan pendidikan. Hal ini penting, terutama jika dikaitkan dengan berbagai kajian dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa guru memiliki peranan yang sangat strategis dan menentukan keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta membentuk kompetensi peserta didik. Sehubungan dengan hasil-hasil penelitian tersebut, sedikitnya terdapat tujuh indikator yang menunjukkan lemahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar (teaching) yaitu : (1) Rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran; (2) Kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas; (3) Rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (Classroom Action Research); (4) Rendahnya motivasi berprestasi; (5) Kurangnya kedisiplinan; (6) Rendahnya komitmen profesi dan (7) Rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Faktor lain yang mengakibatkan rendahnya profesionalisme guru antara lain disebabkan oleh : 1) Masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang belajar di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan diri, baik membaca, menulis apalagi membuka internet. 2) belum adanya standar professional guru sebagaimana tuntutan dinegara-negara maju. 3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang mencetak guru asal jadi, atau setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak dilapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya. 4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen di perguruan tinggi. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM), memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Di samping itu kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan. Bersifat strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilih dan memilah bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Salah satu factor

yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru ialah kinerjanya didalam merencanakan/ merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar.

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, terlebih dahulu harus mengetahui fungsi-fungsi guru. Menurut Suparlan fungsi guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan sebagai pelatih (Suparlan, 2005). Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik, maka guru harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah prestasi yang terlihat atau kemampuan kerja apa yang dicapai (Badudu, 2006:97). Supaya guru dapat menghasilkan kinerja yang baik, seorang guru harus mempunyai kemampuan, kemauan, dan usaha dalam kegiatan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru terkait dengan iklim organisasi sekolah, iklim dalam suatu lembaga sangat mempengaruhi penampilan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja, kinerja dan produktifitasnya. Para guru biasanya mengharapkan iklim organisasi di lembaganya mampu menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif. Dari beberapa penjelasan di atas paling tidak dapat disimpulkan, bahwa ujung tombak dari setiap kebijakan atau yang berkaitan dengan pendidikan, akhirnya berpulang pada makhluk yang bernama guru. Gurulah yang akan melaksanakan secara operasional segala bentuk pola gerak perubahan kurikulum. Pengembangan sumber daya guru wajib dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional secara menyeluruh. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh tiga faktor utama. Yaitu, motifasinya, kemampuan dan ketepatan penugasan. Sedang motivasi kerja guru ditentukan empat factor yaitu, dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas dan penghargaan terhadap tugas. Kinerja guru dapat diukur dari tugas utama guru yaitu kinerja guru dalam mendesain program pembelajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Selain motivasi kerja guru yang masih rendah, gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah juga masih perlu perhatian. Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama sekolah dan orang tua, serta sosok outcome sekolah yang prospektif. Kepala sekolah merupakan unsur vital bagi efektifitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah yang baik akan bersikap dinamis untuk menyiapkan berbagai macam program pendidikan, keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah, kepala sekolah yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan yang berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong motivasi kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotifasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan

lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang terpenting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa Indonesia, guru juga sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidikan terutama guru merupakan jiwa dari sekolah. Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan mulai dari analisis kebutuhan, perencanaan, pengembangan, evaluasi kinerja, hubungan kerja sampai pada imbal jasa, merupakan garapan penting bagi seorang kepala sekolah. Guru sangat berperan dalam menentukan kualitas lulusan sekolah. Artinya untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas diperlukan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal. Sedangkan guru dengan kualitas dan prestasi maksimal dapat diperoleh bila ditunjang oleh kepemimpinan yang baik. Prestasi kerja guru yang berkualitas ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah bagaimana atasan dalam memimpin bawahan, yang demikian ini disebut dengan kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah).

SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi mensukseskan tujuan pembangunan nasional Indonesia. Dengan gaya kepemimpinan yang demokratik dan kepemimpinan birokratik yang masih rendah mengakibatkan motivasi kerja guru perlu diperhatikan. Kepemimpinan Demokratik dan birokratik merupakan gaya atau tipe kepemimpinan seseorang yang berusaha untuk menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting peningkatan kerja guru serta mampu memecahkan berbagai macam permasalahan yang terjadi pada suatu birokrasi dalam situasi tertentu. Berdasarkan uraian diatas tentunya terlihat dengan jelas bahwa Kepemimpinan (Demokratik dan birokratik) sangat berpengaruh terhadap motivasi kinerja guru, oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Gaya Kepemimpinan Birokratik Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021”.

METODE

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (Explanatory research). Penelitian ini akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas (independent variables) yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik terhadap variabel terikat (dependent variable) yaitu motivasi kerja guru. Penelitian ini juga merupakan penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak, dan seberapa besar hubungan itu serta bagaimana arah hubungan tersebut (Yasa, 2006). Penelitian eksplanatori digunakan untuk mengembangkan dan menyempurnakan teori yang sudah ada sebelumnya sehingga memiliki kredibilitas untuk mengukur dan menguji hubungan sebab-akibat dari dua atau beberapa variabel dengan menggunakan alat analisis statistik. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan survey. Penelitian survey adalah metode pengumpulan data primer yang dilakukan berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap responden. Penelitian survey melakukan pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan alat-alat pengumpulan data yang bertujuan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang menyeluruh terhadap suatu populasi. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru yang mengajar di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021 yang berjumlah 19 orang. Dengan jumlah guru sebanyak ini maka seluruh populasi dijadikan sampel (responden). Oleh karena itu penelitian ini akan menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran umum atau deskripsi dari faktor gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik serta bagaimanakah motivasi kerja

guru, akan dilakukan analisis deskriptif berdasarkan jawaban yang diperoleh dari responden. Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Motivasi Kerja Guru
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi variable bebas
- X_1 = Gaya Kepemimpinan Demokratik
- X_2 = Kepemimpinan Birokratik
- e = Variable yang tidak diteliti

Pengujian hipotesis penelitian secara serempak (simultan) dan parsial dilakukan dengan menggunakan aplikasi software pengolahan data Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 17 dengan analisis sebagai berikut :

1) Uji t (Uji secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja guru.

Model hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

$H_0 : b_1 = 0$ (artinya gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru).

$H_0 : b_1 \neq 0$ (artinya gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja guru).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

H_0 : ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$.

Sugiyono (2005) menyatakan bahwa: nilai t_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

dimana : $1 - r_p^2$

t = nilai t_{hitung}

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

2) Uji F (Uji secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat secara simultan (bersama-sama) apakah ada pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik) terhadap variabel terikat (motivasi kerja guru).

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ (artinya gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ (artinya gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik secara bersama- sama tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- H_0 : diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan (confidence level) 95% atau $\alpha = 0,05$.
- H_0 : ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

Sugiyono (2005) menyatakan bahwa: nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

dimana :

$$R_F = \frac{R^2}{k}$$

R_F = koefisien korelasi ganda

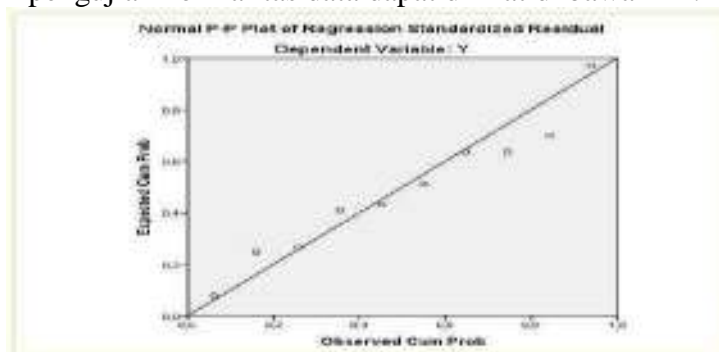
$$k_{hitung} = \frac{\text{Jumlah variabel independen}}{\text{Jumlah variabel dependen}}$$

n = jumlah anggota sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

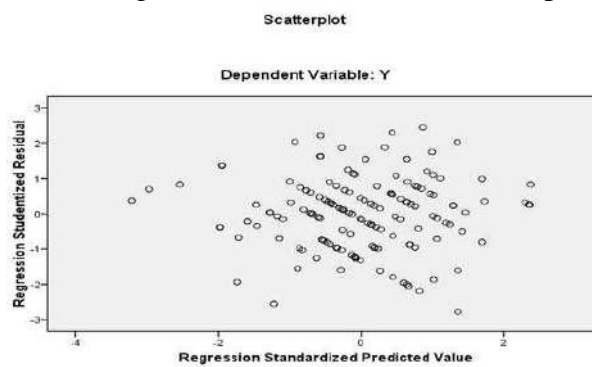
Penelitian ini menghubungkan antara 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja guru dengan 2 (dua) variabel bebas, yaitu kepemimpinan demokratik (X_1), dan kepemimpinan birokratik (X_2). Masing-masing variabel dituangkan dalam bentuk indikator dan setiap indikator dibuatkan pernyataannya (instrumennya). Dari hasil yang diperoleh melalui daftar pertanyaan mengenai motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021 untuk responden sebanyak 19 orang. Dalam menjawab pertanyaan dorongan mencapai tujuan 4% menjawab sangat tidak setuju, 13% menjawab kurang setuju, 38% menjawab tidak tahu, 26% menjawab setuju dan 22% menjawab sangat setuju. Kekurangsetujuan responden disebabkan oleh kepala sekolah kurang mendorong para guru untuk berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menjawab pernyataan semangat kerja 7% menjawab sangat tidak setuju, 17% menjawab kurang setuju, 38% menjawab tidak tahu, 22% menjawab setuju dan 16% menjawab sangat setuju. Kekurangsetujuan yang terjadi disebabkan karena kepala sekolah kurang memberi semangat kerja pada guru-guru. Dalam menjawab pernyataan inisiatif dan kreativitas, 1% menjawab sangat tidak setuju, 23% menjawab kurang setuju, 42% menjawab tidak tahu, 20% menjawab setuju dan 13% menjawab sangat setuju. Adapun satu orang yang menyatakan sangat tidak setuju karena kepala sekolah kurang memberi kesempatan pada guru agar mampu mencibitkan inisiatif dan kreativitas pada saat proses pembelajaran. Dalam menjawab pernyataan rasa tanggungjawab, 10% menjawab sangat tidak setuju, 9% menjawab kurang setuju, 30% menjawab tidak tahu, 29% menjawab setuju dan 22% menjawab sangat setuju. Kekurangsetujuan yang terjadi dikarenakan kepala sekolah kurang memberikan kesempatan kepada guru dalam memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Adapun hasil pengujian normalitas data dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 1. Uji Normalitas Data Dengan Grafik

Sumber : Data Penelitian diolah.

Dari hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik dan uji Kolmogorov-Smirnov maka dapat dilihat bahwa data penelitian telah tersebar secara normal. Dengan demikian, data tersebut sudah siap untuk digunakan dalam mengestimasi regresi berganda yang merupakan model analisis untuk penelitian ini. Dari hasil pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF menunjukkan hasil yang menunjukkan angka masih di atas 0,1 untuk tolerance dan di bawah 5 untuk VIF. Hal ini membuktikan bahwa tidak didapatkan multikolinearitas dalam persamaan berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang dilakukan terjadi kesamaan atau ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan. Dengan menggunakan metode grafik dapat diambil kesimpulan apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi homokedastisitas. Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak Statistical Package for Social Science (SPSS) dapat dilihat di bawah ini.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Dengan Grafik
Sumber : Data Penelitian diolah.

Dari grafik atau gambar di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak didapati adanya heterokedastisitas karena gambar di atas tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu atau teratur dari titik-titik yang ada. Ini berarti persamaan tersebut telah memenuhi asumsi klasik suatu persamaan berganda dengan telah dipenuhinya asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan telah terpenuhi.

B. Pembahasan

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan Uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,608 dengan signifikansi 0,000. Signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dibandingkan dengan α sebesar 5%. Dengan demikian secara bersama-sama variabel bebasnya (Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Kepemimpinan Birokratik) mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel terikatnya (Motivasi Kerja Guru). Kombinasi antara gaya kepemimpinan demokratik dan kepemimpinan birokratik merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam mempengaruhi motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara yang digunakan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru serta pegawai lain. Perwujudan setiap gaya kepemimpinan tidak terlepas dari pengaruh kondisi yang selalu berubah-ubah. Artinya penerapan setiap gaya kepemimpinan tergantung pada kemampuan pemimpin dalam menganalisa dan memanfaatkan kondisi yang dapat berubah-ubah itu. Gaya kepemimpinan pemimpin akan memiliki hubungan yang erat dengan terjadinya hubungan yang harmonis antara pimpinan (kepala sekolah) dengan guru yang merupakan bawahannya dan juga akan memiliki dampak yang erat dengan adanya keterbukaan antara sesama guru di SD Negeri Tanjung Rahu

Kabupaten Pakpak Bharat. Hasil estimasi data yang dikumpulkan telah menunjukkan hasil yang sesuai dengan teori yang ada, dimana gaya kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan birokratis secara bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat. Hasil estimasi ini harus ditunjukkan juga dengan kesamaan pada kenyataan yang ada. Nilai-nilai yang terkandung dalam teori, seharusnya, juga terlihat dalam kenyataan yang ada. Setiap guru yang menjadi responden dalam penelitian ini sadar akan pentingnya gaya kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan birokratis dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Kesadaran tersebut dituangkan dalam daftar isian yang diberikan dan hasil estimasinya telah menunjukkan hal tersebut. Dengan demikian, para guru dan kepala sekolah yang ada dan bekerja di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat seharusnya mengikuti hasil estimasi data yang dilakukan dengan menerapkan hasil tersebut pada pekerjaan sehari-harinya sehingga motivasi kerja guru akan terus meningkat setiap waktunya apabila kedua-dua variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan birokratis) tersebut dijalankan sesuai dengan yang seharusnya. Pengujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan dengan Uji t dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujiannya dapat dilihat di bawah ini.

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dari pengolahan data pada Tabel 4.15 diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 2,955 + 0,787 X_1$. Berarti gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021.

2. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Dari pengolahan data pada Tabel 4.15 diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 2,955 + 0,276 X_2$. Berarti, gaya kepemimpinan birokratis mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021.

3. Uji Simultan

Dari pengolahan data pada Tabel 4.15 diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 2,955 + 0,787 X_1 + 0,276 X_2$. Berarti gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan birokratis secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021.

Tabel 1 Hasil Pengujian Parsial (Uji T)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.955 | 2.051 | | 1.441 | .154 | -1.140 | 7.051 | | | | | |
| Gaya Kepemimpinan Demokratis | .787 | .157 | .572 | 5.003 | .000 | .473 | 1.101 | .736 | .524 | .404 | .499 | 2.005 |
| Kepemimpinan Birokratis | .276 | .136 | .232 | 2.027 | .047 | .004 | .548 | .637 | .242 | .164 | .499 | 2.005 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru
Sumber : Data Penelitian diolah.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel. Dari variabel gaya kepemimpinan demokratis terlihat bahwa nilai t_{hitung} -nya sebesar 5,003 dengan signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi level 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi secara signifikan motivasi

kerja guru. Variabel kepemimpinan birokratik memiliki nilai t_{hitung} nya sebesar 2,027 dengan signifikansi sebesar 0,047. Tingkat signifikansi level 0,047 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel kepemimpinan birokratik mempengaruhi secara signifikan motivasi kerja guru. Dengan demikian, secara parsial, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Demokratik dan Kepemimpinan Birokratik) mempengaruhi secara signifikan variabel terikatnya.

Gaya Kepemimpinan Demokratik seorang pimpinan merupakan suatu cara memimpin yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sekolah membutuhkan kepala sekolah yang efektif yaitu yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku guru sebagai bawahannya. Seorang kepala sekolah akan diakui dan dituruti kemauannya dengan baik oleh para guru sebagai bawahannya apabila mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan guru ke arah pencapaian tujuan sekolah yang telah dicanangkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan demokratik sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, Gaya kepemimpinan demokratik adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021 sebagai interaksi antara guru yang merupakan anggota kelompoknya. Praeses sebagai pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain lebih besar dibandingkan dengan orang-orang di sekitarnya. Gaya kepemimpinan sebagai pola hubungan antara individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau kelompok agar terbentuk kerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas.

Rumusan gaya kepemimpinan demokratik SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021 menunjukkan, suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, gaya kepemimpinan demokratik SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021 dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi guru agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan kantor tersebut. Apabila para guru yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan gaya kepemimpinan demokratik yang dimiliki oleh SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati. Dengan telah dianalisisnya pengujian secara bersama-sama dan secara parsial maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas, gaya kepemimpinan demokratik (X_1) dan kepemimpinan birokratik (X_2), berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, motivasi kerja guru. Dengan demikian apabila terjadi kenaikan pada gaya kepemimpinan demokratik (X_1) dan atau kepemimpinan birokratik (X_2) maka akan meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan :

1. Gaya kepemimpinan demokratik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021, sebesar 0,787 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan demokratik semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan.

2. Gaya kepemimpinan birokratik secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021, sebesar 0,276 yang berarti bahwa jika kepemimpinan birokratik semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan.
3. Gaya Kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan birokratik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Tanjung Rahu Kabupaten Pakpak Bharat Tahun Ajaran 2020/2021, secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan birokratik dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,6%, sedangkan 44,4% dipengaruhi faktor lain seperti gaji, fasilitas yang disediakan dan lain-lain.

REFERENSI

- Alinda Oktafiani. 2011. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Etos Kerja Guru di MAN Cibinong. Diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/5077/1/101985-ALINDA%20OKTAFIANI-FITK.PDF> pada tanggal 01 Agustus 2017, jam 15.30 WIB.
- Badudu. 2006. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Daryanto. 2011. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta : Gava Media.
- David Tri Saputra. 2013. Hubungan Pengawasan Kepala Sekolah terhadap Guru dengan Kinerja Guru Program Keahlian Teknik Otomotif pada SMK Negeri 1 Magelang. Skripsi. FT UNY.
- Depdiknas. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- _____. 2003. *Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas.
- E. Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fauziah Andini. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kohesivitas Guru di SMP Negeri Kota Yogyakarta. Skripsi. MP FIP UNY.
- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. 2005. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto. 2008. *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta : Kanisius.
- Jalal dan Mustafa. 2008. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mojotengah Kabupaten Wonosobo. Skripsi. PGSD FIP UNY.
- Kartono. Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kunandar. 2007. *Menjadi Guru Professional*. Bandung : PT Rosdakarya.
- Moh Uzer Usman. 2001. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

- Siti Amaliah. 2010. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru di SMP Dua Mei Ciputat. Diakses dari [http://repository.uinjkt.ac. Id.](http://repository.uinjkt.ac.id) pada tanggal 8 Juli 2017, jam 14.30 WIB.
- Supriadi. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kepala Sekolah terhadap Keefektifan Kinerja Sekolah Dasar di Kecamatan Sleman. Skripsi. MP FIP UNY.
- Sofyan Yamin, Lien A Rachmah & Heri Kurniawan. 2011. Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda: Aplikasi dengan Software SPSS, Eviews, MINITAB dan STATGRAPHICS. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2007. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2005. Manajemen Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta
- Suyadi Prawirosentono. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Tabrani Rusyan. 2002. Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru. Cianjur : CV Dinamika Karya.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Vela Miarri Nurma Arimbi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung. Skripsi. MP FIP UNY.
- Wahjosumidjo. 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

SOSIALISASI URGENSI KEBUTUHAN INOVASI PENDIDIKAN DAN PEMBELAJARAN DI SD NEGERI 122374 PEMATANGSIANTAR

RISMA NURHAINI MUNTHE¹, OSCO PARMONANGAN SIJABAT²

¹ Universitas Simalungun (USI) Pematangsiantar

² Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

email penulis korespondensi: rismamunthe66@gmail.com

Pengajuan: 18 Juni 2022; Revisi: 09 Juli 2022; Diterima: 25 Juli 2022; Diterbitkan: 30 Juli 2022

ABSTRAK

Revolusi Industri 4.0 banyak membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Revolusi Industri 4.0 secara fundamental telah mengubah cara beraktivitas manusia dan memberikan pengaruh yang besar terhadap dunia kerja. Pengaruh positif industri 4.0 adalah berupa efektifitas dan efisiensi sumber daya dan biaya produksi meskipun memang berdampak pada pengurangan lapangan pekerjaan. Namun di sisi lain revolusi industri 4.0 juga memuat tantangan yang tidak mudah bagi manusia, seperti tantangan ekonomi, tantangan sosial, tantangan teknis, tantangan lingkungan, dan tantangan politik dan aturan. Oleh karena itu setiap organisasi maupun pribadi harus peka dan responsif terhadap perubahan tersebut sehingga tidak digilas oleh perubahan itu sendiri. Justru sebaliknya mampu memberdayakan perubahan yang ada untuk mempermudah kehidupannya. Berkaitan dengan paparan di atas, pendidikan tidak boleh statis, akan tetapi pelaku pendidikan harus mampu mendisain bukan hanya perubahan individu namun sekaligus perubahan masyarakat dan bangsa secara komprehensif serta berkelanjutan. Untuk melakukan perubahan kepribadian warga negara yang berbudaya dan mengkonstruksi formulasi kebudayaan secara komprehensif, maka diperlukan upaya pembaharuan pendidikan dan pembelajaran yang benar-benar menyentuh esensi kebudayaan masyarakat dan bangsa yang dalam hal ini tim pengabdian telah memberikan sosialisasi kepada guru-guru yang ada di SD Negeri 122374 Pematangsiantar tentang “Urgensi Kebutuhan Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran di SD pada Era Revolusi Industri 4.0” dengan hasil yang cukup signifikan dalam hal peningkatan kemajuan pendidikan khususnya bagi guru-guru SD Negeri 122374 Pematangsiantar Tahun Ajaran 2020/2021.

Kata Kunci : Inovasi Pendidikan, Revolusi Industri.

PENDAHULUAN

Tiada yang menampik kalau laju perkembangan industri dan teknologi telah bergerak begitu pesat di dunia. Klaus Schwab, seorang ekonom asal Jerman yang juga menjadi pendiri Forum Ekonomi Dunia, menggambarkan saat ini dunia tengah memasuki revolusi industri generasi keempat (Fourth Industrial Revolution, 4IR). Dalam bukunya yang berjudul *The Fourth Industrial Revolution* (2017), dia mencatat bahwa revolusi generasi keempat ditandai dengan munculnya superkomputer, robot pintar, kendaraan tanpa pengemudi, editing genetik serta perkembangan neuroteknologi yang memungkinkan manusia untuk lebih mengoptimalkan fungsi otak. 4IR telah menemukan pola baru ketika disruptif teknologi hadir begitu cepat dan mengancam keberadaan perusahaan-perusahaan incumbent yang telah mapan. Pada era 4IR ini, ukuran besar perusahaan tidak menjadi jaminan. Kunci keberhasilan untuk meraih prestasi dengan cepat adalah kelincahan dan kecepatan perusahaan dalam merespons tantangan. Lalu apakah pergeseran itu hanya dialami pada perusahaan-perusahaan berorientasi bisnis saja? Sesungguhnya, perubahan yang didorong oleh inovasi dalam sains

dan teknologi itu bisa juga terjadi di dunia pendidikan. Oleh sebab itu, supaya bangsa Indonesia mampu menjalani kehidupan masa depan dimana persaingan antar bangsa akan semakin ketat, negara Indonesia perlu mempersiapkan capital sumber daya manusianya sejak sekarang. Karena hanya dengan memiliki capital sumber daya manusia (SDM) yang handallah sebuah negara tetap mampu berdiri tegak menghadapi tantangan apa pun di tengah-tengah perubahan yang muncul seiring dengan perkembangan peradaban manusia. SDM yang handal dalam konteks ini berarti SDM yang memiliki kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai menghadapi tantangan hidup yang sarat dengan iklim kompetitif. Dan untuk dapat memiliki capital SDM yang handal, pemerintah dan seluruh masyarakat Indonesia harus mau memperbaharui layanan pendidikan dan pembelajaran bagi putera dan puterinya sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Menyadari betapa mendesaknya kebutuhan untuk segera memperbaharui layanan pendidikan dan pembelajaran bagi para peserta didik saat ini, penulis mencoba memberikan waktu, tenaga, pikiran dan perhatiannya terhadap upaya peningkatan pemahaman guru SD atas urgensi yang dimaksud. Oleh karena itu, pada hari jumat, 26 April 2021, tim pengabdian memberikan sosialisasi kepada guru-guru yang ada di SD Negeri 122374 Pematangsiantar tentang “Urgensi Kebutuhan Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran di SD pada Era Revolusi Industri 4.0”

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh tim pengabdian yang dilakukan di SD Negeri 122374 Pematangsiantar tentang “Urgensi Kebutuhan Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran di SD pada Era Revolusi Industri 4.0” dilaksanakan pada :

Hari/Tanggal: Jumat, 26 April 2021

Pukul : 13.00 WIB – 15.00 WIB

Tempat Kantor Guru SD Negeri
122374 Pematangsiantar

Sasaran : Seluruh Guru dan Pegawai

Bentuk kegiatan dalam pelaksanaan pengabdian ini meliputi:

- a. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan oleh tim pengabdian dari Universitas Simalungun Pematangsiantar dan tim dosen Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar
- b. Jumlah peserta sebanyak 14 orang guru guru beserta staf pegawai di SD Negeri 122374 Pematangsiantar. Bentuk kegiatan adalah gambaran Secara menyeluruh bagaimana rangkaian proses dalam pangabdian yang dilaksanakan atau dijalankan sesuai dengan realita kegiatan. Bentuk kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Doa
Sebelum memulai pelajaran, praktikan memerintahkan salah satu guru membuka dengan doa
- Motivasi
Sebelum memulai pelajaran , praktikan memberikan sepatah dua kata kepada guru yang berupa motivasi untuk membangkitkan semangat.
- Pemberian materi pelajaran
Pemberian materi pelajaran oleh praktikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati
- Memberikan Evaluasi
Evaluasi diberikan untuk mengukur sejauh mana pembelajaran diperoleh atau dipahami oleh guru.

- c. Penutup

Kegiatan penutup dalam pengabdian masyarakat ini meliputi:

1. Dengan bimbingan narasumber, peserta diminta untuk membuat rangkuman materi.

2. Peserta dan narasumber melakukan refleksi.
3. Narasumber menyimpulkan materi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Materi persentasi yang tim pengabdian sajikan kepada guru-guru SD Negeri 122372 Pematangsiantar dibuat dalam bentuk power point, mulai dari data terakhir indeks sumber daya manusia (SDM) Indonesia, penyebab rendahnya SDM, definisi inovasi, alasan perlunya inovasi pendidikan, pengertian revolusi industri 4.0, tantangan revolusi industri 4.0, hingga peluang di era revolusi 4.0. Berikut ini merupakan materi power point yang dimaksud.

Slide 1

URGENSI KEBUTUHAN INOVASI PENDIDIKAN & PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

KEGIATAN PENGABDIAN KEPADA GURU SD NEGERI 122374
PEMATANGSIANTAR PADA HARI JUMAT, 01 oktober 2021

OLEH:

OSCO PARMONANGAN SIJABAT., S.Pd., M.Pd.
RISMA NURHAINI MUNTHE, S.E., M.Si

Dosen Prodi PGSD
Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

Slide 2

Data Human Capital Index Dunia (Bank Dunia, Oktober 2018)

| | | | |
|-------------|---|------|---------------------|
| • Singapura | : | 0,88 | |
| • Jepang | : | 0,84 | |
| • Korsel | : | 0,84 | |
| • Vietnam | : | 0,67 | |
| • Malaysia | : | 0,62 | |
| • Filipina | : | 0,55 | |
| • Indonesia | : | 0,53 | Ranking 87 dari 157 |

Slide 3

PENYEBAB RENDAHNYA SDM

INVESTASI yang **rendah** terhadap:

1. Pendidikan
2. Kesehatan
3. Daya juang (Karakter)

Slide 4

DEFINISI

Inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan/atau perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang **baru**, atau cara baru untuk **menerapkan iptek yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi (RUU SISNAS IPTEK 2018)**

Slide 5

ALASAN PERLUNYA INOVASI PENDIDIKAN

- Revolusi informasi, komunikasi dan teknologi secara fundamental mengubah cara manusia hidup, bekerja & berhubungan satu sama lainnya.
- Manusia bahkan akan hidup dalam ketidakpastian (*uncertainty*) global, **oleh karena itu** manusia harus memiliki kemampuan untuk memprediksi masa depan yang berubah sangat cepat.

Slide 6

TANTANGAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0

- Tantangan Ekonomi
- Tantangan Sosial
- Tantangan Teknis
- Tantangan Lingkungan
- Tantangan Politik dan Aturan

Slide 7

PELUANG REVOLUSI INDUSTRI 4.0

- Teknologi 4.0 bisa dipergunakan untuk mengambil alih pekerjaan manusia atau untuk menciptakan & memfasilitasi pekerjaan - pekerjaan baru
- Teknologi 4.0 bisa dioptimalkan untuk kepentingan pemiliknya atau untuk semua orang

KESIMPULAN

Dengan dilaksanakannya kegiatan pengabdian melalui sosialisasi kepada guru-guru yang ada di SD Negeri 122374 Pematangsiantar tentang “Urgensi Kebutuhan Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran di SD pada Era Revolusi Industri 4.0” dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya dan biaya produksi meskipun memang berdampak pada pengurangan lapangan pekerjaan. Dengan kata lain, pendidikan yang tercerahkan harus mampu mendorong perubahan manusia dan budaya. Dalam hal ini, guru sebagai ujung tombak pendidikan hendaknya berupaya menciptakan pendidikan dan pembelajaran yang inovatif dan kreatif bagi peserta didiknya. Sehingga para peserta didik semakin antusias dalam belajar. Dengan demikian lahirlah sumber daya manusia Indonesia yang cerdas dan berdaya saing.

REFERENSI

Sunaryo Kartadinata, dkk. (1998). Bimbingan di Sekolah Dasar. Bandung: Depdikbud
Suprpto. (2006). Peningkatan kualitas pendidikan melalui media pembelajaran menggunakan teknologi informasi di sekolah. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 3(1), 34-41.

**JUDUL DITULIS DENGAN
FONT TIMES NEW ROMAN 14 CETAK TEBAL
(MAKSIMUM 15 KATA)**

Penulis¹*, Penulis²) dst. [Font Times New Roman 12, Tanpa Gelar dan Tidak Boleh Disingkat]

¹Nama Institusi (penulis 1, times new roman 11)

email: penulis (times new roman 11)

²Nama Institusi (penulis 2, times new roman 11)

email: penulis (times new roman 11)

¹Nama Kota dan Negara (times new roman 11)

²Nama Kota dan Negara (times new roman 11)

Pengajuan:; Revisi:; Diterima:; Diterbitkan:

ABSTRAK [Times New Roman 10, Bahasa Indonesia]

Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia berisikan tujuan penelitian, metode/pendekatan penelitian dan hasil penelitian. Abstrak ditulis dalam satu alinea, tidak lebih dari 300 kata. (Times New Roman 10, spasi tunggal).

Kata kunci: 3-6 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma. [Font Times New Roman 10, spasi tunggal].

ABSTRACT [Times New Roman 10, bahasa Inggris]

Abstrak ditulis dalam bahasa Inggris yang berisikan tujuan penelitian, metode/pendekatan penelitian dan hasil penelitian. Abstrak ditulis dalam satu alinea, tidak lebih dari 300 kata. (Times New Roman 10, spasi tunggal).

Keywords: 3-6 kata kunci dipisahkan dengan tanda koma. [Font Times New Roman 10, spasi tunggal]

PENDAHULUAN [Times New Roman 12 bold]

Pendahuluan (berisi latar belakang, konteks penelitian, hasil kajian pustaka, penelitian terdahulu dan tujuan penelitian, yang semuanya dipaparkan secara terintegrasi dalam bentuk paragraf-paragraf, dengan persentase 15-20% dari keseluruhan artikel). Tinjauan pustaka yang relevan dan pengembangan hipotesis (jika ada) dimasukkan dalam bagian ini. (Times New Roman, 12, normal)

METODE

Metode menjelaskan paparan dalam bentuk paragraf tentang rancangan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang secara nyata dilakukan peneliti, dengan persentase 10-15% (Times New Roman, 12, normal).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berisi paparan hasil analisis yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, sedangkan pembahasan berisi pemaknaan hasil dan perbandingan dengan teori dan/atau hasil penelitian sejenis, dengan persentase 40-60% dari keseluruhan artikel). Kemungkinan tindak lanjut kegiatan dapat juga disampaikan pada bagian ini Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel 1 (bukan tabel berikut:), grafik/gambar 1 (bukan grafik/gambar berikut:), dan/atau bagan 1 (bukan bagan berikut:). (Times New Roman, 12, normal).

KESIMPULAN

Berisi temuan penelitian yang berupa jawaban atas pertanyaan penelitian atau berupa intisari hasil pembahasan, yang disajikan dalam bentuk paragraf. Saran dapat disampaikan pada bagian ini (Times New Roman, 12, normal).

REFERENSI (MENGGUNAKAN MENDELEY)

Penulisan daftar referensi hanya yang disitasi hanya dalam naskah ini dan diurutkan secara alfabetis dan kronologis.

Rujukan Buku:

Noddings, N. 2012. *Educating for Intelligent Belief or Unbelief*. New York: Teacher College Press.

Rujukan Artikel dalam Buku Kumpulan Artikel

Margono. 2012. *Manajemen Jurnal Ilmiah*. Dalam M.G Waseso & A. Saukah (Eds.), *Menerbitkan Jurnal Ilmiah* (hlm. 46-50). Malang: UMM Press.

Rujukan dari Buku yang Berasal dari Perpustakaan Elektronik

Dealey, C. 2014. *The Care of Wounds: A Guide for Nurses*. Oxford: Blackwell Science. Dari NetLibrary, (Online), (<http://netlibrary.com>), diakses 26 Agustus 2012.

Rujukan dari Artikel dalam Internet Berbasis Jurnal Tercetak

Mappiare-AT, A., Ibrahim, A.S. & Sudjiono. 2015. *Budaya Komunikasi Remaja-Pelajar di Tiga Kota Metropolitan Pantai Indonesia*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, (Online), 16 (1): 12-21, (<http://www.umm.ac.id>) diakses 28 Oktober 2009

Rujukan Artikel dalam Jurnal atau Majalah:

Wentzel, K. R. 2016. *Student Motivation in Middle School: The Role of Perceived Pedagogical Caring*. *Journal of Educational Psychology*, 89 (3), 411-419.

Buku Terjemahan:

Habermas, Jurgen. 2017. *Teori Tindakan Komunikatif II: Kritik atas Rasio Fungsionaris*. Terjemahan oleh Nurhadi. Yogyakarta: Kreasi Wacana.

Rujukan dari Dokumen Resmi Pemerintah yang diterbitkan oleh Lembaga tersebut

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UURI No. 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pelaksanaannya. 2003. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Rujukan dari Internet:

Winingsih, H. Lucia. 2013. *Peningkatan Mutu, Relevansi dan Daya Saing Pendidikan*. Jakarta: Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia PDII-LIPI, diakses 2 Desember 2014 on-line www.Pdii.lipi.go.id/katalog/index.php/search_catalog/byld/257453.

Rujukan Berupa Skripsi, Tesis, atau Disertasi.

Mulyana, Yoyo. 2015. *Keefektifan Model Mengajar Respons Pembaca dalam Pengajaran Pengkajian Puisi*. Disertasi tidak Diterbitkan. Bandung: Fakultas Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Pendidikan Indonesia.

PETUNJUK PENULISAN ARTIKEL WADAH ILMIAH PENELITIAN PENGABDIAN UNTUK NOMMENSEN (WIPPUN)

Ketentuan Umum:

1. Yang dimaksud dengan “Naskah” dalam pedoman ini adalah artikel hasil penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat tentang ilmu sosial, Kependidikan, dan entrepreneurship.
2. Penulis naskah wajib membuat dan menandatangani surat pernyataan bermaterai yang menyatakan bahwa naskah yang ditulis merupakan hasil karya sendiri, bebas plagiarism dengan tingkat maksimal 20%, dan belum pernah dipublikasikan di media lain.
3. Naskah dapat di unggah dan register lebih dulu melalui laman website: <http://jurnal.uhnp.ac.id/wippun>

Ketentuan Penulisan Naskah:

1. Bahasa yang digunakan dalam penulisan naskah adalah Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris.
2. Naskah diketik di atas kertas A4 dengan margin kiri 4 cm, margin atas, bawah dan kanan 3 cm, menggunakan tipe huruf Times New Roman, ukuran huruf 12, dan spasi 1.
3. Jumlah halaman naskah adalah 10 sampai dengan 15 halaman.
4. Sistematika Penulisan:
 - a. **Judul (Times New Roman 14 bold)**

Penulisan judul menggunakan kalimat singkat, namun cukup untuk menggambarkan isi (substansi) naskah secara keseluruhan. Judul tulisan berbahasa Indonesia terdiri dari maksimal 15 kata, sedangkan apabila berbahasa Inggris terdiri dari maksimal 15 kata.
 - b. **Nama Penulis (Times New Roman 12 bold)**

Nama penulis dicantumkan tanpa gelar, kemudian disertai alamat instansi, dan alamat surat elektronik (email). Apabila terdapat lebih dari satu penulis maka dituliskan seperti penulis Utama. Untuk penulis utama harap menyertakan nomor Hanphone yang bisa dihubungi.
 - c. **Abstrak dan Kata Kunci (Times New Roman 10 bold)**

Abstrak terdiri dari maksimal 300 kata. Abstrak mencerminkan permasalahan, tujuan, metode penelitian, hasil dan saran. Abstrak ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, menggunakan huruf jenis Times New Roman ukuran 10, spasi 1. Kata kunci disusun secara alfabetis, mencerminkan kandungan esensi artikel, dibuat sejumlah 3-6 kata/frase.
 - d. **Pendahuluan (Times New Roman 12 bold)**

Pendahuluan (berisi latar belakang, konteks penelitian, hasil kajian pustaka, dan tujuan penelitian, yang semuanya dipaparkan secara terintegrasi dalam bentuk paragraf-paragraf, dengan persentase 15-20% dari keseluruhan artikel) Tinjauan pustaka yang relevan dan pengembangan hipotesis (jika ada) dimasukkan dalam bagian ini. (Times New Roman, 12, normal).
 - e. **Metode (Times New Roman 12 bold)**

Metode menjelaskan paparan dalam bentuk paragraf tentang rancangan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang secara nyata dilakukan peneliti, dengan persentase 10-15% (Times New Roman, 12, normal).

f. Hasil Dan Pembahasan (Times New Roman 12 Bold)

Hasil penelitian berisi paparan hasil analisis yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, sedangkan pembahasan berisi pemaknaan hasil dan perbandingan dengan teori dan/atau hasil penelitian sejenis, dengan persentase 40-60% dari keseluruhan artikel); Kemungkinan tindak lanjut kegiatan dapat juga disampaikan pada bagian ini Hasil penelitian dapat dilengkapi dengan tabel 1 (bukan tabel berikut:), grafik/gambar 1 (bukan grafik/gambar berikut:), dan/atau bagan 1 (bukan bagan berikut:). (Times New Roman, 12, normal).

g. Kesimpulan (Times New Roman 12 bold)

Berisi temuan penelitian yang berupa jawaban atas pertanyaan penelitian atau berupa intisari hasil pembahasan, yang disajikan dalam bentuk paragraf. Saran dapat disampaikan pada bagian ini (Times New Roman, 12, normal).

h. Referensi.

Daftar referensi ditulis dengan sistematika dan ditulis secara berurut sesuai abjad. Tanda baca koma diganti dengan tanda baca titik; tidak dicantumkan halaman kutipan; kutipan yang ada dalam batang tubuh (artikel) wajib dicantumkan di daftar pustaka begitu juga sebaliknya kutipan yang ada dalam daftar pustaka wajib ada di batang tubuh (artikel). 80% daftar pustaka **Wajib dari Jurnal** dan 20% bisa dari buku dengan memperhatikan keterbaruan daftar referensi minimal 10 tahun terakhir.

Contoh Penulisan Daftar Referensi

Rujukan Buku:

Noddings, N. 2012. Educating for Intelligent Belief or Unbelief. New York: Teacher College Press.

Rujukan Artikel dalam Buku Kumpulan Artikel

Margono. 2012. Manajemen Jurnal Ilmiah. Dalam M.G Waseso & A. Saukah (Eds.), Menerbitkan Jurnal Ilmiah (hlm. 46-50). Malang: UMM Press.

Rujukan dari Buku yang Berasal dari Perpustakaan Elektronik

Dealey, C. 2014. The Care of Wounds: A Guide for Nurses. Oxford: Blackwell Science. Dari NetLibrary, (Online), (<http://netlibrary.com>), diakses 26 Agustus 2012.

Rujukan dari Artikel dalam Internet Berbasis Jurnal Tercetak

Mappiare-AT, A., Ibrahim, A.S. & Sudjiono. 2015. Budaya Komunikasi Remaja-Pelajar di Tiga Kota Metropolitan Pantai Indonesia. Jurnal Ilmu Pendidikan, (Online), 16 (1): 12-21, (<http://www.umm.ac.id>) diakses 28 Oktober 2009

Rujukan Artikel dalam Jurnal atau Majalah:

Wentzel, K. R. 2016. Student Motivation in Middle School: The Role of Perceived Pedagogical Caring. Journal of Educational Psychology, 89 (3), 411-419.

Buku Terjemahan:

Habermas, Jürgen. 2017. Teori Tindakan Komunikatif II: Kritik atas Rasio Fungsionaris. Terjemahan oleh Nurhadi. Yogyakarta: Kreasi Wacana.

Rujukan dari Dokumen Resmi Pemerintah yang diterbitkan oleh Lembaga tersebut

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UURI No. 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pelaksanaannya. 2003. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Rujukan dari Internet:

Winingsih, H. Lucia. 2013. Peningkatan Mutu, Relevansi dan Daya Saing Pendidikan. Jakarta: Pusat Dokumentasi dan Informasi Ilmiah-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia PDII-LIPI, diakses 2 Desember 2014 on-line www.Pdii.lipi.go.id/katalog/index.php/search_catalog/byld/257453.

Rujukan Berupa Skripsi, Tesis, atau Disertasi.

Mulyana, Yoyo. 2015. Keefektifan Model Mengajar Respons Pembaca dalam Pengajaran Pengkajian Puisi. Disertasi tidak Diterbitkan. Bandung: Fakultas Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Pendidikan Indonesia.

5. Referensi acuan yang digunakan adalah maksimal 10 tahun terakhir dengan jumlah minimal 15 buah dan minimal 80 % diantaranya berasal dari jurnal ilmiah.
6. Redaktur berhak mengubah tulisan pada naskah sepanjang tidak mempengaruhi materi atau isi pokok pembahasan.
7. Segala sesuatu yang menyangkut perizinan pengutipan atau penggunaan software komputer untuk pembuatan naskah atau lainnya yang terkait dengan HAKI yang dilakukan oleh penulis artikel, berikut konsekuensi hukum yang mungkin timbul karenanya, menjadi tanggung jawab penuh penulis artikel.

WIPPUN



WADAH ILMIAH PENELITIAN PENGABDIAN UNTUK NOMMENSEN

Penerbit:

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (FKIP)

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN PEMATANGSIANTAR (UHKBPNP)

Jl. Sangnualuh No. 4 Kelurahan Siopat Suhu, Pematangsiantar, Kode Pos: 21132

<https://jurnal.uhnp.ac.id/wippun>

ISSN 2828-5913



9 772828 591008