

PENGARUH KINERJA GURU DAN TUGAS TAMBAHAN TERHADAP EFEKTIFITAS PENDIDIKAN DI MAN BANGKALAN

ERNAWATININGSIH

MAN Bangkalan

E-mail: ernawati7072@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kinerja guru dan tugas tambahan terhadap efektivitas pendidikan dan faktor yang mempengaruhi secara dominan terhadap efektivitas pendidikan di MAN Model Bangkalan. Kinerja guru dan kepala sekolah merupakan elemen-elemen penting dalam pelaksanaan pelayanan pendidikan pada saat ini, tuntutan akan peningkatan mutu pelayanan pendidikan di Indonesia semakin tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 3 variabel yaitu (1) Kinerja guru (X1) sebagai variabel bebas, dimana dibedakan menjadi: Kinerja (X1) (2) Tugas tambahan sebagai variabel bebas (X2) dan Efektivitas sebagai variabel-variabel terganggu: Efektivitas Pendidikan (Y). Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dengan penggunaan metode angket tertutup untuk mendapatkan dan data sekunder dengan metode dokumentasi untuk mengumpulkan. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mendapat tugas tambahan jumlah 40 orang. Hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan diberikan skor selanjutnya skor yang diperoleh masing-masing variabel dan digambarkan dalam persamaan regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa (1) Variabel kinerja guru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pendidikan. (2) Variabel komitmen kepada sekolah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pendidikan dan tugas tambahan.

Kata Kunci: Kinerja, Tugas Tambahan, Efektifitas, Pendidikan, Guru.

ABSTRACT

This study aims to examine and determine the effect of teacher performance and additional assignments on educational effectiveness and factors that influence educational effectiveness dominantly in Bangkalan Model MAN. The performance of teachers and principals is an important element in the implementation of educational services at this time, the demand for improving the quality of education services in Indonesia is getting higher. This study uses a quantitative approach with 3 variables, namely (1) Teacher performance (X1) as an independent variable, which is divided into: Performance (X1) (2) Additional assignments as independent variables (X2) and Effectiveness as dependent variables: Educational Effectiveness (Y). The type of data in this study is primary data using a closed questionnaire method to obtain and secondary data using the documentation method to collect. The population that became the object of this study were all teachers who received additional assignments totaling 40 people. The results of the answers to the questions are given a score, then the score obtained for each variable is described in the multiple linear regression equation, t test and f test. The results of his research concluded that (1) the teacher performance variable partially has a significant influence on educational effectiveness. (2) The variable of commitment to school partially has a significant influence on the effectiveness of education and additional assignments.

Keywords: Performance, Additional Tasks, Effectiveness, Education, Teachers.

PENDAHULUAN

Guru merupakan pelaku yang berhadapan langsung dengan siswa dalam PBM di kelas karena itu keberhasilan dalam meningkatkan prestasi pendidikan dapat ditentukan oleh

Copyright (c) 2022 MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan

kedisiplinan dan kemampuan yang melekat pada sosok guru dalam mengembangkan amanat yang menjadi tanggung jawab sebagai pendidik dan pengajar. Guru adalah ujung tombak keberhasilan pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan siswa memerlukan pelayanan dalam meningkatkan prestasi belajar. guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari perlu di tunjang dengan sarana/prasarana yang memadai sesuai dengan kebutuhan siswa sarana dan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan akan dapat di capai apabila kegiatan atau PBM di kelas dapat berlangsung dengan sebaik-baiknya kegiatan tersebut dapat terlaksana jika ditunjang dengan peningkatan kedisiplinan dan kemampuan guru secara baik pula.

UUPS No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 5 menyatakan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan di angkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan Pasal 39 ayat 1 menyatakan tenaga pendidikan bertugas melaksanakan administrasi dan layanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sedangkan UUSPN No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 menyatakan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, Widyaaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan pendidikan dan pengabdian pada masyarakat terutama bagi pendidikan di perguruan tinggi.

Istilah kinerja berasal dari terjemahan bahasa inggris "*performance*" sedangkan untuk kinerja organisasi berasal dari kata "*organization performance*" adalah akumulasi keluaran dan kemampuan dari semua yang di lakukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa perspektif difinisi kinerja sebagaimana yang di ungkapkan oleh para ahli sebagaimana berikut, menurut Soetomo (1999) media indonesia memberi padanan kata bahasa inggris untuk istilah kinerja dengan *performance*. dalam *the scrieber-bautam english dictionary* terbitan amerika dan kanada; dengan berdasarkan akar kata *to perform* yang mempunyai makna melakukan atau melakukan kewajiban, menggambarkan suatu karakter dalam suatu aturan; melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; melakukan yang di harapkan seseorang atau mesin, Ssoetomo (1999). Hasil yang di capai menunjukkan efektifitas kerja yang bersangkutan perilaku kerja yang pad gilirannya mempengaruhi hasil kerja ada dua faktor yaitu:

- Faktor dalam diri individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki.
- Faktor dari luar diri individu seperti: keadaan ekonomiN kebijakan pemerintah, perubahan kurikulum dan sebagainya.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seseorang baik secara kwantitatif maupun secara kualitatif melalui kegiatan- kegiatan atau pengalaman-pengalaman dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja guru dan kepala sekolah merupakan elemen-elemen penting dalam pelaksanaan pelayanan pendidikan pada saat ini, tuntunan akan peningkatan mutu pelayanan pendidikan di Indonesia semakin tinggi. Organisasi pendidikan juga dituntut untuk meningkatkan tidak saja aspek akademiknya namun secara keseluruhan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada *stakeholdernya* terutama penggunaanya yaitu siswanya khususnya dan masyarakat pada umumnya. Kualitas pendidikan merupakan suatu deskripsi akan totalitas pelayanan kepada penggunaanya yang makin diberikan ruang publik yang makin lebar untuk memilih alternatif. Dengan adanya kinerja para guru yang baik dan semakin meningkat serta adanya komitmen dari kepala sekolah untuk tetap mendukung dan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, menjadikan suatu kekuatan dalam meraih tujuan pelaksanaan pendidikan.

Penilaian kinerja memungkinkan atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki hasil kerja yang lalu. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat padat dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi dan lembaga pelaksanaan penilaian pekerjaan perlu dilakukan secara formal

berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan sehingga hasil yang di peroleh bisa obyektif. Untuk memudahkan pengukuran dan penilaian kinerja guru maka penilaian dilakukan oleh kepala sekolah terhadap tugas-tugas guru seperti yang tentang dalam keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 84/3 tentang Jabatan Fungsional Guru dan angka kreditnya yang menggariskan rincian kegiatan guru di sekolah dasar sebagai berikut:

1. Proses Belajar Mengajar (PBM) meliputi:
 - Melaksanakan penyusunan program pengajaran
 - Menyajikan program pengajaran
 - Melaksanakan evaluasi belajar
 - Melaksanakan analisis hasil evaluasi
 - Melaksanakan progam perbaikan dan pengayaan
2. Proses bimbingan meliputi
 - Melaksanakan penyusunan program bimbingan dan konseling
 - Melaksanakan evaluasi pelaksanaan bimbingan dan konseling
 - Tindak lanjut pelaksanaan bimbingan
3. Pengembangan Profesi meliputi:
 - Membuat karya ilmiah hasil penelitian, pengkajian atau evaluasi di bidang pendidikan dalam bentuk buku atau majalah yang diakui departemen.
 - Diaplikasikan, didokumentasikan di perpustakaan sekolah mengikuti penataan dan studi lanjut.

Selain kinerja, guru juga dinilai dari tugas-tugas yang harus dijalankan dan menjadi kewajibannya. Tugas tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori yaitu:

- A. Tugas tambahan Struktural
 - Tugas struktural tambahan sesuai dengan ketentuan tentang struktur organisasi sekolah.
 - Jenis tugas tambahan struktural dan wajib tatap muka guru.
- B. Tugas tambahan Khusus.
 - Tugas tambahan khusus hanya berlaku pada jenis sekolah tertentu, untuk menangani masalah khusus yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.
 - Jenis tugas tambahan khusus dan ekuivalensi beban tatap muka.

Pelaksanaan tugas yang efektif akan mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi dengan cepat. Sehubungan dengan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Pariata Westra (1981) mengemukakan pendapatnya yaitu "efektivitas adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya".

Menurut Emerson H dalam Soewarno Handayanigrat (1996) memberikan pengertian efektivitas adalah "efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, tercapainya tujuan tersebut adalah efektif sebab mempunyai efek atau pengaruh yang besar terhadap yang dikehendaki".

Sedangkan pengertian efektivitas kerja menurut Sondang P. Siagian (1999:151) adalah penyelesaian kerja tepat pada waktunya yang telah diterapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuai tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana acara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah tercapainya pelaksanaan tugas yang sesuai dengan rencana Yang telah ditentukan atau berhasilnya suatu tujuan yang akan dicapai tepat pada waktunya. Kemudian untuk mengukur

efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Richard M Steers (1995) mengemukakan pendapatnya bahwa unsur-unsur yang dijadikan data efektifitas adalah:

1. Prestasi kerja
2. Produktivitas kerja
3. Kepuasan kerja

Dari beberapa unsure yang dinilai untuk mengukur tingkat efektivitas diatas, maka unsure efektivitas dibahas dalam penelitian ini hanya dibatasi pada unsur prestasi kerja, efektivitas kerja, dan kepuasan kerja.

Di MAN Bangkalan merupakan salah satu MAN MODEL yang ada di Jawa Timur. Di MAN Bangkalan yang merupakan salah satu sekolah yang memiliki sarana dan prasarana sehingga mendapat predikat MAN Model Bangkalan dan centre dari MA Swasta sehingga memiliki PSBB. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di masyarakat Aliyah, Kementerian Agama RI telah merintis pengembangan Madrasah Aliyah Model sejak tahun 1998, yang dibiayai dengan pinjaman dari Asian Development Bank melalui proyek DMAP (Development of Madrasah Aliyah Project, LOAN 1519.INO). Selain membentuk 35 Madrasah Aliyah Negeri Model di seluruh Indonesia, proyek ini telah membangun 32 Pusat Sumber Belajar (PSBB) yang diharapkan dapat menjadi sarana Peningkatan kualitas guru dan tenaga kependidikan secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan daerah.

Berdasarkan paparan di atas, permasalahan yang akan penulis teliti yaitu tenaga pengaruh kinerja guru dan tugas tambahan terhadap efektivitas pendidikan di MAN MODEL Bangkalan. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja guru dan tugas tambahan terhadap efektivitas pendidikan dan faktor yang mempengaruhi secara dominan terhadap efektivitas pendidikan di MAN Model Bangkalan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif Sugiyono (2001;6) yaitu memberikan pengertian mengenai jenis penelitian eksplanasi sebagai penelitian dengan tingkat penjelasan, yaitu bagaimana variabel-variabel yang akan di teliti akan menjelaskan objek yang di teliti melalui data yang terkumpul. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Kinerja guru sebagai variabel bebas, dimana dibedakan menjadi: Kinerja (X1)
2. Tugas tambahan sebagai variabel bebas: Tugas tambahan (X2).
3. Efektivitas sebagai variabel-variabel tergantung: Efektivitas Pendidikan (Y)

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer dengan penggunaan metode angket tertutup untuk mendapatkan dan data sekunder dengan metode dokumentasi untuk mengumpulkan. Populasi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mendapat tugas tambahan jumlah 40 orang, sehingga merupakan penelitian populasi atau total sampling. Penelitian dilakukan di MAN Model Bangkalan yang akan melihat efektivitas pendidikan dan dihubungkan dengan kinerja guru yang mendapat tugas tambahan.

Variabel terikat dijabarkan dalam bentuk pertanyaan pada angket. Hasil jawaban dari pertanyaan-pertanyaan diberikan skor. Kemudian dijumlahkan dan hasil menunjukkan faktor skor Y. Variabel bebas terdiri dari 2 variabel, dijabarkan dan dituangkan dalam bentuk pertanyaan dalam angket, dan jawaban dari angket tersebut diberi skor dan dikelompokkan pada variabel-variabel tersebut dan selanjutnya skor yang diperoleh masing-masing variabel bebas yang meliputi skor X1 dan X2 diregresikan dengan skor Y. Hubungan antara variabel-variabel yang digunakan digambarkan dalam suatu fungsi, yaitu: $Y = f(X_i)$. Dengan melihat variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain dapat dinyatakan secara lengkap, yaitu:

1) Bentuk Persamaan Regresi Linier Berganda Dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Pendidikan

X₁ = Kinerja Guru

X₂ = Tugas Tambahan

b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi

b₀ = Konstanta

e_i = Variabel error

2) Uji F

Uji F, adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan formula sebagai berikut

- Ho: b₁, b₂ = 0, tidak ada pengaruh yang bermakna antara X, dengan Y.
- H₁: b₁, b₂ ≠ 0, ada pengaruh yang bermakna antara X, dengan Y.

Dengan taraf signifikansi (α) 5% dan derajat kebebasannya adalah:

- df₁ = k
- df₂ = k (n-k-1)

Fhitung dihitung dengan rumus

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

K = Prediktor (variabel bebas)

n = Pasangan Data Yang Diteliti

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a) Apabila F_{hitung} > F_{tabel}, maka Ho ditolak dan H₁ diterima, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- b) Sebaliknya apabila F_{hitung} ≤ F_{tabel} maka Ho diterima dan H₁ ditolak, yang berarti hipotesis dalam pengertian ini ditolak.

3) Uji t

Uji t, adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel (secara partial), dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

- Ho: b₁ = 0; tidak ada pengaruh X₁ terhadap Y
- H₁ : b₁ ≠ 0; ada pengaruh X, terhadap Y

Formula yang digunakan adalah:

$$T_{hitung} = \frac{\text{Koefisien Regresi (b}_1\text{)}}{\text{Standart Deviasi (b}_1\text{)}}$$

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis yaitu:

- a. Apabila t_h > t_t, maka Ho ditolak dan H₁ diterima.
- b. Sebaliknya apabila t_h ≤ t_t, maka Ho diterima dan H₁ ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lokasi penelitian yang dilaksanakan terletak di MAN Model Bangkalan Jl. Soekarno Hatta No. 05 Bangkalan 69116 telp (031)3095596. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah secara random acak tanpa di tentukan kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel, penelitian sampel yang diambil sebesar 40. Berikut merupakan penjelasan mengenai karakteristik responden dari hasil penelitian.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	45%
Perempuan	22	55%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Selanjutnya penilaian responden berdasarkan pada karakteristik responden yang berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Usia Responden

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1	26 – 30 Tahun	2	5%
2	31 – 35 Tahun	8	20%
3	36 – 40 Tahun	10	25%
4	41 – 45 Tahun	14	35%
5	46 – 50 Tahun	6	15%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Klasifikasi pemilahan karakteristik selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan dari responden. Tingkat pendidikan para guru, dalam hal ini adalah tingkat pendidikan akhir yang pernah ditempuh memberikan gambaran mengenai tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para guru. Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S1	30	75%
2	S2	10	25%
3	S3	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Selanjutnya pemilahan karakteristik yang berdasarkan tingkat lama bekerja/pengalaman bekerja sebagai pengajar. Seperti kita ketahui, tingkat pengalaman mengajar memiliki pengaruh yang besar terhadap sikap dan kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, yaitu berkaitan dengan teknik mengajar, penguasaan materi dan kelas. Sehingga gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh para responden sangatlah mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Adapun paparan kondisi responden berdasarkan tingkat pengalaman bekerja dapat diidentikkan dengan lama bekerja, sebagai berikut:

Tabel 4. Tingkat Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<5 Tahun	2	5%
2	6 – 10 Tahun	8	20%
3	11 – 15 Tahun	10	25%
4	16 – 20 Tahun	14	35%
5	21 – 25 Tahun	6	15%
6	>25 Tahun	-	-
	Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah 2011

Pada bagian ini disajikan data-data penelitian yang telah diteliti dan sekaligus menganalisisnya dari variabel-variabel yang digunakan dengan menggunakan analisa kuantitatif. Untuk memberikan penilaian hasil kuisioner digunakan kategori penilaian menurut skala Linkert yang di modifikasi 3 (tiga) kategori pengukuran, dengan bobot masing-masing penilaian sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Jawaban Responden

Kategori Penilaian	Nilai
Skor 1,00 – 2,33	Rendah
Skor 2,33 – 3,67	Sedang
Skor 3,68 – 5,00	Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan yaitu tentang pengaruh kinerja guru dan tugas tambahan terhadap efektifitas pendidikan MAN Model Bangkalan, dapat dilihat dari penyajian masing-masing variabel sebagai berikut.

1) Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Kinerja organisasi merupakan akumulasi kemampuan dan keluaran dari semua upaya yang dilakukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini kinerja guru sebagai variabel bebas (X_1). Beberapa indikator dari variabel kinerja guru yang akan dianalisa dalam penelitian ini, antara lain:

a. Produktifitas

Produktifitas adalah salah satu kriteria suatu kinerja. Produktifitas yang tinggi dan stabil atau bahkan cenderung naik mengindikasikan baiknya suatu kerja, hal ini dikarenakan produksi merupakan keluaran dari suatu kinerja. Hasil terkait dari tanggapan responden terhadap tingkat produktivitas guru MAN Model Bangkalan disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 6. Produktifitas

Produktifitas	Frekuensi	Persentase
Tinggi	22	55%
Sedang	10	25%
Rendah	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat produktifitas guru MAN Model Bangkalan pada tingkatan yang tinggi yaitu 55% pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui tingkat produktifitas berdasarkan pencapaian guru MAN Model Bangkalan dalam pelaksanaan perannya yaitu pembuatan program belajar, penyusunan mode ajar mempersiapkan yang dilakukan sebelum mengajar serta menganalisa hasil evaluasi belajar.

b. Tingkat Kepuasan Kerja

Salah satu indikator yang berperan dalam penentuan kinerja guru adalah letak kepasan guru dan melakukan aktivitas di sekolah. Tingkat kepuasan guru ditentukan oleh kebijakan organisasi yang memberi peluang terhadap perkembangan anggota, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif dan lain-lain. Tingkat kepuasan dapat dilihat dari antusiasnya anggota dalam program pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Sikap dan nilai anggota terhadap organisasi, tinggi atau rendahnya kesalahan kerja maupun tingkat kehadiran, tinggi rendahnya *labour turn over* (karyawan keluar) dan lain-lain.

Dari hasil penilaian masing-masing pernyataan dari tanggapan responden yang terkait dengan tingkat kepuasan kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7. Tingkat Kepuasan Kerja

Tingkat Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase
Tinggi	18	45%
Sedang	16	40%
Rendah	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Dari paparan tabel diatas dapat diketahui tingkat kepuasan kerja para guru MAN Model Bangkalan. Di sini ditanyakan tentang tingkat pembagian kerja, tingkat intensif yang diterima serta yang paling riil untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja adakah tingkat kesalahan dan absensi kerja, dimana diperoleh bahwa tingkat kepuasan kerja adalah yang tinggi sebesar 45% atau sekitar 18 responden, 16 responden atau 40% menyatakan tingkat kepuasan kerja termasuk sedang dan yang ada pada tingkat kepuasan kerja yang rendah berjumlah 6 responden atau 15%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kondisi kepuasan kerja para guru di MAN Model Bangkalan pada kondisi yang baik.

c. Pertanggungjawaban Publik

Lembaga sekolah merupakan organisasi yang bergerak di bidang pelayanan pendidikan, pada lembaga-lembaga pendidikan tersebut nasib suatu bangsa ditentukan. Semakin baik mutu pendidikan, maka kualitas SDM-nya juga akan baik, begitu pula sebaliknya. Sehingga sepantasnya sebuah lembaga pelayanan memiliki tanggung jawab tersebut bukan hanya untuk SDM yang terbentuk, namun juga dari segi finansial, mengingatkan untuk mendapatkan akses pendidikan yang memerlukan suatu biaya yang cukup besar, bersumber dari masyarakat secara langsung juga melalui anggaran Negara.

Adapun hasil penilaian masing-masing tanggapan responden tentang masalah pertanggungjawaban public, dalam bentuk tabel disusun sebagai berikut:

Tabel 8. Pertanggungjawaban Publik

Pertanggung Jawaban Publik	Frekuensi	Persentase
Tinggi	22	55%
Sedang	12	30%
Rendah	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

Dari paparan tabel diatas dapat diketahui tingkat pertanggungjawaban publik dengan hasil tinggi sebanyak 22 responden (55%), sedangkan pertanggungjawaban publik termasuk sedang sebanyak 12 responden (30%) dan pertanggungjawaban public termasuk rendah dengan jumlah 6 responden (15%).

2) Deskripsi Variabel Tugas Tambahan

Tugas Tambahan diartikan sebagai sikap, keyakinan dan pendapat yang menggambarkan sejauh mana seorang guru bisa untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi (sekolah). Berikut disajikan perolehan data dari pendapat responden mengenai tugas tambahan di MAN Model Bangkalan, dalam penelitian ini dikaji melalui beberapa indicator, sebagai berikut:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- b. Ketaatan pribadi terhadap tugas.
- c. Kerelaan bekerja melebihi kewajiban / target.
- d. Kesiediaan untuk menerima kebijakan penting soal SDM.
- e. Kebanggaan pribadi terhadap tugas.

3) Deskripsi Variabel Efektivitas Pendidikan

a. Kesesuaian Metode Mengajar

Penilaian Kuesioner untuk variabel efektivitas pendidikan dengan indikator kesesuaian metode yang dilihat dari ketepatan metode dengan kebutuhan pekerjaan penerapan metode ajar hasil kuesioner tersebut dapat dijelaskan data bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Kesesuaian Metode Mengajar

Kesesuaian Metode Mengajar	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	14	35%
Sedang	20	50%
Rendah	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

b. Kesesuaian Tujuan Mengajar

Penilaian kuesioner untuk variabel efektivitas pendidikan dengan indikator kesesuaian tujuan mengajar dilihat dari kegiatan yang dilakukan oleh responden sebagaimana tersusun dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel 10. Kesesuaian Tujuan Mengajar

Kesesuain Tujuan Mengajar	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	20	50%
Sedang	14	35%
Rendah	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

c. Ketepatan Waktu Mengajar

Variabel efektivitas pendidikan dengan indikator ketepatan waktu mengajar yang dilakukan oleh responden setelah mengisi kuesioner dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 11 Ketepatan Waktu Mengajar

Ketepatan Waktu Mengajar	Frekuensi	Prosentase
Tinggi	22	55%
Sedang	14	35%
Rendah	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2011

4) Pengujian Hipotesis

a) Persamaan Regresi:

$$Y = 0,318 + 0,495 X_1 + 0,415 X_2$$

Konstanta (α)	= 0,318
Koefisien X_1	= 0,495
Koefisien X_2	= 0,415

b) Uji t (Uji parsial)

Dicari dulu nilai t_{tabel}

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$

Untuk uji dua sisi dengan signifikansi = $\alpha/2 = 5\%/2 = 0,025$

Tabel	= df; $\alpha/2$
	= n-k - 1; 0,025
	= 3 ; 0,025
	= 2,026

Tabel 12 Hasil Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	Konidisi	Kesimpulan
X_1	4,026	2,026	$T_{hitung} > T_{tabel}$	H_1 diterima , H_0 Ditolak
X_2	3,119	2,026	$T_{hitung} > T_{tabel}$	H_1 diterima , H_0 Ditolak

Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 4,026 > t tabel sebesar 2,026, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 2,5% sehingga disimpulkan variabel Kinerja Guru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Pendidikan. Berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung sebesar 3,119 > t tabel sebesar 2,026, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 2,59% sehingga disimpulkan variabel Kinerja Guru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Pendidikan.

c) Uji F (Uji Simultan)

$$F_{hitung} = 49,975$$

$$F_{tabel} = df_2; df_1 = n-k-1; k = 37-2-1 ; 2 = 37,2 = 3,252$$

Karena $F_{hitung} = 49,975 > F_{tabel} = 3,252$, maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% dengan df pembilang 2 dan df penyebut 37, sehingga secara simultan variabel Kinerja Guru dan Tugas Tambahan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Pendidikan.

d) Koefisien korelasi berganda

(menentukan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y)

$R = 0,854 >$ mendekati 1 berarti mempunyai hubungan yang kuat dan positif.

e) Koefisien determinasi berganda

(menentukan besarnya pengaruh semua variabel X terhadap variabel Y)

$R^2 = 0,730 > 73\%$ variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat sebesar 73% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 73\%) = 27\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

f) Koefisien korelasi parsial

(menentukan besarnya pengaruh tiap-tiap variabel X terhadap variabel Y)

Tabel 12. Koefisien korelasi parsial

Variabel	r Partial	r ² Partial	Prosentase
X ₁	0,552	0,3047	30,47%
X ₂	0,456	0,3079	20,79%

Variabel yang mempunyai sumbangan pengaruh terbesar atau dominan adalah variabel X₁, karena mempunyai koefisien nilai r partial terbesar yaitu sebesar 0,3407 atau 30,47%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian hasil analisis kuesioner yang menggunakan perhitungan statistik diketahui bahwa:

1. Nilai koefisien korelasi (R) ialah 0,854 yang menunjukkan bahwa hubungan berganda antara variabel bebas yaitu kinerja guru (X₁) dan variabel komitmen kepala sekolah (X) terhadap efektifitas pendidikan di MAN Model Bangkalan sangat erat dan positif. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Adzakiya yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah, iklim sekolah dan komitmen profesional guru terhadap kinerja guru (Studi kasus di Mts Ma’arif NU Kabupaten Banyumas) diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap iklim sekolah serta keprofesionalan guru. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap terciptanya lingkungan belajar serta keprofesionalan guru dalam mengajar sehingga nantinya akan berpengaruh positif juga terhadap efektifitas pendidikan itu sendiri. Baik kinerja guru maupun komitmen kepala sekolah merupakan variabel yang saling memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas pendidikan
2. Hasil analisis r parsial dari variabel bebas (X) kinerja guru lebih besar dari tugas tambahan (X₂) dengan probabilitas 0,001 ($P < 0,05$) berarti signifikan dan lebih dari non dari variabel lain.
3. Pada uji t untuk variabel kinerja guru (X₁) diperoleh tuitung Sebesar 4,026 > tabel sebesar 2,026 maka H₀ ditolak dan H diterima pada tingkat signifikansi 2,5 % sehingga disimpulkan variabel kinerja guru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas pendidikan. Salah satu penelitian tentang pengaruh kinerja guru yang dilakukan oleh S.Eko Putro Widoyoko dan Anita Rinawat dengan judul “Pengaruh kinerja guru terhadap motivasi belajar siswa” menyimpulkan bahwa kinerja guru yang baik dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Meningkatnya motivasi siswa belajar siswa tentunya akan meningkatkan hasil belajar serta yang pada akhirnya dapat secara signifikan juga mempengaruhi efektifitas belajar secara keseluruhan.

4. Uji t untuk variabel tugas tambahan (X2) diperoleh t hitung sebesar 3,119 > tabel sebesar 2,026 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 2,5 5 sehingga disimpulkan variabel komitmen kepala sekolah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Kinerja guru dan komitmen kepala sekolah terhadap efektivitas pendidikan di MAN Model Bangkalan sangat erat dan positif. Variabel kinerja guru secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pendidikan.
Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang penting guna meningkatkan dan memajukan pendidikan, karena dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang guru yang baik akan menghasilkan output yang baik pula. Oleh karena itu kinerja guru masih perlu ditingkatkan sebab ada beberapa kekurangan tentang kinerja guru dari beberapa responden.
2. Variabel komitmen kepada sekolah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pendidikan.
Tugas tambahan dalam setiap tindakan dan pengambilan keputusan dapat memberi motivasi kepada para guru, hal ini masih perlu ditingkatkan, karena faktor ini dapat dirasakan langsung oleh guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkiya, Ahmad. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Professional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma'arif NU Kabupaten Banyumas)*. Thesis. Universitas Jenderal Sudirman
- Arifin. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2017. *Panduan Pengembangan Unit Kegiatan Belajar Mandiri*. Jakarta.
- Eko, S dan Anita. 2012. *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*. Jurnal Ilmiah pendidikan. Lembaga Pengembangan dan Penjamin Mutu Pendidikan UNY
- Imamatul, M. 2019. Efektivitas Penggunaan Unit Kegiatan Belajar Mandiri (UKBM) DALAM Mengembangkan Kognitif Siswa pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 3 Sidoarjo. *Skripsi*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Permendikbud Republik Indonesia Nomor 69. 2013. Tentang *Kerangka Dasar dan Struktur Kurikulum Sekolah Menengah Atas/Madrasa Aliyah*. Tersedia dalam: <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2018/06/kemendikbud-berikanbantuan-pendampingan-kurikulum-2013>
- Ruslika, A. D., Ai Sumirah Sertiawati. 2020. Pengaruh Penerapan UKBM Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Bahasa Jepang Siswa SMA. *Jurnal Program Studi Sastra Jepang, Volume 9 No. 1*.
- Susanto, A. 2015. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenada Media.
- Zaif. 2009. *Ranah Penelitian Kognitif, Afektif, dan Psikomotorik*. (Online) Tersedia dalam: <http://zaifbio.wordpress.com/2009/11/15/ranah-penilaian-kognitif-afektif-dan-psikomotorik/>