

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU SD

Rina ^{a)}, Taufani C. Kurniatun ^{b)}, Ajat Safa'at ^{c)}

^{a)} SD Negeri Taman, Sukabumi, Indonesia

^{b)} Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

^{c)} SMP PGRI Warungkiara, Sukabumi, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: rinaspd129@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 November 2024; direvisi: 16 November 2024; disetujui: 06 Desember 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja guru melalui kajian terhadap hubungannya dengan motivasi kerja dan kepemimpinan visioner. Populasi penelitian ini berjumlah 140 guru PNS, dengan jumlah sampel sebanyak 104 guru, yang penentuannya menggunakan rumus Yamane dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Data dikumpulkan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik deksriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan tiga hubungan yang positif dan signifikan. Pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,63. Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner dengan efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,48. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan visioner secara bersama sama dengan efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,696.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepemimpinan Visioner; Efektivitas Kerja Guru.

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND VISIONARY LEADERSHIP ON ELEMENTARY TEACHERS' WORK EFFECTIVENESS

Abstract. With its practical implications, this study aims to identify strategies that can enhance teacher work effectiveness by examining its association with work motivation and visionary leadership. The study was conducted on a population of 140 civil servant teachers, with a sample of 104 teachers, determined using the Yamane formula with a 5% error tolerance. Data were collected through a questionnaire instrument and analyzed using descriptive and inferential statistical methods. The findings of the study revealed three crucial and positive relationships. First, a strong and positive correlation was found between work motivation and teacher work effectiveness (correlation coefficient of 0.63). Second, a positive and significant relationship was observed between visionary leadership and teacher work effectiveness (correlation coefficient of 0.48). Third, a positive and significant relationship was identified between work motivation, visionary leadership, and teacher work effectiveness (correlation coefficient of 0.696).

Keywords: Work Motivation; Visionary Leadership; Teacher Work Effectiveness.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Bagaimana tidak, sebuah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten dapat memiliki daya saing yang kuat dalam dunia kerja pada saat ini. Seperti diketahui karyawan adalah aset utama yang dimiliki Perusahaan yang menjadi perencanaan dan perilaku aktif dari setiap aktivitas organisasi dan karyawan juga merupakan faktor sentral dalam organisasi. Kualitas pendidikan merupakan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan yang meliputi lima dimensi kualitas yaitu peserta didik yang sehat dan termotivasi, lingkungan yang sehat dan aman, kurikulum yang relevan (konten), guru menggunakan pedagogi aktif serta tata kelola yang baik (proses), dan hasil pembelajaran secara akurat (Elizabeth Patras et al., 2019). Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih karena tanpa latihan tidak akan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi dasar dan tidak akan mahir dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan materi standar.

Indikator rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai adalah masih rendahnya tingkat kedisiplinan dalam perspektif kehadiran karyawan. Masih banyak pegawai yang masuk kerja diatas dari jam masuk kerja yang telah ditentukan sebelumnya yaitu pukul 07.00 dan juga masih banyak pegawai yang keluar atau pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa tingkat efektivitas kerja pegawai Kabupaten Sukabumi masih rendah. Dibawah ini

penulis tampilkan tabel tingkat kehadiran pegawai sebagai contoh fenomena yang terjadi yang menunjukkan masih rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengkaji secara empirik beberapa permasalahan penting dalam manajemen pendidikan, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. Lebih-lebih setelah pemerintah mencanangkan berbagai kebijakan pendidikan yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Kebijakan pemerintah dalam pendidikan itu diberlakukan berdasarkan berbagai analisis, pertimbangan dan prediksi yang realistis, sehingga tujuan utama pendidikan dapat terwujud. Berdasarkan fenomena, studi pendahuluan dan penelitian terdahulu dapat diidentifikasi bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap efektivitas kerja namun belum jelas benar apakah di SDN kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi motivasi kerja dan kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Efektivitas Kerja Guru

Efektivitas kerja adalah pencapaian tujuan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya memenuhi sasaran yang diinginkan, yang diukur dengan indikator: kesesuaian perencanaan dengan tujuan, pengorganisasian tanggung jawab pekerjaan (pelaksanaan pekerjaan, mengarahkan interaksi pekerjaan), prestasi tugas (*task performance*), hasil produk yang dicapai (*productive output*), dan kepuasan pribadi (*satisficing personal*). (Manurung et al., 2018). Menurut Supriyadi et al (2023) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu, apakah tugas tersebut dievaluasi atau tidak tergantung pada waktu penyelesaian tugas dan, yang terpenting, jawaban atas pertanyaan tentang bagaimana tugas tersebut dilakukan dan berapa biaya untuk melakukannya. Berikut adalah penjelasan Kusumawati (2023) menerangkan bahwa Efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan, seperti pernyataan berikut: “*Effectiveness is often described as “doing the right thing “that is, doing those work activities that will help the organization reach its goals”*”.

Dengan penjelasan bahwa Efektivitas sering digambarkan sebagai melakukan dengan benar melakukan aktivitas kerja yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya dengan tepat. Efektivitas menggambarkan seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai. Kinerja mengukur keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Artinya yang dimaksud dengan efektivitas yang penting hanyalah hasil atau tujuan yang diinginkan. Efisiensi kerja sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bagi sekolah. Tujuan pekerjaan guru adalah untuk mengatasi dan juga memecahkan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Efisiensi kerja adalah ketepatan dalam pemilihan dan penggunaan alat kerja, cara kerja dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sumberdaya: ketepatan penggunaan alat kerja, ketepatan teknik kerja, ketepatan sumber daya kerja dan ketepatan hasil kerja (Kusumawati, 2023). Efektivitas merupakan bidang penelitian yang menyangkut karakteristik guru, lingkungan kelas, kegiatan pembelajaran dan dampaknya terhadap siswa. Dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja adalah kemampuan guru dalam mengajar sedemikian rupa sehingga berhasil mendatangkan perubahan tingkah laku peserta didik yang diinginkan. Prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai kombinasi karakteristik kognitif dan non-kognitif seperti kompetensi dan keistimewaan akademik, kejernihan pikiran dan ekspresi, kelancaran, strategi mengajar, karisma dan pengalaman, serta interaksi sosial dan pribadi (Jibola et al 2020). Sejalan dengan Tampubolon et al (2023) mengungkapkan bahwa Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pekerjaan. Efektivitas kerja dapat tercapai apabila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kondisi yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Dari segi efisiensi kerja lebih ditekankan pada pelaksanaan tugas pegawai dan pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Sedangkan efisiensi adalah penilaian terhadap hasil kerja seseorang dalam organisasi.” Mengevaluasi hasil kerja seseorang mengacu pada tujuan agar seseorang benar-benar berhasil dan terverifikasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan pemaparan teori-teori di atas dapat disintesis bahwa Efektivitas Kerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, fungsi, program atau misi sesuai dengan tujuan (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditentukan atau direncanakan. Sementara indikator untuk Efektivitas Kerja meliputi: a. Kuantitas Kerja, b. Kualitas Kerja, c. Pemanfaat waktu, d. Sumber Daya Manusia (SDM), dan e. Hasil Kerja

Motivasi Kerja

Menurut Wurjayanti dan Roshayanti (2020) menjelaskan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang memberikan arahan, dorongan dan motivasi seseorang dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang disebut motivasi intrinsik, sedangkan motivasi yang berasal dari luar disebut motivasi ekstrinsik. Motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (M. S. Hidayat et al., 2024). Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hal yang optimal. (Maulana, 2024)

Sejalan pendapat Walef et al (2023) mengungkapkan bahwa Motivasi kerja adalah motivasi yang diwujudkan dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya dan dilandasi oleh semangat, semangat, dan dedikasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang berasal dari guru adalah kebutuhan, keinginan dan cita-cita. Namun faktor eksternal yang berasal dari luar guru antara lain imbalan, lingkungan, iklim dan kegiatan yang dilakukan. Iklim mendukung motivasi guru karena guru antusias dan bersemangat atau lebih termotivasi ketika mereka berada dalam iklim organisasi yang mendukung. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Marfianto et al 2022b). Motivasi kerja

adalah motivasi yang dimiliki seseorang ketika melaksanakan tugas dengan ukuran sebagai berikut: 1. Semangat dalam melaksanakan tugas; 2. Berusaha meningkatkan hasil kerja; 3. Produktif dalam bekerja; 4. suasana kerja yang menyenangkan; 5. Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan (Sulaeman, 2022).

Dari paparan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan didasari oleh semangat, dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Sementara indikator untuk Motivasi Kerja meliputi: a) semangat, b) kebutuhan, c) suasana kerja, d) produktif, dan e) promosi.

Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah perilaku pemimpin yang mempunyai visi memimpin pekerjaan yang mengarah pada perubahan di masa depan. Dengan bantuan indikator: (1) Orientasi masa depan; (2) komunikasi; (3) inovasi; (4) komitmen kerja; (5) teladan (Sukmayanti et al 2021). Sejalan dengan pendapat lain bahwa Pemimpin yang visioner (*Visionary leaders*) adalah mereka yang mampu membangun ‘fajar baru’ (*a new dawn*) bekerja dengan intuisi dan imajinasi, penghayatan, dan boldness. Mereka menghadirkan tantangan sebagai upaya memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Indikatornya adalah memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, b) memiliki harapan tinggi, c) memastikan pembelajaran berjalan efektif, d) pemanfaatan waktu secara efisien dan meminimalisasi stres dan konflik negatif, e) mendayagunakan berbagai sumber belajar, f) memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran, g) melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan (Zuriah et al 2023).

Sedangkan menurut Irwana (2015) Pemimpin visioner memiliki empat peran yang harus dijalankan dalam melaksanakan kepemimpinannya. yaitu: Pertama, peran penentu arah (*direction setter*). Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang. Kedua, agen perubahan (*agent of change*). Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Ketiga, juru bicara (*spokesperson*). Memperoleh pesan ke luar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpin masa depan suatu organisasi. Keempat, pelatih (*coach*). Kepemimpinan visioner adalah cara manusia untuk membawa perubahan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan perubahan. (Sariakin dan Fitria, 2023). Sedangkan menurut pendapat lain menjelaskan bahwa Kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah yang berorientasi pada pencapaian visi serta mampu mengajak para guru untuk berkomitmen dalam pencapaian tersebut (Sumardi, 2018).

Dari paparan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan visioner adalah perilaku pemimpin yang memiliki visi dan gagasan yang mendorong orang lain untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang berupaya melakukan perubahan dan ingin mewujudkannya bersama di masa depan. Sementara indikator untuk kepemimpinan visioner meliputi: a. orientasi masa depan, b. komunikasi yang efektif, c. komitmen mencapai visi, d. orientasi pada layanan, e. stimulasi intelektual.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei korelasional. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner, sedangkan variabel terikat adalah Efektivitas Kerja Guru. Populasi dalam penelitian ini yaitu Guru SDN se-Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi. Menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh sampel penelitian sebanyak 104 orang Guru SDN se-Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi. Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi-korelasi. Analisis data diawali dengan analisis uji prasyarat analisis, yaitu: uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas varian, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik, yaitu analisis korelasi, penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, serta pengujian hipotesis dengan uji korelasi menggunakan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, sehingga hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasi. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorof-Smirnov* pada program IBM SPSS, dengan syarat normalitas Sig > 0,05, dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Variabel

Kriteria	X1 dengan Y	X2 dengan Y
Jumlah	104	104
Standar Deviasi	8.28575351	9.74866001
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,196	0,154

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai *Asymp.sig.* sebesar 0,196 pada variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru, dan 0,154 pada variabel Kepemimpinan Visioner terhadap Efektivitas Kerja Guru. Semua angka tersebut menunjukkan nilai

Asymp.sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk itu, dapat dilaksanakan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi.

2. Uji Homogenitas

Uji ini dengan maksud untuk menguji kesamaan varians kelompok sampel yang didapatkan dari populasi yang sama. Uji homogenitas ini diperuntukkan dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil pengujian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Homogenitas Variabel X₁ dan Y

		Tingkat Statistik	df1	df2	Sig.
Y	Rata-rata	5.712	1	206	.178
	Nilai tengah	4.098	1	206	.044
	Nilai tengah df	4.098	1	203.617	.044
	Rata-rata yang dipangkas	5.992	1	206	.015

Hasil Uji Homogenitas Variabel X₂ dan Y

		Tingkat Statistik	df1	df2	Sig.
Y	Rata-rata	12.888	1	206	.413
	Nilai tengah	13.257	1	206	.343
	Nilai tengah df	13.257	1	203.195	.344
	Rata-rata yang dipangkas	13.370	1	206	.033

Berdasarkan nilai signifikansi (sig.) dari data di atas, didapatkan nilai *Test of Homogeneity of Variance* Sig. Adalah 0,178 pada variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru, dan nilai sig. 0,413 pada variabel Kepemimpinan Visioner terhadap Efektivitas Kerja Guru, keduanya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja dengan variabel Efektivitas Kerja Guru, serta variabel Kepemimpinan Visioner dengan variabel Efektivitas Kerja Guru berasal dari populasi yang homogen.

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan tabel hasil dari SPSS di atas dapat diketahui nilai sig. variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,000, hal ini dikarenakan nilai sig. 0,000 < probabilitas 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Guru. Hasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel Motivasi Kerja adalah 5,042, karena nilai t_{hitung} 5,042 > t_{tabel} 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Efektivitas Kerja Guru.

Penyusunan persamaan regresi variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Efektivitas Kerja Guru perlu dilakukan pengolahan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 25 ditunjukkan di tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru

Model		Unstandardized		Standardized	Nilai t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Efektivitas Kerja Guru	39.838	7.902		5.042	.000
	Motivasi Kerja	0.667	0.051	0.792	13.120	.000

Sesuai dengan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 39,838 + 0,667X_1$. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai Efektivitas Kerja Guru dengan mengetahui nilai Motivasi Kerja dimana setiap peningkatan 1 unit Motivasi Kerja dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Guru sebesar 0,667 unit.

2. Hubungan Kepemimpinan Visioner dengan Efektivitas Kerja Guru

Berdasarkan tabel hasil dari SPSS dapat diketahui nilai sig. variabel kepemimpinan situasional adalah sebesar 0,000, hal ini dikarenakan nilai sig. 0,000 < probabilitas 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner dan Efektivitas Kerja Guru.

Hasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel efikasi diri adalah 6,816, karena nilai t_{hitung} 6,816 > t_{tabel} 1,97, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner dengan Efektivitas Kerja Guru.

Penyusunan persamaan regresi variabel Kepemimpinan Visioner terhadap variabel Efektivitas Kerja Guru perlu dilakukan pengolahan analisis regresi linear sederhana. Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS versi 25 ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Visioner terhadap Efektivitas Kerja Guru

Model	Unstandardized		Standardized	Nilai t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Efektivitas Kerja Guru	58.856	8.635		6.816	.000
	Kepemimpinan Visioner	.556	.057	.696	9.800	.000

Sesuai dengan tabel di atas didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 58,856 + 0,556 X_2$. Persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi nilai Efektivitas Kerja Guru dengan mengetahui nilai Kepemimpinan Visioner setia peningkatan 1 unit Kepemimpinan Visioner dapat meningkatkan Efektivitas Kerja Guru sebesar 0,556 unit.

3. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Ganda secara Simultan

Tabel ANOVA						
	Kriteria	Jumlah	Nilai df	Rata-rata	F	Sig.
1	Regresi	13230.834	2	6615.417	115.720	.000
	Residual	5773.925	101	57.168		
	Total	19004.760	103			

Berdasarkan tabel hasil dari SPSS di atas dapat diketahui nilai sig. variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,000, hal ini dikarenakan nilai sig. $0,000 < \text{probabilitas } 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan ini dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Guru.

Hasil output dari aplikasi SPSS di atas diketahui nilai thitung variabel efikasi diri adalah 115,720, karena nilai $t_{hitung} 115,720 > t_{tabel} 1,97$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Visioner secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Guru.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Kerja Guru dapat ditingkatkan melalui identifikasi dan pengembangan indikator-indikator penelitian berdasarkan kekuatan hubungan antar variabel diuraikan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y), hal ini menunjukkan bahwa perbaikan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi.
- Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Visioner (X2) dengan Efektivitas Kerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kepemimpinan visioner akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi,
- Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara variabel Motivasi Kerja Guru (X1) dan Kepemimpinan Visioner (X2) secara bersama-sama dengan Efektivitas Kerja Guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja guru secara bersama-sama akan mengakibatkan peningkatan efektivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Kadudampit Kabupaten Sukabumi.

V. REFERENSI

- Any Wurjayanti, D., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp/ Mts Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (Jmp)*, 9.
- Asmuniansyah. (2014). Pengaruh Spesialisasi Tugas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 3.
- Dharmika, K. A. S. (2016). Visionary Leadership And Organizational Commitment: The Mediating Effect Of Leader Member Exchange (Lmx). *Wayamba Journal Of Management*, 4(1).
- Elizabeth Patras, Y., Iqbal, A., Rahman, Y., Universitas Pakuan, P., Bahasa Arab Mts Assalam, G., Sdn Kopo, K., & Matematika Mts Al-Mu, G. (2019). Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah Dan Tantangannya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2).
- Emylia, D., & Dewa Nyoman Usadha, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Kreativitas Kerja Terhadap Inovasi Pada Pt Bank Mandiri Bali. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 613(12), 613–625. [Http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca](http://Jurnal.Kolibi.Org/Index.Php/Neraca)
- Hidayat, H., & Hasan, A. (2024). Kepemimpinan Visioner Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dengan Iklim Kerja

- Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonika : Jurnal Ekonomi*. [Http://Ojs.Unik-Kediri.Ac.Id/Index.Php/Ekonika](http://Ojs.Unik-Kediri.Ac.Id/Index.Php/Ekonika)
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq Abdullah, M. Al, Desty Febrian, W., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V6i1.7570>
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Xxii*(2).
- Jibola Kadir, A. N., Adebayo, T. A., & Olumide, S. A. (2020). Visionary Leadership And Staff Innovative Behaviour In Public Colleges Of Education In Kwara State, Nigeria. *International Journal Of Education*, 12(2), 63–72. <https://doi.org/10.17509/Ije.V12i2.18998>
- Kusumawati, E. (2023). Efektivitas Kerja Guru. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6, 1487–1492. <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Magdalena Tampubolon, M. M., Bahri, S., & Elfrianto, E. (2023). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sma Swasta Di Kecamatan Air Putih Kabupaten Batu Bara. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 6(1), 193–206. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V6i1.4936>
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik Dan Efikasi Diri Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3.
- Maulana, D. (2024). The Effect Of Work Motivation And Leadership On Employee Performance In Savings And Loan Cooperatives. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Maulidi Marfianto, A., Hatima Inda Arifin, N., & Suboh Situbondo, S. I. (2022). Hubungan Antara Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Suboh Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4. <https://jurnalmitrapendidika.org/index.php>
- Nur Ambia. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat Di Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*.
- Parjuangan Lubis. (2016). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Tanzhim Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*.
- Rizkulloh. (2016). Pengaruh Penempatan Efektivitas Kerja. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Sariakin, & Nora Fitria. (2023). Kontribusi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar (Sd) Di Kecamatan Darul Imarah Kabupaten Aceh Besar.
- Simbolon, S. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Alfo Citra Abadi Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 24.
- Sukmayanti, E., Hidayat, N., & Herfina, H. (2021). Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 96–101. <https://doi.org/10.33751/Jmp.V9i2.4239>
- Sulaeman. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto.
- Supriyadi, Wahyuningsih, S., & Zaharuddin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary Leadership And Its Relationship To Organizational Effectiveness. *Leadership And Organization Development Journal*, 35(6), 566–583. <https://doi.org/10.1108/Lodj-10-2012-0130>
- Tilmasani, T. (2022). Eektivitas Kerja Guru Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 12(1), 180. <https://doi.org/10.22373/Jm.V12i1.12461>
- Ubaidillah, M., Chistiana, R., & Sahrandi, A. (2019). The Visionary Leadership Strategy In Advancing Educational Institutions. *Erudio (Journal Of Educational Innovation)*, 6(2). www.erudio.ub.ac.id
- Wahyuni Asri, & Supardi Endang. (2016). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai (Organizational Climate And Work Motivation As Determinants Of Employees Performance). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1.
- Walef, S. M., Syahril, S., & Rifma, R. (2023). Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Journal Of Administration And Educational Management (Alignment)*, 6(1), 157–164. <https://doi.org/10.31539/Alignment.V6i1.5665>
- Yun Soung Suk, Sumardi, K. S. P. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner Dan efikasi Diri Dengan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 74–79.
- Zuriah, C., Sariakin, S., & Putra, M. (2023). Kontribusi Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kuta Raja Kota Banda Aceh. *Nusra: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 4(4), 1140–1147. <https://doi.org/10.55681/Nusra.V4i4.1761>