

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
OPTIMIS AKADEMIK, DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP EFEKTIVITAS SEKOLAH DI PERGURUAN
KRISTEN METHODIST INDONESIA KECAMATAN
LUBUK PAKAM KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd.)
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Oleh:

KENNY DARIS
NPM. 2120060141



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, OPTIMIS
AKADEMIK, DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP
EFEKTIVITAS SEKOLAH DI PERGURUAN KRISTEN
METHODIST INDONESIA KECAMATAN
LUBUK PAKAM KABUPATEN DELI
SERDANG**

**KENNY DARIS
NPM. 2120060141**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Teknik pengumpulan data pada penelitian menggunakan teknik kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Optimis akademik secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Optimis Akademik, Motivasi Kerja Guru, Efektivitas Sekolah*

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ACADEMIC
OPTIMISM, AND TEACHER WORK MOTIVATION ON SCHOOL
EFFECTIVENESS AT PERGURUAN KRISTEN METHODIST
INDONESIA LUBUK PAKAM DISTRICT DELI
SERDANG REGENCY**

**KENNY DARIS
NPM. 2120060141**

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze transformational leadership, academic optimism and teacher work motivation which influence school effectiveness at the Indonesian Methodist Christian College, Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency. Data collection techniques in research use questionnaire techniques, observation and documentation. The data analysis techniques used in this research are descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that transformational leadership partially influences school effectiveness at the Indonesian Methodist Christian College, Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency. Partial academic optimism has effect on school effectiveness at the Indonesian Methodist Christian College, Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency. Teacher work motivation partially influences school effectiveness at the Indonesian Methodist Christian College, Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency. Transformational leadership, academic optimism and teacher work motivation simultaneously influence school effectiveness at the Indonesian Methodist Christian College, Lubuk Pakam District, Deli Serdang Regency.

Keywords: Transformational Leadership, Academic Optimism, Teacher Work Motivation, School Effectiveness

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang sebesar-besarnya penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan limpahan berkat-Nya sehingga penulis mampu untuk menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Optimis Akademik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang”** yang dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister manajemen pendidikan tinggi di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Di dalam proses penulisan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan dukungan berbagai pihak sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, ucapan yang terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk untuk menimba ilmu di lembaga ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta seluruh staf yang telah banyak membantu proses perkuliahan.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si. CIQnR, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Faisal Rahman Dongoran, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga penyusunan tesis ini selesai.
5. Bapak Dr. Salim Aktar, M.Pd., selaku dosen pembimbing II yang senantiasa membimbing penulis dengan penuh kesabaran sehingga penyusunan tesis ini selesai.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu-ilmu dan berbagai informasi selama studi hingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan lancar.
7. Orang tua yang terkasih atas doa dan dukungan yang tanpa henti kepada penulis.
8. Rekan-rekan seperjuangan program studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran beserta kritikan yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua

Medan, 24 Mei 2023

Kenny Daris

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	15
1.3. Pembatasan Masalah	16
1.4. Rumusan Masalah	16
1.5. Tujuan Penelitian	17
1.6. Kegunaan Penelitian.....	17
BAB II KAJIAN TEORITIK	20
2.1. Efektivitas Sekolah.....	20
2.1.1. Pengertian Efektivitas Sekolah	20
2.1.2. Kajian Efektivitas Organisasi.....	22
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sekolah	24
2.1.4. Indikator Efektivitas Sekolah	26
2.2. Kepemimpinan Transformasional	28
2.2.1. Pengertian dan Konsep Kepemimpinan Transformasional	28

2.2.2.	Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional	35
2.2.3.	Langkah-Langkah Kepemimpinan Transformasional.....	37
2.2.4.	Indikator Kepemimpinan Transformasional	40
2.3.	Optimis Akademik	42
2.3.1.	Pengertian Optimis Akademik	42
2.3.2.	Faktor-Faktor Optimis Akademik.....	43
2.3.3.	Indikator Optimis Akademik	45
2.4.	Motivasi Kerja Guru	45
2.4.1.	Pengertian Motivasi Kerja Guru	45
2.4.2.	Indikator Motivasi Kerja Guru.....	46
2.5.	Penelitian Relevan.....	49
2.6.	Kerangka Berpikir	55
2.7.	Hipotesis Penelitian.....	59
BAB III METODE PENELITIAN.....		60
3.1.	Desain Penelitian	60
3.2.	Tempat dan Waktu Penelitian	60
3.3.	Metode Penelitian.....	61
3.4.	Populasi dan Sampel	63
3.5.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	64
3.6.	Teknik Pengumpulan Data	66
3.7.	Teknik Analisis Data	68
3.8.	Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	69
3.9.	Uji Asumsi Klasik	70

3.10. Hipotesis Statistika.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	77
4.1. Hasil Penelitian.....	77
4.1.1. Deskripsi Data.....	77
4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis	88
4.1.3. Hasil Uji Hipotesis	92
4.2. Pembahasan	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
5.1. Kesimpulan.....	107
5.2. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Populasi Penelitian.....	63
Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	65
Tabel 3.3 Instrument Skala Likert.....	67
Tabel 3.4 Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi	74
Tabel 4.1. Rekapitulasi Data Variabel.....	77
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Y	78
Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Efektivitas Sekolah	80
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel X_1	81
Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Tranformasional	82
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel X_2	83
Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Optimis Akademik.....	85
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel X_3	86
Tabel 4.9. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja Guru	87
Tabel 4.10. Uji Normalitas Kepemimpinan Tranformasional	88
Tabel 4.11. Uji Normalitas Optimis Akademik Terhadap Efektivitas Sekolah....	89
Tabel 4.12. Uji Normalitas Motivasi Kerja Guru Terhadap	90
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi	91
Tabel 4.15 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_1 Terhadap Y	92
Tabel 4.16 Hasil Uji F X_1	92
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1	93

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_2 Terhadap Y	94
Tabel 4.19 Hasil Uji F X_2	94
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2	95
Tabel 4.21 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_3 Terhadap Y	96
Tabel 4.22 Hasil Uji F X_3	96
Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_3	97
Tabel 4.24 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y ..	98
Tabel 4.25 Hasil Uji F X_4	99
Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1, X_2 dan X_3	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	58
Gambar 4.1 Histogram Variabel Y.....	79
Gambar 4.2 Histogram Variabel X_1	81
Gambar 4.3 Histogram Variabel X_2	84
Gambar 4.4 Histogram Variabel X_3	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Institusi pendidikan, khususnya sekolah diharapkan dapat mengembangkan nilai-nilai pendidikan sepanjang hayat bagi peserta didiknya. Praktik pendidikan dipandang sebagai potensi yang mampu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pengelola sekolah pada dasarnya tidak sekedar mengikuti keberadaannya namun memandunya untuk memberikan hasil yang sesuai permintaan dan kebutuhan budaya. Karena, sifat sumber daya manusia bangsa ini sangat bergantung pada sifat pelatihan.

Tuntutan masyarakat saat ini akan pendidikan yang berkualitas tidak terbendung lagi. Keunggulan suatu bangsa tidak lagi diukur dari kelimpahan sumber daya alamnya, melainkan diukur dari keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya tenaga terampil yang mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan dinamika kehidupan global. Strategi pembangunan Indonesia mengutamakan pendidikan karena ketergantungan bangsa terhadap sumber daya manusia yang berkualitas.

Di tingkat global, kualitas pendidikan Indonesia masih tertinggal jauh dari harapan. Lebih menyedihkan tentu rendahnya kualitas sumber daya manusia Indonesia. Banyak inisiatif dan kebijakan untuk meningkatkan standar pendidikan di Indonesia telah dilakukan. Kritik dan perhatian yang tajam terhadap buruknya

mutu pendidikan di Indonesia juga telah banyak dilontarkan dari berbagai kalangan nasional dan pakar. Semua bagian dari sistem sekolah tidak berfungsi dengan baik, itulah sebabnya kualitas pendidikan buruk. Sekolah kurang memperhatikan aspek-aspek tertentu dari proses pendidikan. Buruknya mutu dan pelaksanaan sekolah disebabkan masih banyaknya administrasi pendidikan yang tersedia di sekolah-sekolah yang tidak mengikuti prasyarat yang telah ditetapkan. Kepala sekolah hanya berpikir lugas dan tidak memiliki visi yang jelas tentang sekolah mereka dan sikap kerja keras para pendidik rendah, kondisi ini terus berlanjut.

Menurut Bush dan Coleman (2018:155) mengelola sekolah dengan baik sama dengan mewujudkan sekolah yang efektif. Prestasi adalah suatu yang membanggakan dan merupakan wujud dari keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Hal ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara nasional. Efektivitas sekolah pada hakikatnya menggambarkan sekolah yang mampu dan berhasil mencapai sasaran dan tujuan sekolah.

Efektivitas sekolah berkenaan dengan keberhasilan sekolah mencapai standar mutu penyelenggaraan pendidikan. Ini dapat terlihat dari masukan siswa dengan potensi yang sesuai dengan tuntutan kurikulum, dapat memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas, mempunyai fasilitas penunjang yang mendukung efektivitas dan efisiensi kegiatan belajar, memiliki kemampuan menciptakan budaya sekolah yang kondusif sebagai refleksi dari kinerja profesional kepala sekolah. Selain itu efektivitas sekolah menyangkut

keberhasilan sekolah mencapai tujuan pendidikannya yang ditandai dengan hasil belajar dan prestasi siswa yang tinggi, yang mana layanan pembelajaran di sekolah menunjang ketercapaian prestasi siswa tersebut, kepemimpinan sekolah yang mendukung bagi perubahan sekolah untuk mencapai tujuan dan sasaran sekolah, serta dukungan sumber daya manusia yakni guru dan staf yang kompeten dan mampu memberikan layanan pembelajaran yang efektif dan efisien. Menurut Hoy dan Miskel (2018:447) menjelaskan efektivitas sekolah adalah sekolah yang berhasil mencapai tujuan yang ditunjukkan dengan capaian hasil belajar siswa yang diharapkan, mampu menyelenggarakan pembelajaran yang baik sehingga memberi dampak bagi hasil belajar siswa.

Menurut Lezotte dan Snyder (2018:12) menjelaskan efektivitas sekolah adalah sekolah yang mencapai cita-cita agar semua siswa belajar dan dampak bagi pencapaian semua siswa, maka sekolah harus efektif dari segi kepemimpinan, guru, siswa, kegiatan pembelajaran dan iklim sekolah. Dengan demikian, efektivitas sekolah tidak hanya bergantung pada kegiatan belajar-mengajar (KBM) di kelas, melainkan juga pada sub sistem-sub sistem organisasi sekolah secara keseluruhan menyangkut iklim dan budaya sekolah, kepemimpinan, keterlibatan komponen sekolah dan lainnya. Menurut Komariah dan Triatna, (2018:36), yang menjelaskan bahwa tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan pada setiap komponen sekolah yaitu pencapaian tujuan output sekolah berupa lulusan yang berkualitas sebagai tujuan pendidikan sentral, sangat penting untuk efektivitas sekolah.

Sekolah yang berhasil atau sekolah yang efektif adalah sebuah prestasi yang membanggakan yang akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan nasional. Pada saat peneliti melakukan observasi pada bulan Maret 2023 di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang bahwa kenyataannya sampai saat ini efektivitas masih cukup sulit untuk Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang diwujudkan, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Sebagaimana hal penyelenggaraan pendidikan khususnya penyelenggaraan pendidikan di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang masih banyak memiliki persoalan berkaitan dengan efektivitas sekolah. Meskipun dalam beberapa hal Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang memiliki banyak keunggulan sumber daya, seperti manusia (tenaga pendidik), input siswa, anggaran dan lainnya, namun di sisi lainnya masih memiliki kelemahan. Sebagaimana penyelenggaraan pendidikan Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang masih ada yang belum memenuhi 8 (delapan) standar pendidikan.

Berdasarkan perspektif atau sudut pandang dari keempat faktor yang menentukan efektivitas sekolah, kehidupan sekolah sehari-hari tampak sangat mewarnai kehidupan sekolah. Efektivitas sekolah merupakan suatu prestasi yang sangat membanggakan bahwa sekolah-sekolah telah mampu membangun sekolah yang efektif, dan hal ini akan meningkatkan taraf pendidikan nasional secara signifikan. Namun kenyataannya masih sulit untuk mengukur kuantitas dan

kualitas efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang masih menghadapi banyak masalah dengan efektivitas sekolah. Ditinjau dari *ouput* semisal prestasi akademik sekolah Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang masih memiliki prestasi yang jauh dari yang diharapkan. Fakta menunjukkan prestasi akademik Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang masih cukup tertinggal dengan sekolah swasta lainnya.

Ternyata, output siswa saja bukan satu-satunya faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Temuan pertama di lapangan, kepala sekolah yang kurang mempertimbangkan masa depan sekolah dan bagaimana mereka dapat memajukan dan meningkatkan pembelajaran. Senada dengan itu, masih ada guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang kurang memahami visi, misi, dan tujuan sekolah, apalagi bagaimana mencapainya. Selain itu, sekolah jarang mengevaluasi visi, misi, dan tujuan secara berkala. Sekolah jarang melibatkan banyak pihak, seperti orang tua, pakar, atau masyarakat lainnya, dalam proses pengembangan visi, misi, dan tujuan. Selain itu, guru percaya bahwa keputusan dan kebijakan kepala sekolah belum cukup memenuhi harapan atau aspirasi guru, menyisakan sedikit kesempatan bagi guru untuk memberikan umpan balik atau saran.

Selain itu, kepala sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Lubuk Pakam belum sepenuhnya mampu menjalankan tanggung jawab memimpin dan

mengelola sekolah. karena kepala sekolah masih kurang memiliki visi yang komprehensif untuk sekolah mereka. Visi, misi, dan tujuan sekolah masih dijadikan slogan oleh kepala sekolah, namun belum dijadikan sebagai atribut untuk pengembangan sekolah saat ini dan masa depan. Sekolah akan mengalami kemunduran di bawah kepala sekolah dengan visi terbatas.

Kepala sekolah yang efektif memiliki visi yang jelas, memberdayakan dan melibatkan guru, staf, siswa, orang tua, dan masyarakat untuk mencapai visi bersama, dan merupakan kepala sekolah yang efektif. Agar warga sekolah memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan sekolah, maka sangat penting peran guru, siswa, orang tua, dan masyarakat dalam perumusan visi, misi, dan tujuan tersebut. Selain itu, pemberdayaan akan menumbuhkan hubungan sekolah-orang tua yang positif karena sekolah sebagai sistem sosial merupakan komponen penting dari masyarakat yang lebih luas.

Menurut Kustigian (2018:26) untuk mengembangkan rencana dan misi sekolah, kepala sekolah harus mendayagunakan komponen sekolah. Guru, siswa, dan masyarakat harus terlibat di sekolah dan menjadi unsur penting dalam upaya sekolah mencapai tujuan yang sudah direncanakannya. Menurut Mulyasa (2019:74) hubungan sekolah dan keterlibatan dengan masyarakat pada hakikatnya merupakan suatu sarana yang sangat berperan dalam membina dan mengembangkan pertumbuhan pribadi siswa di sekolah. Sebagaimana menurut Supardi (2018:5), Efektivitas sekolah menyangkut ukuran keterlibatan dan memberi hak pada semua anggota dalam fungsi sekolah, mengendalikan dalam perbaikan secara kontiniu atau terus menerus dalam tiap aspek yang berbeda,

memberikan kepuasan, kehendak dan jangkauan konstituensi internal maupun eksternal sekolah walaupun dalam lingkungan yang berubah.

Sekolah sebagai kesatuan sistem pendidikan yang terdiri atas sejumlah komponen yang saling bergantung satu sama lain, maka itu asas terpenting dan menjadi landasan bergerak dalam pengelolaan pendidikan menuju efektivitas sekolah. Hal ini mengisyaratkan bahwa sekolah merupakan wahana yang menyediakan tempat yang terbaik bagi anak untuk belajar melalui keterlibatan semua pihak yang ada di sekolah dan bertanggungjawab terhadap sekolah. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang mampu menciptakan lingkungan yang aman dan tertib bagi pembelajaran siswa. Kenyataannya masih ada sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang kondisi dan suasana kehidupan sekolahnya belum nyaman dan tertib dalam penyelenggaraan pendidikannya, seperti guru dan siswa terlambat hadir di sekolah, siswa bolos, pertengkaran sesama siswa dan siswa ribut dikelas. Kondisi ini disebabkan sekolah tidak konsisten menegakkan peraturan dan penekanan akademik sekolah masih rendah.

Efektivitas sekolah tidak hanya sekedar ukuran optimis akademik siswa semata, juga menyangkut kesempatan siswa belajar dan menerima layanan pendidikan yang optimal. Siswa hadir di sekolah untuk belajar, mengembangkan bakat dan berkreatifitas, menerima ilmu dan berbagai informasi yang bermanfaat bagi kehidupan masa depan mereka. Harapan tersebut akan berkorelasi positif, jika layanan pendidikan di sekolah mendukung, semisal ruang lingkup sekolah yang refresentatif, daya tampung kelas disesuaikan dengan standar, sarana dan

prasarana belajar yang memadai dan lainnya. Kenyataannya, hampir semua di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang berdiri dan dibangun dilahan yang kurang luas dan ruang lingkup yang terbatas adanya. Kondisi ini berimplikasi pada segala kegiatan siswa menjadi terbatas di sekolah, kegiatan dan program-program yang memanfaatkan lingkungan sekolah juga terkendala, dan kegiatan belajar siswa kebanyakan hanya di ruang kelas. Selain itu, untuk menghindari kebisingan (dirupsi) akibat aktivitas sekolah itu sendiri dan keterbatasan ruang, maka penyelenggaraan pendidikannya dilaksanakan *double shift*.

Suasana belajar yang mendukung siswa untuk belajar adalah syarat keberhasilan dalam pembelajaran. Oleh karena itu, pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa bukanlah pilihan, melainkan keniscayaan yang harus dibangun di sekolah. Dalam perspektif ini, kesempatan siswa untuk belajar secara optimal di sekolah menjadi aspek terpenting dalam menumbuhkan harapan siswa untuk berprestasi. Harapan ini tentunya harus bersesuaian jika dikaitkan dengan kenyataan yang ada di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Efektivitas sekolah juga menyangkut harapan guru terhadap siswa di sekolah. Umumnya kegiatan pembelajaran di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang di dominasi guru, pembelajaran berbasis kelas dan aktivitas belajar siswa terfokus pada buku teks serta lembar kerja siswa (LKS). Ekspektasi guru yang rendah juga terlihat dari cara guru dalam mengevaluasi kinerja siswa. Masih ada guru yang menilai kinerja

siswa hanya berdasarkan LKS semata yang dikerjakan siswa di sekolah maupun di rumah tanpa melakukan refleksi atau umpan balik kepada siswa. Ekspektasi guru yang rendah juga berkaitan dengan kondisi kerjanya. Guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang umumnya mengajar dengan beban yang tinggi mencapai 28-30 jam pelajaran dalam satu pekan di kelas dengan jumlah siswa mencapai 34-40 orang/kelas, sehingga guru sering kelelahan. Disamping itu umumnya sarana belajar berbasis teknologi di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang termasuk Dukungan terhadap guru dalam pembelajaran masih sangat terbatas dan tidak memadai, seperti ketersediaan sarana internet di kelas, fasilitas laboratorium, komputer, proyektor, dan sumber bacaan di perpustakaan yang masih minim. Kondisi ini semakin diperparah oleh beban jam mengajar yang tinggi, jumlah kelas dan siswa yang cukup banyak, serta keterbatasan sarana penunjang kerja dan belajar siswa. Hal ini menjadi penyebab utama rendahnya ekspektasi guru terhadap kemajuan pembelajaran siswa

Agar efektivitas sekolah dapat dioptimalkan, penting bagi elemen-elemen internal sekolah, seperti kepemimpinan, budaya sekolah, keterlibatan anggota, dan motivasi, untuk berinteraksi secara harmonis. Peran kepemimpinan sekolah menjadi sangat strategis dalam mencapai tujuan sekolah

Keberhasilan sekolah dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya sekolah menentukan efektivitasnya. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu berperan sebagai katalisator dan motor penggerak sumber daya di sekolah. Seperti yang telah diketahui, sekolah merupakan sebuah organisasi dengan berbagai

komponen manusia. Oleh karena itu, efektivitas sekolah dapat tercapai melalui kerjasama antara berbagai komponen manusia di dalamnya. Proses kerjasama ini menjadi kunci ketika mencapai tujuan yang memerlukan upaya kolektif, dan organisasi sekolah didesain untuk mengkoordinasikan aktivitas serta memotivasi anggota-anggotanya melalui kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, sebuah sekolah dianggap efektif jika dapat mencapai tujuannya secara bersama melalui kepemimpinan yang efektif.

Penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan sekolah masih jarang dilakukan dan dikaji. Meskipun studi mengenai kepemimpinan transformasional bukan merupakan hal baru, namun penelitian terkait hasilnya di satuan pendidikan, khususnya di tingkat sekolah, masih sangat terbatas. Peran kepemimpinan transformasional pada era abad ini menjadi semakin penting dalam konteks sekolah, dan potensinya sangat signifikan dalam mempercepat upaya perbaikan dan peningkatan mutu sekolah. Dalam kerangka manajemen berbasis sekolah (MBS), peran otoritas dan kewenangan kepala sekolah menjadi semakin strategis dalam mengimplementasikan visi, misi, dan tujuan sekolah, bekerja sama dengan masyarakat sebagai pengguna sekolah untuk mencapai visi, misi, dan tujuan bersama. Dengan MBS, kepala sekolah didorong untuk mengambil inisiatif dalam memimpin, merangsang ide dan kreativitas bersama guru, menjalankan proses pembelajaran yang efektif, serta meningkatkan kerjasama dengan masyarakat dalam perencanaan dan pembuatan kebijakan sekolah. Namun, dalam realitasnya, kepemimpinan kepala sekolah dihadapkan pada sejumlah kelemahan

dalam membawa perubahan dan perbaikan mutu sekolah sebagaimana tuntutan reformasi sekolah.

Kepemimpinan transformasional di sekolah dalam banyak literatur dan studi telah diyakini mampu mengubah energi sumber daya, baik manusia, instrumen, maupun situasi untuk mencapai reformasi sekolah. Karena kepemimpinan transformasional mampu mentransformasikan perubahan-perubahan sekolah, melalui proses pengambilan keputusan bersama, membangun budaya kerjasama dan saling percaya, meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan iklim organisasi yang sehat dan dinamis. Sebab efektivitas sekolah merupakan keseluruhan proses pendayagunaan keseluruhan komponen pendidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan yang diupayakan oleh kepala sekolah bersama semua pihak yang terkait dalam hal ini guru sebagai pelaksana kegiatan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Demikian juga, kepemimpinan transformasional mampu sebagai *agent of change* sehingga menciptakan difusi inovasi bagi seluruh unsur input (manusia, uang, materials, methods dan machines sebagai) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang belum memberdayakan guru. Kepala sekolah belum memberikan kesempatan penuh kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah, belum sepenuhnya mendengarkan saran dan masukan guru, serta memberikan kebebasan kepada guru untuk berbuat dan bertindak kreatif dalam menjalankan tugas pengajaran di kelas.

Selain aspek kepemimpinan, variabel terpenting lainnya yang mempengaruhi efektivitas sekolah adalah optimis akademik di sekolah. Optimis akademik merupakan budaya sekolah yang dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan akademik yang dihayati, diyakini dan diamalkan oleh warga sekolah. Sekolah memegang peranan penting dalam upaya membangun dan mengembangkan perilaku berbudaya pada semua komponen di sekolah untuk melibatkan dirinya dan fokus dalam aktivitas dan tujuan akademik di sekolah. Oleh karena itu, budaya optimis akademik bersifat unik ini menunjukkan bahwa sekolah sebagai suatu organisasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain, seperti tempat terjadinya proses pembelajaran dan pembudayaan kehidupan manusia

Eksistensi budaya sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan efektivitas sekolah. Mengingat bahwa budaya sekolah berkaitan erat dengan perilaku dan kebiasaan-kebiasaan warga sekolah untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, serta cara memandang persoalan dan memecahkannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien. Substansi budaya sekolah adalah perilaku, nilai-nilai, sikap dan cara hidup warga sekolah yang berusaha mendinamisir lingkungan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah (Miskel, 2019:32). Sebab pada dasarnya budaya yang dikembangkan di sekolah berorientasi pada nilai-nilai akademik, sehingga memberikan identitas khusus pada sekolah sebagai lembaga pendidikan yang akan mendukung peningkatan efektivitas dan kualitas pendidikan di sekolah. Optimis akademik

akan mendorong guru pada keyakinan yang tinggi atas kemampuannya yang terintegrasi dalam kinerjanya. Bagi siswa mendorong keyakinan bahwa siswa mampu mencapai prestasi akademik yang tinggi. Optimis akademik di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang belum maksimal dalam memberikan layanan belajar kepada siswa. Sekolah memiliki keterbatasan ruang lingkup sehingga sekolah memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan program sekolah yang mendukung kurikulum, serta keterbatasan siswa dalam beraktifitas, mengembangkan bakat dan kreatifitas di sekolah.

Adanya pemberian pemberdayaan, guru akan lebih termotivasi. Tingkat motivasi yang tinggi pada guru akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar siswa dan efektivitas sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, motivasi kerja dianggap sebagai faktor krusial yang memengaruhi efektivitas sekolah karena motivasi berperan dalam meningkatkan produktivitas sekolah. Melalui motivasi, guru menjadi didorong dengan semangat, baik yang berasal dari dalam diri maupun dorongan dari orang lain, untuk mengaktualisasikan potensinya.

Motivasi intrinsik umumnya dianggap lebih menguntungkan karena cenderung memiliki daya tahan yang lebih lama. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh pemimpin dengan menciptakan kondisi dan situasi yang nyaman dan menyenangkan. Dalam konteks ini, seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan untuk memotivasi para guru agar mau dan mampu mengembangkan diri secara optimal. Hal ini terutama relevan dalam kegiatan-

kegiatan yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas sekolah, termasuk kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja guru. Motivasi guru juga berdampak pada tingkat prestasi belajar siswa. Selain sebagai pendidik dan pengajar, guru juga sebagai motivator bagi siswa. Motivasi dianggap sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan perilaku, menjadi daya penggerak dalam diri guru untuk memberikan arah, tujuan, dan jaminan terhadap peningkatan kinerja. Guru yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi cenderung terus mengembangkan profesionalisme dan merancang program inovatif guna meningkatkan proses pembelajaran siswa. Oleh karena itu, motivasi kerja guru dianggap sebagai faktor kunci yang memengaruhi efektivitas sekolah dan kesuksesan dalam setiap sistem pendidikan.

Ekspektasi guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang masih rendah terhadap siswanya. Pembelajaran masih didominasi guru, kreatifitas dan inovasi pengajaran guru masih rendah, selalu fokus pada buku teks dan lembar kerja siswa (LKS). Evaluasi belum dijadikan guru sebagai alat untuk melakukan refleksi dan umpan balik kepada siswa. Lingkungan kerja belum mendukung sehingga motivasi kerja guru rendah dalam bekerja.

Dari uraian di atas peneliti merasa perlu mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Optimis Akademik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian adalah

1. Kepala sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang belum memberdayakan guru. Kepala sekolah belum memberikan kesempatan penuh kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sekolah, belum sepenuhnya mendengarkan saran dan masukan guru, serta memberikan kebebasan kepada guru untuk berbuat dan bertindak kreatif dalam menjalankan tugas pengajaran di kelas.
2. Optimis akademik di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang belum maksimal dalam memberikan layanan belajar kepada siswa. Sekolah memiliki keterbatasan ruang lingkup sehingga sekolah memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan program sekolah yang mendukung kurikulum, serta keterbatasan siswa dalam beraktifitas, mengembangkan bakat dan kreatifitas di sekolah.
3. Ekspektasi guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang masih rendah terhadap siswanya. Pembelajaran masih didominasi guru, kreatifitas dan inovasi pengajaran guru masih rendah, selalu fokus pada buku teks dan lembar kerja siswa (LKS). Evaluasi belum dijadikan guru sebagai alat untuk melakukan refleksi dan umpan balik kepada siswa. Lingkungan kerja belum mendukung sehingga motivasi kerja guru rendah dalam bekerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Karena terbatasnya waktu dan kemampuan penulis serta luasnya proses yang dimiliki oleh Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang, maka peneliti akan membatasi penelitian pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Optimis Akademik, Motivasi Kerja Guru dan Efektivitas Sekolah serta lokasi Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang akan menjadi rumusan masalah dalam penyusunan skripsi ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah optimis akademik berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang ?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis optimis akademik berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

1.6. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka diperoleh manfaat dari penelitian sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Temuan penelitian ini adalah model teoritis efektivitas sekolah Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap teori

perilaku organisasi, khususnya teori manajemen berupa model kausal keterkaitan variabel kepemimpinan transformasional, optimis akademik, dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah.

2. Model teoretis yang didapat dari penelitian ini memberikan jawaban teoritis terhadap kepemimpinan transformasional, optimis akademik, dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah, sehingga dapat dijadikan sebagai model bagi efektivitas sekolah.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi mengenai efektivitas sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kepemimpinan transformasional, optimisme akademik, dan motivasi kerja guru. Informasi ini dijadikan sebagai masukan bagi pihak sekolah untuk perencanaan dan evaluasi dalam meningkatkan mutu sekolah. Selain itu, informasi ini juga menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan yang berupaya untuk melakukan pembinaan dan pengambilan kebijakan guna peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
2. Temuan penelitian ini menyajikan sebuah model kausal yang menghubungkan variabel kepemimpinan transformasional, optimisme akademik, dan motivasi kerja guru dengan efektivitas sekolah. Model ini dapat dijadikan panduan oleh pihak terkait untuk meningkatkan profesionalisme manajemen sekolah dan kinerja di bidang pendidikan.
3. Penelitian ini memberikan umpan balik kepada Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang, dengan tujuan menciptakan efektivitas sekolah dan memahami faktor-faktor yang

mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut mencakup kepemimpinan transformasional, optimisme akademik, dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1. Efektivitas Sekolah

2.1.1. Pengertian Efektivitas Sekolah

Efektivitas dipandang sebagai tujuan akhir oleh sebagian besar organisasi. Karenanya organisasi harus memperhatikan semua aspek terpenting yang menunjang dari keseluruhan proses pencapaian efektivitas. Konsep “*effectiveness*” pada dasarnya juga menyangkut pencapaian tujuan organisasi secara sukses yang diartikan sebagai suatu ukuran bahwa tindakany ang dilakukan pimpinan adalah benar. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Menurut Taylor (2019:55), Efektivitas sekolah adalah sekolah yang semua sumber dayanya diorganisasikan dan dimanfaatkan untuk menjamin semua siswa, tanpa memandang ras, jenis kelamin, maupun status sosial-ekonomi, dapat mempelajari materi kurikulum yang esensial di sekolah itu. Hal ini menunjukkan bahwa sebuah pembentukan sekolah efektif tidak perlu membeda-bedakan antarindividu satu dengan yang lainnya.

Menurut Komariah dan Triatna (2018:8), efektivitas menunjukkan ketercapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan. Sekolah efektivitas terdiri dari manajemen dan kepemimpinan sekolah, kinerja guru, tenaga kependidikan, dan personel lainnya; siswa, kurikulum, sarana prasarana, pengelolaan kelas, hubungan sekolah, dan masyarakatnya, pengelolaan bidang khusus lainnya hasil

nyatanya merujuk kepada hasil yang diharapkan bahkan menunjukkan kedekatan atau kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Komariah dan Triatna (2018:8), menegaskan bahwa efektivitas sekolah pada dasarnya menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai (*achievement atau observed output*) dengan hasil yang diharapkan (*objective, targets, intended output*) sebagaimana telah ditetapkan. Parameternya dapat dinyatakan sebagai angka nilai rasio antara jumlah hasil (kelulusan, produk jasa, produk barang, dan sebagainya) yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berbanding dengan jumlah (unsur yang serupa) yang diproyeksikan atau ditergetkan dalam kurun waktu tersebut.

Menurut Rivai dan Murni (2019: 252), efektivitas sekolah adalah :

1. Pimpinan kepala sekolah telah lama mengenal bahwa isu keefektifan sekolah memberikan ketahanan dan tantangan fundamental pada praktiknya, baik guru dan publik. Singkatnya, mengakui bahwa sekolah yang berbeda mencapai tingkatan sukses yang berbeda, bahkan dengan populasi murid yang sama melihat.
2. Tantangan penting kedua adalah, definisi apa yang dilakukan. Keefektifan keorganisasian konstitusi menjadi konstan. Sebagai perubahan konstituensi, paksaan dan harapan berubah untuk mendefinisikan efektivitas sekolah dengan cara yang baru.
3. Faktor yang menyulitkan ketiga untuk pimpinan sekolah yang berpegang pada keefektifan sekolah adalah bahwa beragam stekholder, seperti orang tua,

pimpinan sekolah, pembuat kebijakan memilih kriteria keefektifan yang berbeda.

Akhirnya, berdasarkan beberapa pengertian dari efektivitas dan organisasi tersebut peneliti simpulkan bahwa efektivitas sekolah adalah tingkat ketepatan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sama antara pimpinan dan karyawan guna memenuhi kebutuhan bersama.

2.1.2. Kajian Efektivitas Organisasi

Kajian efektivitas sekolah merujuk kepada harapan tingkat kinerja penyelenggaraan proses belajar, yang direpresentasi oleh hasil belajar peserta didik yang bermutu sesuai dengan tugas pokoknya. Mutu pembelajaran dan hasil belajar yang memuaskan merupakan produk akumulatif dari seluruh layanan yang dilakukan sekolah dan pengaruh iklim yang kondusif yang diciptakan sekolah.

Menurut Gibson (dalam Maita, 2022:15), kajian efektivitas organisasi harus dimulai dari yang paling mendasar hingga ke yang lebih tinggi, berikut urutannya:

1. Efektivitas individu, yaitu ukuran tingkat pencapaian hasil kerja karyawan secara perseorangan di dalam organisasi.
2. Efektivitas kelompok, yaitu tingkat pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok karyawan atau tim di organisasi.
3. Efektivitas organisasi, yaitu kontribusi hasil kerja dari tiap-tiap efektivitas individu dan efektivitas kelompok/tim yang saling sinergis.

Menurut Steers (dalam Maita, 2022:16) terdapat tiga perspektif utama didalam menganalisa apa yang disebut efektivitas organisasi, berikut tiga perspektif tersebut:

1. Perspektif optimalisasi tujuan.

Disini efektivitas dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Jika pemusatan perhatian pada tujuan yang layak dicapai berjalan optimal, maka akan memungkinkan dikenalnya secara jelas berbagai tujuan yang sering saling berlawanan, sekaligus dapat diketahui hambatan- hambatan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut.

2. Perspektif sistem.

Disini efektivitas dinilai dari keterpaduan berbagai faktor yang berhubungan mengikuti pola, input, konversi, output, dan umpan balik, dan mengikutsertakan lingkungan sebagai faktor eksternal. Dalam perspektif sistem, tujuan tidak diperlakukan sebagai keadaan akhir yang statis, tetapi lebih sebagai sesuatu yang dinamis yang dapat berubah sesuai berjalannya waktu. Dan juga dengan tercapainya tujuan-tujuan jangka pendek tertentu akan dapat diperlakukan sebagai input baru untuk penetapan tujuan selanjutnya. Jadi dengan begitu tujuan akan mengikuti daur yang saling berhubungan antar komponen, baik dari faktor internal maupun dari faktor eksternal.

3. Perspektif perilaku manusia.

Di sini, penilaian efektivitas didasarkan pada perilaku individu-individu di dalam organisasi yang berdampak pada keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Terdapat integrasi antara perilaku individu dan kelompok sebagai unit analisis, dengan asumsi bahwa mencapai tujuan hanya mungkin melalui tingkah laku individu-individu di dalam organisasi tersebut.

Menurut Katz dan Kahn (dalam Matai, 2022:16) berpendapat, ada tiga persyaratan perilaku yang penting untuk diperhatikan dalam rangka memastikan keberhasilan akhir suatu organisasi. Berikut rinciannya:

1. Karyawan yang terampil harus dipertahankan tetap berada dalam organisasi.
2. Karyawan dalam organisasi tidak hanya diminta untuk bersedia bekerja, melainkan juga diwajibkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang merupakan tanggung jawab utama mereka.
3. Karyawan Karyawan diharapkan mengembangkan kecenderungan untuk bertingkah laku secara spontan dan inovatif, sehingga setiap anggota tim perlu aktif. Penting untuk memahami studi-studi tersebut guna menganalisis apakah organisasi sudah mencapai tingkat efektivitas yang diinginkan.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Sekolah

Efektivitas sekolah mengacu pada tingkat kinerja unit organisasi, kinerja organisasi dapat terlihat dari output organisasi yang pada akhirnya dapat diukur dari hasil prestasi siswa, dan tingkat melanjutkan study siswa ke perguruan yang lebih tinggi.

Studi Scheerens dalam Depdiknas (2013:5), yang dilakukan pada negara maju dan negara berkembang menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi

peningkatan keefektifan sekolah. Pengoperasian faktor-faktor ini menurut perilaku menghasilkan sejumlah indikator keefektifan sekolah seperti prestasi, orientasi, harapan tinggi, kepemimpinan pendidikan, consensus, dan kohesi antar staf, kualitas kurikulum/kesempatan belajar, iklim atau budaya sekolah, potensi evaluatif, keterlibatan orang tua, iklim kelas, dan waktu belajar.

Menurut Dharma dalam Depdikas (2013:7), efektifitas sekolah dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja kepala sekolah dan supervisi pengajaran yang dilakukannya. Selain ketiga faktor tersebut, keefektifan sekolah juga dipengaruhi oleh iklim sekolah, dan kinerja guru. Tidak ada faktor tunggal, langsung atau tidak yang mempengaruhi keefektifan sekolah, semua variabel dalam kerangka konseptual tersebut berinteraksi dalam mempengaruhi keefektifan sekolah.

Jadi, efektivitas sekolah dalam penelitian ini merupakan sekolah yang mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menciptakan dan melaksanakan proses KBM untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini memerlukan adanya visi-misi yang jelas, adanya kerjasama antar warga sekolah, sarana, dan prasarana yang memadai serta menekankan pada keberhasilan peserta didik yang pada dasarnya akan menunjukkan tingkat kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Colquitt, et al. (2018:39), kinerja dipengaruhi oleh empat faktor utama:

1. Mekanisme organisasi, yaitu: budaya organisasi dan struktur organisasi,

2. Mekanisme kelompok, yaitu: kepemimpinan; proses kerja tim dan karakteristik tim;
3. Karakteristik individu, yaitu: kepribadian dan nilai budaya, kemampuan,
4. Mekanisme individu, yaitu: kepuasan kerja; stress; motivasi; kepercayaan (*trust*), keadilan, dan etika; dan pembelajaran dan pengambilan keputusan.

2.1.4. Indikator Efektivitas Sekolah

Menurut Colquitt, dkk (2018:51) kinerja memiliki tiga dimensi yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance*),
2. Perilaku kesukarelaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif dan
3. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Menurut Ridwan (2019:334), menyatakan indikator efektivitas sekolah antara lain :

1. Tujuan sekolah dinyatakan secara jelas dan spesifik,
2. Pelaksanaan kepemimpinan pendidikan yang kuat oleh kepala sekolah,
3. Ekspektasi guru dan staf yang tinggi,
4. Adanya kerja sama kemitraan antara sekolah, orang tua dan masyarakat,
5. Adanya iklim yang kondusif bagi siswa untuk belajar,
6. Kemajuan siswa sering dimonitor, dan
7. Menekankan pada keberhasilan siswa dalam mencapai keterampilan aktivitas yang esensial

Menurut Komariah dan Triatna (2018: 45), indikator efektivitas sekolah adalah sebagai berikut :

1. *Supporting inputs*

- a. Dukungan orang tua dan masyarakat
- b. Lingkungan belajar yang sehat
- c. Dukungan yang efektif dari system pendidikan
- d. Kelengkapan buku dan sumber belajar

2. *Enabling condition*

- a. Kepemimpinan yang efektif
- b. Tenaga guru yang kompeten, fleksibilitas dan otonomi
- c. Waktu di sekolah yang lama

3. *School climate*

- a. Harapan siswa yang tinggi
- b. Sikap guru yang efektif
- c. Keteraturan dan disiplin
- d. Kurikulum yang terorganisasi
- e. *System reward* dan insentif bagi siswa dan guru

4. *Teaching- Learning process*

- a. Tuntutan waktu belajar yang tinggi
- b. Strategi belajar yang variasi
- c. Pekerjaan rumah yang sering, penilaian, dan umpan balik yang sering
- d. Partisipasi (kehadiran, penyelesaian studi dan kelanjutan studi)

2.2. Kepemimpinan Transformasional

2.2.1. Pengertian dan Konsep Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan proses yang harus ada dan perlu diadakan dalam kehidupan manusia selaku makhluk sosial. Manusia tidak dapat hidup bermasyarakat sesuai kodratnya bila mereka melepaskan diri dari ketergantungannya pada orang lain. Hidup bermasyarakat memerlukan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan dapat menentukan arah atau tujuan yang dikehendaki, dan dengan cara bagaimana arah atau tujuan tersebut dapat dicapai. Dalam tataran institusi pendidikan seperti sekolah, kepemimpinan pendidikan dapat dilihat dalam tataran mikro institusi, yaitu kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemimpin dalam tataran organisasi sekolah yang akan menentukan bagaimana kinerja organisasi secara keseluruhan (Suharsaputra, 2019: 124).

Kepemimpinan mencakup perhatian pada tujuan bersama. Pemimpin mengarahkan energi mereka kepada individu yang mencoba mencapai sesuatu secara bersama. Perhatian terhadap tujuan bersama memberi kepemimpinan suatu nada tambahan yang etis, karena hal itu menekankan kebutuhan bagi pemimpin untuk bekerja bersama pengikut guna mencapai tujuan tertentu (Northouse, 2019: 6). Penekanan pada mutualitas mengurangi kemungkinan bahwa pemimpin melakukan tindakan kepada pengikutnya dalam cara yang tidak etis atau secara paksa. Hal ini meningkatkan kemungkinan bahwa pemimpin dan pengikut akan bekerja sama demi kebaikan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor penentu bagi keberhasilan suatu sekolah termasuk berkembangnya kinerja guru sebagai pemimpin pendidikan dalam tataran teknis pembelajaran. Kepemimpinan seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerja sama antarmanusia dalam organisasi termasuk sekolah (Suharsaputra, 2019: 125). Kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat menjadi pemimpin formal, dalam suatu organisasi dalam hal ini sekolah, seorang kepala sekolah yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap atasan, bawahan, dan lingkungan kerja, serta melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik, administrator dan pencipta iklim kerja agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad, 2018: 20).

Kepala sekolah merupakan kunci dalam membentuk kultur sekolah, dimana kepala sekolah harus dapat membentuk budaya positif, di mana staf berbagi pengertian dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran (Kristiawan, dkk, 2018: 22). Kepemimpinan menjadikan suatu organisasi dapat bergerak secara terarah dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan diperlukan untuk membawa perubahan-perubahan konstruktif dalam program-program pengajaran sesuai dengan berbagai nilai dan tujuan para pembuat keputusan (Efendi, 2018: 56). Ujung tombak pendidikan adalah pembelajaran. Gedung sekolah boleh sederhana, demikian juga fasilitas perkantoran, alat transportasi, bangku, meja dan lain sebagainya. Tetapi pembelajaran harus mendapat perhatian yang lebih besar daripada aspek lainnya. Kualitas pendidikan akan dipertaruhkan melalui proses pembelajaran itu.

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *Leader* yang berarti pemimpin atau *leadership* yang berarti kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang menempati posisi sebagai pimpinan, sedangkan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugasnya sebagai pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok orang dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu (Northouse, 2019: 176). Menurut Wahjosumidjo (2018:83) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah usaha sadar yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi anggotanya melaksanakan tugasnya sesuai dengan harapannya. Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan organisasi.

Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan yang dikenal dengan pemimpin, unsur orang yang digerakan disebut kelompok atau anggota, unsur situasi dimana aktivitas penggerak berlangsung yang dikenal dengan organisasi dan unsur sasaran kegiatan yang dilakukan. Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Nawawi, 2019:67). Berdasarkan beberapa definisi tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan pada

dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi

Gagasan awal mengenai model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James Mc Gregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Efendi, 2018:193). Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada satu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Para pemimpin secara riil harus mampu megarahkan organisasi menuju arah baru (Wahjosumidjo, 2018:83).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu (Wahjosumidjo, 2018:83). Perhatian orang pada kepemimpinan di dalam proses perubahan (*management of change*) mulai muncul ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan itu, kerap kali bertentangan dengan anggapan orang bahwa perubahan itu justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi.

Di dalam merumuskan proses perubahan, biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, di mana lingkungan kerja yang partisipatif, peluang untuk mengembangkan kepribadian, dan keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatarbelakangi proses tersebut, tetapi di dalam praktek, proses perubahan itu dijalankan dengan bertumpu pada pendekatan transaksional yang mekanistik dan bersifat teknis, di mana manusia cenderung dipandang sebagai suatu entiti ekonomik yang siap untuk dimanipulasi dengan menggunakan sistem imbalan dan umpan balik negatif, dalam rangka mencapai manfaat ekonomik yang sebesar-besarnya (Efendi, 2018: 195).

Pemimpin transformasional bisa berhasil mengubah status *quo* dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahapan proses transformasi. Apabila cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka sang pemimpin akan menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus strategik dan motivasional. Visi tersebut menyatakan dengan tegas tujuan organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen, meliputi (Efendi, 2018: 196):

1. Karakteristik personal.
2. Tingkat pendidikan.
3. Lama bekerja di organisasi
4. Lama menjabat pada jabatan sekarang.

Pemimpin transformasional akan memulai segala sesuatu dengan visi, yang merupakan suatu pandangan dan harapan kedepan yang akan dicapai bersama dengan memadukan semua kekuatan, kemampuan dan keberadaan para

pengikutnya. Mungkin saja bahwa sebuah visi ini dikembangkan oleh para pemimpin itu sendiri atau visi tersebut memang sudah ada secara kelembagaan yang sudah dibuat dirumuskan oleh para pendahulu sebelumnya dan memang masih shahih dan selaras dengan perkembangan kebutuhan dan tuntutan pada saat sekarang (Sallis, 2015: 73).

Pemimpin transformasional pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya. Tentu saja semua perhatian dan totalitas yang diberikan pemimpin transformasional tidak akan berarti tanpa adanya komitmen bersama dan masing-masing pribadi pengikut.

Di Indonesia, esensi kepemimpinan transformasional, sejatinya masih relatif jarang menghiasi literatur akademik, khususnya literatur kepemimpinan organisasi sekolah. Meski gaya kepemimpinan transformasional tidak sepenuhnya baru, kebanyakan para pengarang masih berkuat dengan teori-teori lama, dengan menonjolkan gaya kepemimpinan, seperti gaya demokratis. Otoriter, demokrasi semu, situasional dan lain-lain. Melihat kesejatan gaya kepemimpinan transformasional ini, ia harus menjadi basis kepala sekolah dalam melakukan transformasi tugas kesehariannya (Efendi, 2018: 200).

Dengan demikian setiap pemimpin akan berhasil memimpin suatu organisasi secara efektif bilamana ia memenuhi syarat-syarat, yaitu (Efendi, 2018: 203):

1. Pemimpin mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang timbul dengan

cara yang tepat, bijaksana serta mengandung kelegkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan,

2. Pemimpin mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang soal pribadi, soal rumah tangga, dan mana soal organisasi,
3. Pemimpin mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah dan senang,
4. Pemimpin mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
5. Pemimpin mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

Ada empat hal yang perlu dilakukan agar kepemimpinan transformasional dapat terlaksana, yaitu (Sallis, 2015:123):

1. Pemimpin mengidealisasikan pengaruh dengan standar etika dan moral yang cukup tinggi dengan tetap mengembangkan dan memelihara rasa percaya diantara pimpinan dan pengikutnya sebagai landasannya.
2. Inspirasi yang menumbuhkan motivasi seperti tantangan dalam tugas dan pekerjaan.

3. Stimulasi intelektual dengan tujuan untuk menumbuhkan kreativitas, terutama kreativitas di dalam memecahkan masalah dan mencapai suatu tujuan bersama yang besar.
4. Pertimbangan individual dengan menyadari bahwa setiap pengikutnya memiliki keberadaan dan karakteristik yang unik yang berdampak pula pada perbedaan perlakuan ketika melakukan coaching, karena pada hakikatnya setiap individu membutuhkan aktualisasi diri, penghargaan diri dan pemenuhan berbagai keinginan pribadi.

Pendekatan ini selain berdampak positif pada pertumbuhan individu dan optimalisasi pencapaian hasil, juga akan berdampak pula pada pembentukan generasi kepemimpinan selanjutnya. Di dalam suatu organisasi yang sehat, masalah regenerasi kepemimpinan adalah hal penting lainnya yang juga perlu kita pikirkan dan kita antisipasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang sangat memahami berbagai strategi baru yang efektif untuk mencapai suatu tujuan yang besar. Mungkin saja tidak dalam bentuk petunjuk-petunjuk teknis tersurat. Sebetulnya hal tersebut sudah dapat kita pahami melalui visi yang ada serta dalam suatu proses penemuan dan pengembangan dari pemimpin dan kelompok itu sendiri.

2.2.2. Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dibangun atas gagasan-gagasan awal dari Burns. Tingkatan sejauh mana seorang pemimpin dikatakan transformasional hal ini dapat diukur dalam efek pimpinan tersebut terhadap bawahan. Pola

kepemimpinan transformasional di sekolah merupakan pola kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang terdapat di sekolah bersedia dan tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Wahyuningdiyah, 2015:32).

Kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Wahyuningdiyah, 2015: 33):

1. Antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama yang melukiskan nilai-nilai, motivasi, keinginan, kebutuhan, aspirasi dan harapan mereka.
2. Walaupun pimpinan dan pengikut memiliki tujuan bersama, tetapi level motivasi dan potensi mereka untuk mencapai tujuan berbeda;
3. Kepemimpinan mentransformasi berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembangnya masyarakat baru.
4. Kepemimpinan mentransformasi akhirnya mengajarkan kepada pengikutnya bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai keputusan tanpa adanya pihak yang dirugikan. Sebagaimana diketahui bahwa lembaga sekolah yang merupakan bagian dari organisasi pada umumnya rawan terhadap konflik, baik konflik individu maupun konflik kelompok. Konflik biasanya terjadi karena terdapat perbedaan cara pandang dan kepentingan yang dapat merusak

pencapaian tujuan (Wahyuningdiyah, 2015: 35).

Seorang kepala sekolah dikatakan telah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam memimpin sekolah, jika kepala sekolah tersebut mampu mengenergi sumber daya, baik itu manusia, instrumen maupun situasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin bekerja dengan atau melalui oranglain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai target capaian yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat peneliti menyimpulkan kepemimpinan transformasional memiliki indikator-indikator yaitu sebagai pembaru, memberi teladan, mendorong kinerja bawahan, mengharmoniskan lingkungan kerja, memberdayakan bawahan, bertindak atas sistem nilai, meningkatkan kemampuan terus menerus dan mampu menghadapi situasi yang rumit.

2.2.3. Langkah-Langkah Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah sesuatu proses yang sangat kompleks, karena melibatkan tidak hanya faktor manusia yang memiliki beragam perbedaan fisik, psikologis, minat, kompetensi dan lain sebagainya, tetapi juga melibatkan faktor lingkungan dan bahkan faktor teknologi di sekitarnya baik dalam organisasi maupun di luar organisasi (Wahyuningdiyah, 2015: 46). Bahkan saat ini di era globalisasi, faktor teknologi yang juga turut mempengaruhi kepemimpinan jauh berada di luar organisasi sampai pada tingkat berada di luar batas negara juga mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja kepemimpinan.

Dengan demikian maka pemahaman secara mendalam oleh seseorang pemimpin tentang berbagai faktor tersebut agar dapat membantunya dalam mengembangkan anggota organisasi dan mereka kepada transformasi visi kepada realita yang ada dan ingin dicapai. Untuk itu pemimpin perlu bekerja dengan langkah-langkah yang tepat.

Menurut Suriansyah dan Aslamiah (2018: 140) menyatakan ada beberapa langkah dalam proses kepemimpinan transformasional. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut.

1. *Envisioning*, merupakan langkah pertama dalam kepemimpinan transformasional mempersyaratkan kemampuan imajinasi, kreativitas dan memahami kesejarahan suatu kelompok atau organisasi yang mungkin untuk masa depan dapat secara akurat dan realistis, spesifik dan terartikulasikan.
2. *Planning*, merupakan langkah yang kedua dalam kepemimpinan transformasional adalah keharusan bagi pemimpin untuk membuat perencanaan tentang bagaimana melakukan kegiatan secara efektif, siapa yang akan melakukan dan kapan sesuatu kegiatan dapat dilakukan dengan baik, dan mungkin pula direncanakan siapa yang dapat melakukan sesuatu secara lebih baik.
3. *Teaming*, merupakan langkah ketiga, pemimpin transformasional membangun keterlibatan team dalam berbagai kegiatan secara efektif, melalui pengembangan keterlibatan yang harmonis dan produktif, menseleksi orang-orang yang akan dilibatkan dalam team secara tepat, pemberian tugas dan

tanggung jawab kepada team dan anggotanya dengan memperhatikan kekuatan dan minat.

4. *Motivating*, merupakan langkah ke empat, pemberian motivasi harus diberikan pada saat pelaksanaan kegiatan oleh orang-orang yang dipimpin (bawahan) dapat direalisasikan dalam kenyataan.
5. *Evaluating*, merupakan langkah ke lima, melakukan evaluasi terhadap hasil yang dicapai setelah dilakukan pembaharuan dan usaha-usaha perubahan strategi dalam melaksanakan pekerjaan merupakan suatu kebutuhan yang harus dilakukan oleh pemimpin transformasional. kriteria keberhasilan sebagai patokan evaluasi harus dibuat sebagai ukuran. Sebagai patokan evaluasi harus dibuat sebagai ukuran.
6. *Recycling the process through evaluation*, merupakan langkah ke enam. Secara periodik setelah dilakukan evaluasi, maka semua langkah dalam proses ini perlu diulang untuk melihat dan memeriksa kembali kemungkinan kesalahan asumsi dan membuat kebijakan bagaimana menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan langkah-langkah kepemimpinan transformasional adalah memikirkan kembali visi, memformulasikan kembali, dan menegosiasikan kembali perencanaan, menemukan motivasi baru, pengelompokan kembali anggota team yang lebih harmonis dan produktif dan mengevaluasi semua orang-orang dan organisasi dalam kenyataannya harus menjadi kegiatan yang dilakukan pemimpin transformasional, sehingga didapatkan potensi-potensi perubahan yang lebih positif dan produktif dalam mencapai visi dan misi organisasi.

2.2.4. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap bawahan.

Instrumen penelitian ini menggunakan teori Hall, yang mengatakan terdapat empat indikator untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal dengan sebutan 4-I, yaitu (Efendi, 2018: 209):

1. *Idealized influence*: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati, dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah.
2. *Inspirational motivation*: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat tim dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
3. *Intellectual stimulation*: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi dikalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.

4. *Individual consideration*: kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.

Pembinaan disiplin sekolah sangat tergantung pada sikap ketegasan pengelola pendidikan dalam menjalankan peraturan sekolah. Banyak sekolah yang berprestasi dan berhasil dalam proses belajar oleh karena kepala sekolahnya memiliki disiplin yang kuat, sehingga segala sesuatunya berjalan sebagaimana mestinya. Para guru, pegawai tata usaha, penjaga sekolah pesuruh sekolah dan peserta didik merasakan bahwa peraturan yang ada di sekolah mereka harus benar-benar dipatuhi tanpa kecuali, karena kepala sekolah sendiri sangat patuh pada peraturan yang ada. Perilaku disiplin memang harus dimulai dari pemimpin.

Kerapian berpakaian, cara duduk yang sopan, cara berbicara, makan, minum dan cara emimpin tentu akan banyak diperhatikan oleh para guru dan peserta didik. Dalam kesempatan upacara benderapun kepala sekolah akan menjadi pusat perhatian, karena dalam itu kepala sekolah dapat memberikan petuah atau nasihat kepada seluruh peserta upacara tentang nilai hidup yang bermoral, kepatuhan kepada orang tua dan sebagainya.

Ada baiknya kepala sekolah pada saat tertentu memasuki kelas dan memberi nasehat kepada peserta didik tentang pelaksanaan budi pekerti yang diajarkan guru. Nasehat serupa juga disampaikan ketika upacara bendera. Kepala sekolah diharapkan mengadakan komunikasi dengan orang tua peserta didik untuk meminta orang tua juga menasehati anaknya agar berperilaku sesuai dengan norma-norma kehidupan yang berlaku dimanapun anak berada, khususnya di lingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan indikator kepemimpinan transformasional yaitu kharismatik, Inspiratif, intelektual dan peka terhadap individu kemudian seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.

2.3. Optimis Akademik

2.3.1. Pengertian Optimis Akademik

Optimis merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang (Nasa, 2019:34). Ianya menyerupakan sesuatu yang baik akan terjadi pada masa akan datang (Sallis,2015:29). Individu yang optimis biasanya mempunyai pemikiran yang positif, berani mengambil risiko, yakin membuat keputusan dan kepercayaan diri yang mantap. (Safaria, 2019:27).

Menurut Yusuf (2018:5) mengungkapkan bahwa optimisme dimengerti sebagai keyakinan bahwa apa yang terjadi sekarang adalah baik, dan masa depan akan memberikan harapan yang diangankan. Meski sedang menghadapi kesulitan, optimis tetap yakin bahwa kesulitan itu baik bagi pengembangan diri, dan di balik itu pasti ada kesempatan untuk mencapai harapan.

Optimisme merupakan suatu keyakinan yang dimiliki individu secara menyeluruh terhadap segala sesuatu yang baik, mampu berpikir positif ketika menghadapi segala sesuatu, dan mudah memberikan makna bagi dirinya

(Seligman, 2019:67). Definisi optimism ini kemudian dilengkapi kembali oleh Seligman (2019:67) yang menjelaskan bahwa optimism adalah suatu keyakinan bahwa peristiwa buruk hanya bersifat sementara, tidak sepenuhnya mempengaruhi semua aktivitas individu dan tidak sepenuhnya disebabkan kecerobohan dirisendiri tetapi dapat dikarenakan situasi, nasib, atau orang lain. Ketika mengalami peristiwa yang menyenangkan individu dengan sikap optimis yang tinggi akan yakin bahwa hal tersebut akan berlangsung lama, mempengaruhi semua aktivitas dan disebabkan oleh diri sendiri.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa optimis adalah orang yang selalu berharap atau berpandangan positif dalam menghadapi segala situasi, faham dan yakin atas segala yang baik serta menyenangkan.

2.3.2. Faktor-Faktor Optimis Akademik

Budaya optimis akademik merupakan faktor penting dalam mempengaruhi prestasi di sekolah yang perlu diberi perhatian. Budaya optimis akademik perlu ada pada setiap pentadbir sekolah supaya guru dapat menterjemahkan matlamat sekolah dengan lebih berkesan dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Optimis akademik yang ada dalam diri guru dapat menyumbang kepada kecemerlangan pelajar dan sekolah. Optimis akademik terdapat hubungan yang signifikan antara optimis dengan kualiti. Pekerja yang bersikap optimis akan menghasilkan kualiti kerja yang tinggi (Saidah, 2019:45).

Menurut Seligmen (2015:70) optimisme dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dukungan sosial, kepercayaan diri, harga diri, dan akumulasi pengalaman. Sedangkan aspek-aspek optimisme terdiri dari :

1. *Permanent*

Permanent merujuk pada suatu kemampuan individu untuk menganggap bahwa segala bentuk peristiwa yang buruk hanya terjadi sementara. Orang yang memiliki optimisme yang tinggi akan menganggap segala bentuk kesulitan yang dialami tidak akan berlangsung lama sedangkan orang yang pesimis akan menganggap kesulitan yang dialaminya akan terus menerus dialami hingga mengganggu kehidupannya.

2. *Pervasiveness*

Pervasiveness merujuk pada kemampuan individu untuk mampu menemukan penyebab permasalahan atau kesulitan yang dialaminya secara spesifik. Orang yang memiliki optimisme yang tinggi akan mampu menemukan penyebab dari permasalahan yang dialaminya secara spesifik sehingga tidak mengganggu aspek kehidupannya yang lain. Sedangkan orang yang pesimis belum mampu menemukan penyebab dari permasalahan yang dialaminya secara spesifik sehingga dapat mengganggu berbagai macam aspek kehidupannya yang lain.

3. *Personalization*

Disisi lain *personalization* merujuk pada suatu kemampuan individu untuk menjelaskan sumber penyebab suatu permasalahan timbul. Orang yang memiliki optimisme yang tinggi akan berfikir bahwa suatu peristiwa baik, berasal dari dalam diri individu tersebut (faktor internal) sedangkan setiap peristiwa yang buruk berasal dari luar dirinya (faktor eksternal). Sedangkan orang yang pesimis akan berfikir bahwa suatu

peristiwa baik berasal dari luar individu tersebut (faktor eksternal) sedangkan setiap peristiwa yang buruk berasal dari dalam dirinya (faktor internal).

2.3.3. Indikator Optimis Akademik

Optimis akademik dengan prestasi akademik yang memasukkan elemen kognitif, afektif dan behavioris. Dijelaskan dalam tiga dimensi yaitu emphasis, collective efficacy trust in parents and student. Konstrak optimis akademik yang disusun oleh ini berdasarkan pada tiga pendekatan teori Coleman tentang teori modal sosial (*social capital*), optimis dari Seligman (2019) dan teori efikasi dari Bandura. Konstrak ini disusun untuk menguji teori dari Coleman tentang Social Capital. Model sosial (*social capital*) dijelaskan dengan fungsinya. Optimis akademik dapat mempengaruhi prestasi sesebuah sekolah. Optimis bukan sahaja bersifat individu tetapi juga boleh dibangunkan dalam kelompok atau sistem (Seligman, 2019:45).

2.4. Motivasi Kerja Guru

2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi dalam konteks organisasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Dalam pengertian ini nampak peran pemimpin yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan sukses dan menerapkan teknik-teknik motivasi yang efektif sebagaimana dikatakan Pole adalah motivasi merupakan energi

personal yang diarahkan pada tercapainya tujuan tertentu (Engkoswara dan Komariah, 2018: 209).

Menurut Hoy dan Miskel (2018:34) mendefinisikan motivasi sebagai “*The complex of forces, drives, tensions, or internal, psycological mechanism that start and maintain activity toward the achievement of personal goals*” (Engkoswara dan Komariah, 2018: 209). Oleh karena itu, istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah motif yaitu kebutuhan, dorongan, dan gerak hati.

2.4.2. Indikator Motivasi Kerja Guru

Menurut Hoy dan Miskel (2018:39) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Ditambah oleh Wiles, bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat mempengaruhi performansinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam sejumlah teori motivasi, ditegaskan bahwa motivasi berawal dari kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga menimbulkan ketegangan-ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dikatakan seorang guru yang melakukan aktivitas tertentu selalu didorong oleh motif-motif tertentu, yaitu dalam upaya memenuhi kebutuhan-kebutuhan dirinya. (Wahyuningdyah, 2019: 92).

Pada dasarnya seorang guru juga seorang manusia, jika mengikuti teori hirarki kebutuhan Maslow, maka setiap guru memiliki kebutuhan seperti fisiologis, rasa aman, harga diri, dan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru bekerja atau apa saja yang diinginkan guru melalui kerjanya. Menurut Wiles mengidentifikasi delapan kebutuhan guru, yaitu (Wahyuningdyah, 2019: 93):

1. Rasa aman dan hidup layak.
2. Kondisi kerja yang menyenangkan,
3. Rasa diikutsertakan,
4. Perlakuan yang jujur dan wajar.
5. Rasa mampu.
6. Pengakuan dan penghargaan.
7. Ikut ambil bagian dalam perumusan kebijakan sekolah.
8. Kesempatan mengembangkan *self respect*.

Berdasarkan teori motivasi terdapat beberapa prinsip yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memotivasi guru agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga akan melahirkan prestasi ataupun hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, untuk memotivasi para pegawainya, mereka harus diberitahu tentang hasil setiap pekerjaan bagi yang berprestasi usahakan mereka diberi hadiah maupun pujian. Kepala sekolah berusaha memenuhi kebutuhan para guru dengan memperhatikan kondisi fisik, memberi rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sehingga guru akan memperoleh kepuasan dan penghargaan (Mulyasa, 2019:56).

Ada beberapa kriteria kinerja dalam area *performance* yaitu (Wahyuningdyah, 2019: 94):

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan,

5. Komunikasi.

Motivasi juga merupakan kebiasaan yang dimiliki oleh masing-masing individu misalnya:

1. Kebiasaan bekerja keras,
2. Kebiasaan bekerja sampai tuntas,
3. Kebiasaan bekerja rapi,
4. Kebiasaan bekerja tepat waktu.

Motivasi kerja dalam tulisan ini baik dari dorongan diri pribadi guru (intrinsik) misalnya prestasi keraja, berusaha meningkatkan hasil kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan, di samping itu juga yang mempengaruhi faktor dari luar (ekstrinsik) misalnya hubungan rekan kerja, prosedur atasan dan bawahan yang saling mendukung, kesempatan, lingkungan keluarga, pendapatan, kedudukan, serta kondisi kerja.

Indikator untuk mengetahui motivasi kerja seseorang dalam suatu kegiatan (Engkoswara dan Komariah, 2018: 210), yaitu:

1. Durasi kegiatan yaitu berapa lama kemampuan penggunaan waktu untuk melakukan kegiatan;
2. Frekuensi kegiatan yaitu berapa sering kegiatan dilakukan dalam periode waktu tertentu;
3. Persistensinya yaitu ketetapan dan kekuatannya pada tujuan kegiatan;
4. Ketabahan, keuletan dan kesulitan untuk mencapai tujuan;
5. Pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan;
6. Tingkat aspirasi yaitu maksud, rencana, cita-cita, sasaran atau target;

7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatannya;
8. Arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan.

Instrumen penelitian ini menggunakan teori McClelland yang menyatakan bahwa motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Kemudian McClelland mengatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan karya yang berprestasi atau yang lebih baik dari orang lain, dikatakan bahwa ada tiga indikator motivasi yakni (Wahyuningdyah, 2019: 57),

1. Kebutuhan untuk berprestasi;
2. Kebutuhan untuk berafiliasi;
3. Kebutuhan kekuatan.

Ketiga kebutuhan itu merupakan unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja yaitu,

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*);
2. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*);
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need for power*).

2.5. Penelitian Relevan

1. Eulin Karlina, Rini Martiwi, dan Dedi Suharyadi³. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sekolah (Studi Kasus Pada SDN 1 Karangsari Waled Cirebon). Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui

pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sekolah di SD Negeri 1 Karangsari waled, Cirebon. Penelitian dilakukan pada SDN 1 Karangsari Waled Cirebon dengan jumlah sampel 37 orang. Data yang diambil menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya meliputi variabel budaya organisasi dan efektivitas sekolah. Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah Budaya dalam suatu organisasi, terutama dilingkungan pendidikan akan mencerminkan penampilan dari lembaga pendidikan khususnya dilingkungan sekolah. Budaya organisasi menjadi ciri khas sekolah dengan sekolah lainnya, sehingga untuk menerapkan budaya organisasi dengan baik, setiap pegawai baru yang akan menjadi anggota organisasi diberikan pembekalan tentang dasar-dasar budaya organisasi. Sehingga akan berdampak pada efektivitas sekolah.

2. Septi Andriani. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilakukan pada SMK Negeri Di Kota Palembang dengan jumlah sampel 193 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang.

3. Wulan Dewi Zahara. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. Penelitian dilakukan pada SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung dengan jumlah sampel 37 orang. Data yang diambil menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya meliputi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Tiara Nurazizah dan Tjutju Yuniarsih. 2019. Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru. Penelitian dilakukan SMK Pasundan 3 Bandung dengan jumlah sampel 100 guru. Data yang diambil menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya meliputi variabel motivasi dan efektivitas guru. Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Dengan demikian efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi.

5. Indra Prasetia. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas SMP Negeri Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja terhadap efektivitas SMP Negeri Medan. Penelitian dilakukan pada guru dan kepala sekolah yang tersebar SMP Negeri Medan dengan jumlah sampel 397 guru. Data yang diambil menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya meliputi variabel Kepemimpinan Tranformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan, motivasi kerja dan efektivitas. Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik terhadap efektivitas sekolah. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru serta motivasi kerja guru terhadap efektivitas SMP Negeri.
6. Windasari, Erny Roesminingsih, Syunu Trihantoyo. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan efek transformasional kepemimpinan pada perubahan organisasi di sekolah dasar. Penelitian dilakukan pada guru dan kepala sekolah yang tersebar di seluruh Jawa Timur dengan jumlah sampel 397 guru. Data yang diambil menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya meliputi variabel Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dan

perubahan organisasi sekolah dasar. Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi sekolah dasar. Untuk menjadi organisasi sekolah yang mampu berdaya saing dan memiliki nilai keunggulan yang berkelanjutan maka diperlukan kepemimpinan transformasional sehingga sekolah dapat memenuhi tuntutan dari stakeholder.

7. Eva Natalina Siburian. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Produktifitas Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Organisasi Di SMP Negeri SE Kecamatan Sidikalang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Produktifitas Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Organisasi Di SMP Negeri SE Kecamatan Sidikalang. Penelitian dilakukan pada SMP Negeri SE Kecamatan Sidikalang dengan jumlah sampel 62 orang. Data yang diambil menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya meliputi variabel kepemimpinan tranformasional, produktifitas kerja, budaya sekolah dan efektivitas organisasi. Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah secara parsial ada pengaruh kepemimpinan transformasional, produktifitas kerja dan budaya sekolah terhadap efektivitas organisasi di SMP Negeri se-Kecamatan Sidikalang. Namun, secara simultan kepemimpinan transformasional, produktifitas kerja dan budaya sekolah berpengaruh

signifikan terhadap efektifitas organisasi di SMP Negeri seKecamatan Sidikalang.

8. Marianum. 2022. Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri di kabupaten Batubara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi profesional, motivasi kerja dan optimisme akademik terhadap efektivitas kinerja guru SMK Negeri di kabupaten Batubara. Penelitian dilakukan pada SMK Negeri di kabupaten Batubara dengan jumlah sampel 127 orang. Data yang diambil menggunakan kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya meliputi variabel Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Optimisme Akademik, dan Efektivitas Kinerja Guru. Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah kompetensi profesional, motivasi kerja dan optimisme akademik secara bersama-sama dan parsial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja guru.
9. Ivony Agnes Br Sembiring, Salim Aktar, dan Sri Nurabdiah Pratiwi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Binjai Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan pada SD Negeri Se-Kecamatan Binjai Selatan dengan jumlah sampel 177 orang. Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket.

Teknik analisis menggunakan analisis, regresi, pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian adalah kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru di SD Negeri Se Kecamatan Binjai Selatan.

2.6. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian, tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Sekolah

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Dari pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, yang dapat membangkitkan semangat dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat

karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Zahara (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Windasari, dkk (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap perubahan organisasi sekolah dasar. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetia (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian Siburian (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas organisasi.

2. Pengaruh Optimis Akademik Terhadap Efektivitas Sekolah

Membangun budaya akademik bukan perkara yang mudah, diperlukan upaya sosialisasi terhadap kegiatan akademik, sehingga terjadi kebiasaan dikalangan akademisi untuk melakukan norma-norma kegiatan akademik tersebut. Dalam rangka mewujudkan sekolah yang baik, para civitas akademika sekolah sangat dianjurkan untuk menciptakan budaya akademik budaya menulis/berkarya, budaya malu dalam melakukan hal negatif, budaya hidup sehat dalam perilaku sehari-hari, budaya bersih, aman, dan nyaman, budaya cinta damai dan saling menghargai, budaya taat asas dan aturan, budaya toleransi dan transparansi, budaya jujur dan tanggungjawab, budaya kerja yang kreatif, budaya kerja yang

ramah lingkungan, budaya keteladanan, budaya kesadaran yang tinggi akan pentingnya kualitas, Budaya kerja keras dan menghargai waktu, budaya tolong menolong.

Hal ini sejalan dengan penelitian Marianum. (2022) menjelaskan bahwa optimisme akademik secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Karlina, dkk (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetia (2021) menjelaskan bahwa optimis akademik secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah

Motivasi merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja akan melampaui harapan kinerja kerja mereka. Guru yang memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong efektivitas sekolah ke arah yang lebih baik.

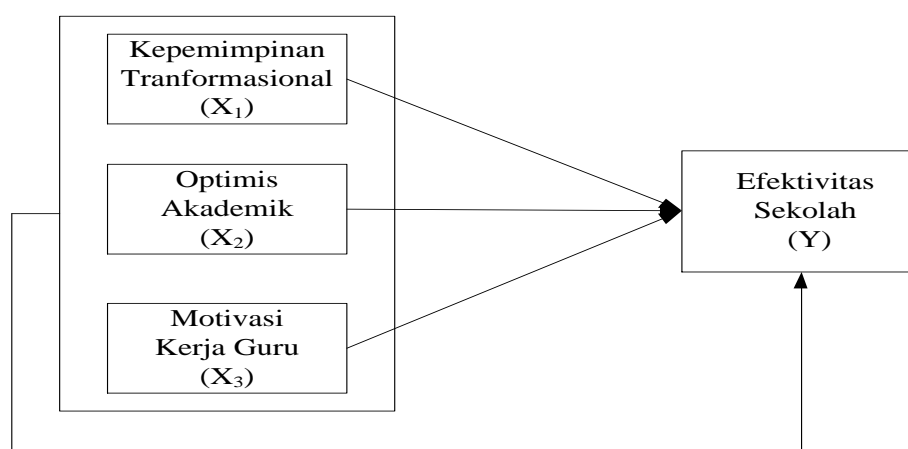
Hal ini sejalan dengan penelitian Marianum. (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurazizah dan Yuniarsih (2019). menjelaskan bahwa motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetia (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah. Hal ini sejalan dengan

penelitian Zahara (2019) menjelaskan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasi, Optimis Akademik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah

Bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Motivasi kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memulai kerja kesempatan berprestasi dan sebagainya

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.7. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:134), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.” Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
2. Optimis akademik berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
3. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
4. Kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Subjek penelitian sebagai pemberi informasi, yang artinya orang pada latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Sugiyono, 2018:23). Sejalan dengan definisi tersebut, Sujarweni (2018:114) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai orang yang diamati sebagai sasaran penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut peneliti mendeskripsikan subjek penelitian tenaga pendidik di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang yakni kepala sekolah dan guru yang merupakan sasaran pengamatan atau informan pada penelitian yang diadakan oleh peneliti.

Objek penelitian merupakan hal yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Titik perhatian tersebut berupa substansi atau materi yang diteliti atau dipecahkan permasalahannya (Sugiyono, 2018:26), Objek kajian adalah kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Waktu penelitian adalah bulan Maret 2023 sampai dengan Juli 2023.

3.3. Metode Penelitian

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang Untuk itu, peneliti berusaha menggunakan metode yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Sebagaimana mestinya bahwa sebuah penelitian tidak akan mencapai kriteria penelitian sesungguhnya apabila tidak menggunakan sebuah metode penelitian yang tepat. Dengan metode penelitian yang tepat, diharapkan sebuah penelitian nantinya akan menjadi penelitian yang ilmiah, logis, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Berikut merupakan metode yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

1. Pendekatan Kuantitatif

Menurut Arikunto (2018: 86) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian. Pendekatan kuantitatif merupakan metode pemecahan masalah yang terencana dan cermat, dengan desain yang terstruktur ketat, pengumpulan data secara sistematis terkontrol dan tertuju pada penyusunan teori yang disimpulkan secara induktif dalam kerangka pembuktian hipotesis secara empiris. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif merupakan upaya mengukur variabel-variabel yang ada dalam penelitian (variabel X_1 , X_2 dan variabel Y) untuk kemudian dicari hubungan antar variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional karena penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan yang lainnya. *Product Moment Correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antar dua variabel yang kerap kali digunakan. Teknik korelasi ini dikembangkan oleh Karl Pearson, yang sering dikenal dengan istilah *Teknik Korelasi Pearson* (Sugiyono, 2018: 190).

2. Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode untuk memecahkan masalah yang terjadi pada masa sekarang. Sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (2018:86) bahwa metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji permasalahan-permasalahan yang terjadi saat ini atau masa sekarang. Metode deskriptif diartikan sebagai perolehan informasi atau data yang relevan dengan masalah yang diteliti melalui penelaahan berbagai konsep atau teori yang dikemukakan oleh para ahli. Metode deskriptif dalam penelitian ini sesuai digunakan, karena masalah yang diambil terpusat pada masalah aktual dan berada pada saat penelitian dilaksanakan dengan melalui prosedur pengumpulan data, mengklasifikasi data kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

3.4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah: seluruh guru Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Sampel	Jumlah (orang)
1	Guru PG/TK	14
2	Guru SD	25
3	Guru SMP	25
4	Guru SMA	26
Total		90

Sumber: Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang (2023)

Menurut Sugiyono (2018:149), Sampel adalah bagian tertentu yang dipilih dari populasi. Menurut Arikunto (2018:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:84), *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2018:86) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Kriteria sampel yang diteliti adalah: seluruh guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Dengan demikian, jumlah sampel yang akan digunakan di dalam penelitian di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang berjumlah 90 orang.

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017:95) mendefinisikan bahwa Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2017:96), menyatakan Variabel independen adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Menurut Sugiyono (2017:97) menyatakan bahwa Variabel dependen adalah merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Menurut Sugiyono (2017: 31), Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya.

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan kepala sekolah yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Idealized influence</i> b. <i>Inspirational motivation</i> c. <i>Intellectual stimulation</i> d. <i>Individual consideration</i> 	Likert
Optimis Akademik (X ₂)	Optimis akademik merupakan suatu keyakinan yang dimiliki guru secara menyeluruh terhadap segala sesuatu yang baik, mampu berpikir positif ketika menghadapi segala sesuatu, dan mudah memberikan makna bagi dirinya	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Emphasis,</i> b. <i>Collective efficacy</i> c. <i>Trust in parents and student</i> 	Likert
Motivasi Kerja Guru (X ₃)	motivasi kerja guru merupakan energi personal yang diarahkan pada tercapainya tujuan tertentu	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Ketepatan. c. Inisiatif. d. Kemampuan, e. Komunikasi. 	Likert
Efektivitas Sekolah (Y)	Efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Lubuk Pakam adalah sekolah yang semua sumber dayanya diorganisasikan dan dimanfaatkan untuk menjamin semua siswa, tanpa memandang ras, jenis kelamin, maupun status sosial-ekonomi, dapat mempelajari materi kurikulum yang esensial di sekolah	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Supporting inputs</i> b. <i>Enabling condition</i> c. <i>School climate</i> d. <i>Teaching-Learning process</i> 	Likert

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:375), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

1. Kuesioner

Menurut Sujarweni (2018:124), Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada kosnumen perusahaan sebagai responden.

Menurut Siregar (2017:21), Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:134), menjelaskan bahwa Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Skala ini menggunakan rentang 1 sampai 5 karena dengan melakukan

penghilangan nilai tengah (netral atau ragu-ragu), maka skala pengukuran akan lebih simetrikal, yaitu jenjang ke arah positif sama banyak dengan jenjang ke arah negatif. Selain itu, penghilangan nilai tengah juga ditujukan untuk menghindari kategori jawaban netral yang cenderung akan dipilih responden sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif. Kelima alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.2 sebagai berikut ini:

Tabel 3.3 Instrument Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Langkah-langkah pengumpulan data dari kuesioner hingga tahap olah data sebagai berikut :

- a. Siapkan kuesioner yang pernyataannya dibuat berdasarkan indikator variabel yang kita teliti. Jumlah indikator tiap variabel sama dengan jumlah pernyataan pada kuesioner di setiap variabelnya.
- b. Bagikan kuesioner yang telah disiapkan kepada responden untuk di isi.
- c. Kumpulkan kuesioner yang telah di isi.
- d. Setelah kuesioner di isi oleh responden, pindahkan jawaban responden ke tabulasi jawaban dalam file excel.
- e. Olah data tersebut ke program SPSS versi 2.6
- f. Setelah diolah, hasilnya akan dianalisis apakah memiliki pengaruh atau tidak.
- g. Masukkan hasil analisis olah data dari SPSS ke hasil penelitian.

2. Studi dokumentasi

Menurut Arikunto (2018:274), Metode pengumpulan data dengan cara mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, *lengger*, agenda, dan sebagainya.”Studi dokumentasi yang diperoleh dari buku, jurnal dan internet yang dapat menjadi referensi bagi penelitian ini.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka yang dilakukan dalam penelitian ini berupa pengumpulan data yang berkaitan dengan topik skripsi ini dari internet, buku-buku, baik dari para ahli maupun dari para senior yang skripsinya relevan dengan topik penulis, dokumen dan data lain yang terkait dengan topik penelitian ini.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Teknik regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y = Efektivitas sekolah (variabel dependen)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, = Koefisien regresi

X₁ = Kepemimpinan transformasional (variabel independen)

X₂ = Optimis Akademik (variabel independen)

X_3 = Motivasi Kerja Guru (variabel independen)
 e = *Standard Error*

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima.

3.8. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan *valid* dan *reliable* sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Adapun alat analisis uji kualitas data yang digunakan :

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:6) Uji Validitas dilakukan untuk menguji kelayakkan kuesioner, yang digunakan sebagai instrumen penelitian. *Valid* artinya data yang diperoleh dari kuesioner dapat menjawab penelitian. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dimana n adalah jumlah responden. Untuk mengukur *valid* tidaknya instrumen ditentukan dengan cara membandingkan hasil perhitungan koefisien dengan nilai tabel koefisien pada taraf signifikan 5% atau taraf kepercayaan 95%. Suatu pernyataan atau indikator dikatakan *valid* jika :

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = valid$
- 2) Apabila $\alpha 5\% > sig = valid$

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:100), Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik *alpha cronbach* $> 0,60$.

Suatu pernyataan dikatakan *reliable* atau tidak jika :

- a. Nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka pernyataan variabel tersebut *reliabel*.
- b. Nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka pernyataan variabel tersebut tidak *reliabel*.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:161), Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas,

Menurut Ghozali (2018:161), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi

normal.” Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Menurut Ghozali (2018:161-163), cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik *histrogram* yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Normal P-P plot

Menurut Ghozali (2018:163), berdasarkan normal p-p plot didapatkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak menjauh dari garis diagonal.

3) Analisis Statistik

Menurut Ghozali (2018:164), uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman dalam pengambilan keputusan ini adalah :

- a) Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal.
- b) Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

b. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107), Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan cara :

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya

efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:110-111), Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Penyebab timbulnya autokorelasi adalah karena observasi yang berurutan berkaitan satu sama lainnya. Deteksi adanya autokorelasi yaitu dengan melihat besaran *Durbin-Watson* (D-W), setelah itu dilihat nilai kritis uji *Durbin-Watson*. Menurut Ghazali (2018:112), kriteria pengambilan keputusan adalah :

Tabel 3.4 Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol (H_0)	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_1$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Decision</i>	$d_1 \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_1 < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	<i>No Decision</i>	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_1$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Terima	$d_u < d < 4 - d_u$

Keterangan : d_u = batas atas dan d_1 = batas bawah

3.10. Hipotesis Statistika

3.10.1. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Ghozali (2018:97), Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan nilai *adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam kenyataan nilai *adjusted* R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2

negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis :

- a. Jika nilai $R^2 = 1$ maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$,
- b. Jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai negatif.

3.10.2. Uji F (Uji secara serempak)

Menurut Ghozali (2018:98), Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol.

Simultan hipotesis dalam uji statistik F adalah :

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

Kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

$$H_a = b_1, b_2 \neq 0$$

Kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Kriteria pengujian uji F adalah :

1. H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$
2. H_3 diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

3.10.3. Uji t (Uji secara parsial)

Menurut Ghozali (2018:98-99), Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam

menerangkan variansi variabel dependen.

Kriteria pengujian uji t adalah :

- a. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan $< 0,05$, maka H_0 ditolak.
- b. Jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan $> 0,05$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Variabel-variabel penelitian, Kepemimpinan Transformasional (X_1), Optimisme Akademik (X_2), Motivasi Kerja Guru (X_3) dan Efektivitas sekolah (Y) digambarkan atau dijelaskan menggunakan analisis statistik deskriptif. Di mana hal ini dapat diketahui dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1. Rekapitulasi Data Variabel Statistics

		Kepemimpinan Tranformasional	Optimis Akademik	Motivasi Kerja Guru	Efektivitas Sekolah
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		33,1778	32,4333	32,5444	35,2333
Median		29,0000	32,5000	32,0000	36,5000
Mode		29,00	29,00	29,00 ^a	37,00
Std. Deviation		5,85706	3,55392	3,28825	4,52720
Variance		34,305	12,630	10,813	20,496
Range		24,00	14,00	15,00	21,00
Minimum		21,00	26,00	25,00	24,00
Maximum		45,00	40,00	40,00	45,00
Sum		2986,00	2919,00	2929,00	3171,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data SPSS (2023)

4.1.1.1. Efektivitas Sekolah

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Efektifitas Sekolah (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 90 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35.23, nilai tengah (*median*) sebesar 36.50, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 37, simpangan

baku (*standard deviation*) sebesar 4,527, varians (*variance*) sebesar 20,496, rentang (*range*) sebesar 21, skor terendah (*minimum*) sebesar 24, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 45.

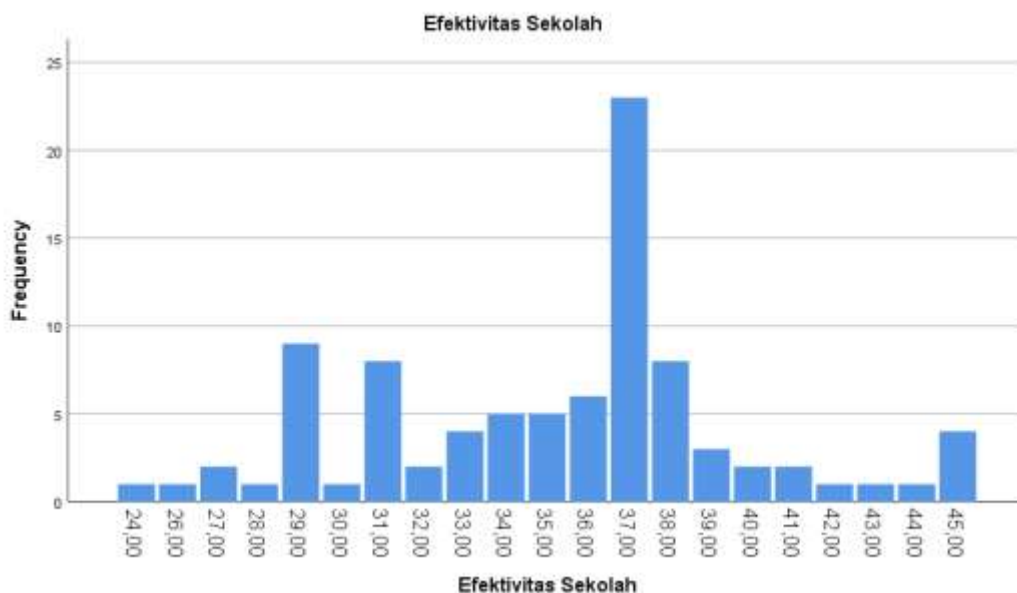
Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Efektivitas Sekolah (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Y
Efektivitas Sekolah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24,00	1	1,1	1,1	1,1
26,00	1	1,1	1,1	2,2
27,00	2	2,2	2,2	4,4
28,00	1	1,1	1,1	5,6
29,00	9	10,0	10,0	15,6
30,00	1	1,1	1,1	16,7
31,00	8	8,9	8,9	25,6
32,00	2	2,2	2,2	27,8
33,00	4	4,4	4,4	32,2
34,00	5	5,6	5,6	37,8
35,00	5	5,6	5,6	43,3
36,00	6	6,7	6,7	50,0
37,00	23	25,6	25,6	75,6
38,00	8	8,9	8,9	84,4
39,00	3	3,3	3,3	87,8
40,00	2	2,2	2,2	90,0
41,00	2	2,2	2,2	92,2
42,00	1	1,1	1,1	93,3
43,00	1	1,1	1,1	94,4
44,00	1	1,1	1,1	95,6
45,00	4	4,4	4,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Sumber : Data SPSS (2023)

Gambar 4.1 Histogram Variabel Y

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi tentang efektifitas sekolah. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (45 + 24) = 34,5 \text{ dibulatkan menjadi } 35$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (45 - 24) = 3,5 \text{ dibulatkan } 4$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (4) = 9$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 44$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 26$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel efektifitas sekolah dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Efektivitas Sekolah

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 44	4	4%	Tinggi
2	36-44	47	52%	Cukup
3	26-35	38	43%	Kurang
4	< 26	1	1%	Rendah

Sumber : Data Penelitian (2023)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 4 guru (40%) memiliki persepsi efektivitas sekolah dalam kategori tinggi, 47 guru (52%) memiliki persepsi efektivitas sekolah dalam kategori cukup, 38 guru (43%) memiliki persepsi efektivitas sekolah dalam kategori kurang, dan 1 guru (1%) memiliki persepsi efektivitas sekolah dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori cukup yaitu 47 guru (52%).

4.1.1.2. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 90 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.18, nilai tengah (*median*) sebesar 29.00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 29, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 5,857, varians (*variance*) sebesar 34,305, rentang (*range*) sebesar 24, skor terendah (*minimum*) sebesar 21, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 45.

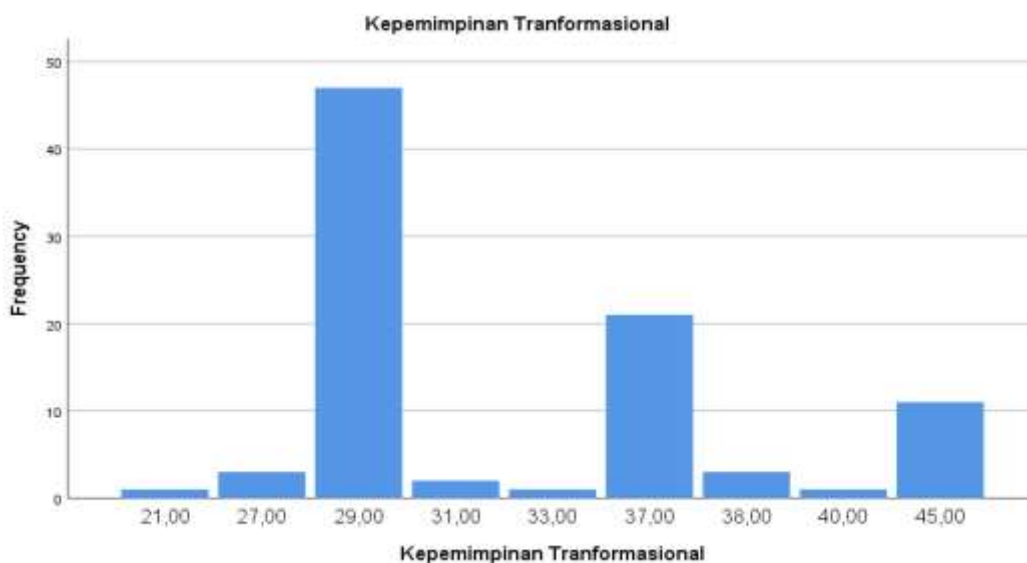
Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel kepemimpinan transformasional (X_1) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel X₁
Kepemimpinan Tranformasional**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21,00	1	1,1	1,1	1,1
27,00	3	3,3	3,3	4,4
29,00	47	52,2	52,2	56,7
31,00	2	2,2	2,2	58,9
33,00	1	1,1	1,1	60,0
37,00	21	23,3	23,3	83,3
38,00	3	3,3	3,3	86,7
40,00	1	1,1	1,1	87,8
45,00	11	12,2	12,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Sumber : Data SPSS (2023)

Gambar 4.2 Histogram Variabel X₁

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi tentang kepemimpinan tranformasional. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria

perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (45 + 21) = 33$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (45 - 21) = 4$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (4) = 9$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 42$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 24$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Kepemimpinan Tranformasional dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Kepemimpinan Tranformasional

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 42	11	12%	Tinggi
2	33-42	25	28%	Cukup
3	24-32	52	58%	Kurang
4	< 24	1	2%	Rendah

Sumber : Data Penelitian (2023)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 11 guru (12%) memiliki persepsi kepemimpinan tranformasional dalam kategori tinggi, 25 guru (28%) memiliki persepsi kepemimpinan tranformasional dalam kategori cukup, 52 guru (58%) memiliki persepsi kepemimpinan tranformasional dalam kategori kurang, dan 1 guru (2%) memiliki persepsi kepemimpinan tranformasional dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X_1 dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 52 guru (58%).

4.1.1.3. Optimis Akademik

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Optimis Akademik (X_2) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 90 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.43, nilai tengah (*median*) sebesar 32.50, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 29, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,553, varians (*variance*) sebesar 12,630, rentang (*range*) sebesar 14, skor terendah (*minimum*) sebesar 26, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 40.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel optimis akademik (X_2) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel X_2
Optimis Akademik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26,00	2	2,2	2,2
	27,00	8	8,9	11,1
	28,00	3	3,3	14,4
	29,00	11	12,2	26,7
	30,00	4	4,4	31,1
	31,00	9	10,0	41,1
	32,00	8	8,9	50,0
	33,00	8	8,9	58,9
	34,00	9	10,0	68,9
	35,00	9	10,0	78,9
	36,00	10	11,1	90,0
	37,00	2	2,2	92,2
	38,00	2	2,2	94,4
	39,00	2	2,2	96,7
	40,00	3	3,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Sumber : Data SPSS (2023)

Gambar 4.3 Histogram Variabel X₂

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi tentang optimis akademik. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (40 + 26) = 33$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (40 - 26) = 2,3 \text{ dibulatkan } 2$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (2) = 3$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 36$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 30$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel optimis akademik dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Optimis Akademik

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 36	9	10%	Tinggi
2	33-36	36	40%	Cukup
3	30-32	21	23%	Kurang
4	< 30	24	27%	Rendah

Sumber : Data Penelitian (2023)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 9 guru (10%) memiliki persepsi optimis akademik dalam kategori tinggi, 36 guru (40%) memiliki persepsi optimis akademik dalam kategori cukup, 21 guru (23%) memiliki persepsi optimis akademik dalam kategori kurang, dan 24 guru (27%) memiliki persepsi optimis akademik dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X_2 dominan termasuk dalam kategori cukup yaitu 36 guru (40%).

4.1.1.4. Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel motivasi kerja guru (X_3) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 90 orang, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.54, nilai tengah (*median*) sebesar 32,00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 29, simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 3,288, varians (*variance*) sebesar 10,813, rentang (*range*) sebesar 15, skor terendah (*minimum*) sebesar 25, dan skor tertinggi (*maximum*) sebesar 40.

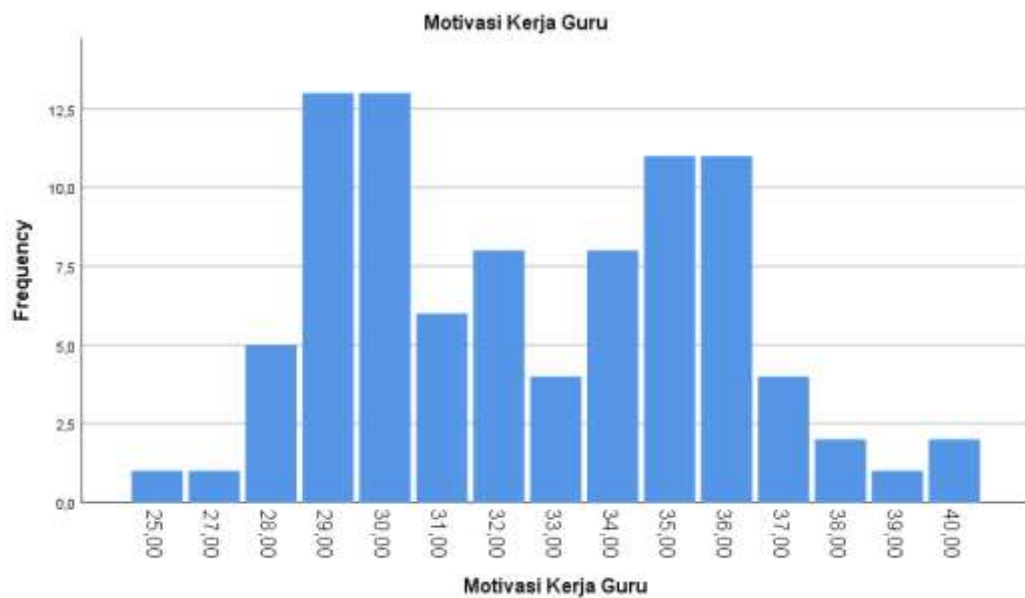
Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel motivasi kerja guru (X_3) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel X₃
Motivasi Kerja Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25,00	1	1,1	1,1
	27,00	1	1,1	2,2
	28,00	5	5,6	7,8
	29,00	13	14,4	22,2
	30,00	13	14,4	36,7
	31,00	6	6,7	43,3
	32,00	8	8,9	52,2
	33,00	4	4,4	56,7
	34,00	8	8,9	65,6
	35,00	11	12,2	77,8
	36,00	11	12,2	90,0
	37,00	4	4,4	94,4
	38,00	2	2,2	96,7
	39,00	1	1,1	97,8
	40,00	2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram sebagai berikut:



Sumber : Data SPSS (2023)

Gambar 4.4 Histogram Variabel X₃

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi tentang motivasi kerja guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (40 + 25) = 32,5 \text{ dibulatkan menjadi } 33 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (40 - 25) = 2,5 \text{ dibulatkan } 3 \end{aligned}$$

$$1.5 (\text{SDi}) = 1.5 (3) = 4,5 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

$$\text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) = 38$$

$$\text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) = 28$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel motivasi kerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.9. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja Guru

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	> 38	3	4%	Tinggi
2	33-38	40	44%	Cukup
3	28-32	45	50%	Kurang
4	< 28	2	2%	Rendah

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 3 guru (4%) memiliki persepsi motivasi kerja guru dalam kategori tinggi, 44 guru (44%) memiliki motivasi kerja guru dalam kategori cukup, 45 guru (50%) memiliki persepsi motivasi kerja guru dalam kategori kurang, dan 2 guru (2%) memiliki persepsi motivasi kerja guru

dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel X_3 dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 45 guru (50%).

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Sebelum analisis regresi berganda dilakukan, uji kelulusan kendala linier dilakukan. Tujuan melakukan uji asumsi klasik adalah untuk menentukan apakah suatu variabel adalah normal. Standar ini menunjukkan bahwa data didistribusikan secara teratur. Kriteria teratur tidaknya data adalah distribusi data yang teratur dengan mean dan standar deviasi yang sama. Oleh karena itu, untuk inferensi klasik, ada kondisi berikut:

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah variabel dalam model regresi, termasuk variabel dependen dan independen, terdistribusi secara natural, uji normalitas dilakukan. Dalam penelitian ini, uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test of Normality Kolmogorov Smirnov dalam program SPSS 25. Hasil uji normalitas data penelitian ditunjukkan di bawah ini.

a. Uji normalitas Kepemimpinan Tranformasional terhadap Efektivitas Sekolah

Tabel 4.10. Uji Normalitas Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Efektivitas Sekolah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,37677963
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,071
Test Statistic		,088

Asymp. Sig. (2-tailed)	,082 ^c
------------------------	-------------------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data SPSS (2023)

Uji normalitas variabel kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap efektifitas organisasi (Y) berdistribusi normal, menurut hasil uji SPSS. Nilai signifikansi adalah 0,082, yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0.05.

b. Uji normalitas Optimis Akademik terhadap Efektivitas Sekolah

Tabel 4.11. Uji Normalitas Optimis Akademik Terhadap Efektivitas Sekolah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,51660321
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,112
	Positive	,105
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data SPSS (2023)

Uji normalitas variabel Optimis akademik (X_2) terhadap efektifitas organisasi (Y) berdistribusi normal, menurut hasil uji SPSS. Nilai signifikansi adalah 0,057, yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0.05.

c. Uji normalitas Motivasi Kerja Guru terhadap Efektivitas Sekolah

Tabel 4.12. Uji Normalitas Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,31856751
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,072
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data SPSS (2023)

Uji normalitas variabel Motivasi Kerja Guru (X_3) terhadap efektifitas organisasi (Y) berdistribusi normal, menurut hasil uji SPSS. Nilai signifikansi adalah 0,200, yang berarti nilai signifikansi lebih dari 0.05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan yang jelas antara variabel independen, atau bebas, yang ditemukan oleh model regresi, atau apakah tidak ada hubungan antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10. Hasil uji multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini.

Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja Guru	,815	1,227
	Kepemimpinan Tranformasional	,542	1,846
	Optimis Akademik	,560	1,785

Sumber : Data SPSS (2023)

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.13, variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki nilai toleransi sebesar 0,542 di atas 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.846 di bawah 10. Variabel optimis akademik memiliki nilai toleransi sebesar 0.560 di atas 0.10 dan nilai VIF sebesar 1.785 di bawah 10. Variabel motivasi kerja guru memiliki nilai toleransi sebesar 0,815 di atas 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.227 di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa analisis ini tidak terjadi uji multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2017:99), Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi masalah autokorelasi, di antaranya dengan Uji *Durbin Watson*.

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,372 ^a	,338	,308	4,27472	1,730

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Optimis Akademik, Kepemimpinan Tranformasional

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Sumber: Data SPSS (2023)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data diperoleh *Durbin-Watson* sebesar 1,730 dengan $n = 90$ dan $k = 3$, maka diperoleh nilai DL sebesar 1,5889 dan DU sebesar 1,7264. Karena nilai DW sebesar 1,778 diatas 1,7264 ($1,7264 < 1,730 \leq 2,2736$) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian H_1 dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Tabel 4.15 menunjukkan hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_1 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,678	2,683		10,687	,000
Kepemimpinan Transformasional	,198	,080	,256	2,480	,015

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Sumber: Data SPSS (2023)

Hasil perhitungan diperoleh dari tabel 4.15, yaitu $a = 28,678$ dan $b = 0,198$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 diperoleh: $\hat{Y} = 28,678 + 0.198 X_1$.

Data menunjukkan nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional sebesar 0.198, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas sekolah. Dengan kata lain, efektivitas sekolah yang memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang lebih tinggi akan lebih efektif.

Tabel 4.16 Hasil Uji F X_1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,198	1	119,198	6,153	,015 ^b
	Residual	1704,902	88	19,374		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.16, nilai statistik F_{hitung} sebesar 6.153 dan F_{tabel} sebesar 3.10, yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau 6.153 lebih besar dari 3.10 dengan nilai signifikansi 0.015 yang berarti signifikan.

Berdasarkan tabel 4.15, nilai t_{hitung} sebesar 2.480 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.98761 atau 2.480 lebih besar dari 1.98761, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.209), F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (6.153 lebih besar dari 3.10), dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.480 lebih besar dari 1.98761), H_1 diterima sebagai pengaruh positif dan signifikan.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Efektivitas sekolah (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,356 ^a	,365	,355	4,40158	1,015

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.17. diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.365 yang menunjukkan bahwa variabel efektivitas sekolah yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional adalah sebesar 36,5% sedangkan sisanya 63,50% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian H_2 dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Tabel 4.18 menunjukkan hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,409	4,420		7,332	,000
	Optimis Akademik	,087	,135	,068	3,643	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Sumber: Data SPSS (2023)

Hasil perhitungan diperoleh dari tabel 4.18, yaitu $a = 32,409$ dan $b = 0,087$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 2 diperoleh: $\hat{Y} = 32,409 + 0.087 X_2$.

Data menunjukkan nilai koefisien regresi optimis akademik sebesar 0,087, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara optimis akademik dan efektivitas sekolah. Dengan kata lain, efektivitas sekolah yang memiliki tingkat optimis akademik yang lebih efektif.

Tabel 4.19 Hasil Uji F X_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,526	1	8,526	5,413	,000 ^b
	Residual	1815,574	88	20,632		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

b. Predictors: (Constant), Optimis Akademik

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.19, nilai statistik F_{hitung} sebesar 5.413 dan F_{tabel} sebesar 3.10, yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau 5.413 lebih kecil dari 3.10 dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti signifikan.

Berdasarkan tabel 4.18, nilai t_{hitung} sebesar 3.643 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.98761 atau 3.643 lebih kecil dari 1.98761, yang menunjukkan bahwa optimis akademik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.087), F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (5.413 lebih besar dari 3.10), dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.643 lebih besar dari 1.98761), H_2 diterima sebagai pengaruh positif dan signifikan.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel optimis akademik (X_2) terhadap Efektivitas sekolah (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,329	,327	4,54219

a. Predictors: (Constant), Optimis Akademik

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.20. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.329 yang menunjukkan bahwa variabel efektivitas sekolah yang dipengaruhi oleh variabel optimis akademik adalah sebesar 32,9% sedangkan sisanya 67,10% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Pengujian H_3 dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana. Tabel 4.21 menunjukkan hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_3 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,788	4,579		4,758	,000
	Motivasi Kerja Guru	,413	,140	,300	2,951	,004

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah
Sumber: Data SPSS (2023)

Hasil perhitungan diperoleh dari tabel 4.21, yaitu $a = 21,788$ dan $b = 0,413$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 3 diperoleh: $\hat{Y} = 21,788 + 0,413 X_3$.

Data menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi kerja guru sebesar 0.413, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja guru dan efektivitas sekolah. Dengan kata lain, efektivitas sekolah yang memiliki tingkat motivasi kerja guru yang lebih tinggi.

Tabel 4.22 Hasil Uji F X_3
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,248	1	164,248	8,708	,004 ^b
	Residual	1659,852	88	18,862		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru
Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.22, nilai statistik F_{hitung} sebesar 8.708 dan F_{tabel} sebesar 3.10, yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau 8.708 lebih besar dari 3.10 dengan nilai signifikansi 0.004 yang berarti signifikan.

Berdasarkan tabel 4.21, nilai t_{hitung} sebesar 2.951 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.98761 atau 2.951 lebih besar dari 1.98761, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.390), F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (8.708 lebih besar dari 3.10), dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2.951 lebih besar dari 1.98761), H_3 diterima sebagai pengaruh positif dan signifikan.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel motivasi kerja guru (X_3) terhadap Efektivitas sekolah (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,300 ^a	,390	,380	4,34304	1,033

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.23. diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0.390 yang menunjukkan bahwa variabel efektivitas sekolah yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru adalah sebesar 39% sedangkan sisanya 61% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.4. Pengujian Hipotesis Keempat

Pengujian H_4 dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Tabel 4.24 menunjukkan hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24 Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,060	5,320		4,711	,000
Kepemimpinan Transformasional	,226	,105	,292	2,150	,034
Optimis Akademik	,280	,170	,220	2,645	,004
Motivasi Kerja Guru	,361	,153	,263	2,368	,020

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah
Sumber: Data SPSS (2023)

Hasil perhitungan diperoleh dari tabel 4.24, yaitu $a = 25,060$, $b_1 = 0,226$, $b_2 = 0,280$ dan $b_3 = 0,361$. Dengan memasukkan harga a , b_1 , b_2 dan b_3 ke dalam persamaan regresi, persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 4 diperoleh:
 $\hat{Y} = 25.060 + 0,226X_1 + 0,280X_2 + 0,361X_3$.

Data menunjukkan nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru sebesar 0.226, 0,280 dan 0,361, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru dan efektivitas sekolah. Dengan kata lain, efektivitas sekolah yang memiliki tingkat kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru yang lebih efektif.

**Tabel 4.25 Hasil Uji F X4
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,604	3	84,201	4,608	,005 ^b
	Residual	1571,496	86	18,273		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Optimis Akademik, Kepemimpinan Tranformasional

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.25, nilai statistik F_{hitung} sebesar 4.608 dan F_{tabel} sebesar 3.10, yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau 4.608 lebih besar dari 3.10 dengan nilai signifikansi 0.005 yang berarti signifikan. Tabel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel kepemimpinan tranformasional (X_1), optimis akademik (X_3) dan motivasi kerja guru (X_3) terhadap Efektivitas sekolah (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.26 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 dan X3
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,338	,308	4,27472

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Optimis Akademik, Kepemimpinan Tranformasional

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Sumber : Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.26. diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0.308 yang menunjukkan bahwa variabel efektivitas sekolah yang

dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru adalah sebesar 30,80% sedangkan sisanya 69,20% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis, perspektif, dan eksperimen dari laporan penelitian sebelumnya sesuai. Ini juga menunjukkan cara terbaik untuk mengatasi masalah ini. Empat komponen utama akan dibahas dalam interpretasi temuan laporan ini, yang mencakup hal-hal berikut:

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 2,480 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.98761 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Kepemimpinan Transformasional $0.015 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk

Pakam Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 36,5% dan sisanya 63,50% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wahjosumidjo (2018:30), Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan ini juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang membutuhkan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andriani (2018) bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Zahara (2019) bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prasetia (2021) bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Windasari, dkk (2022) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perubahan organisasi sekolah dasar. Untuk menjadi organisasi sekolah yang mampu berdaya saing dan memiliki nilai keunggulan yang berkelanjutan maka diperlukan kepemimpinan transformasional sehingga sekolah dapat memenuhi tuntutan dari stakeholder. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Siburian (2022) bahwa secara parsial ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi di SMP Negeri se-Kecamatan

Sidikalang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sembiring, dkk (2021) bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja memiliki *pengaruh* langsung dengan motivasi kerja guru. Karena Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh parsial terhadap kinerja guru, maka bisa dinyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah *berpengaruh* langsung terhadap kinerja guru. Selanjutnya, karena motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, maka Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja tidak memiliki *pengaruh* tidak langsung terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Kepemimpinan Transformasional yang lebih baik maka efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang semakin meningkat.

4.2.2. Pengaruh Optimis Akademik Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai optimis akademik berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel optimis akademik adalah 3,643 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.98761 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan optimis akademik $0.002 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak) menunjukkan bahwa optimis akademik berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Adapun besarnya pengaruh optimis akademik terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 32,9% dan sisanya 67,10% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Seligman (2019:67) yang menjelaskan bahwa suatu keyakinan bahwa peristiwa buruk hanya bersifat sementara, tidak sepenuhnya mempengaruhi semua aktivitas individu dan tidak sepenuhnya disebabkan kecerobohan dirisendiri tetapi dapat dikarenakan situasi, nasib, atau orang lain. Ketika mengalami peristiwa yang menyenangkan individu dengan sikap optimis yang tinggi akan yakin bahwa hal tersebut akan berlangsung lama, mempengaruhi semua aktivitas dan disebabkan oleh diri sendiri.

Hasil peneltian ini sesuai dengan penelitian Prasetia (2021) bahwa budaya optimis akademik berpengaruh terhadap efektivitas sekolah. Hasil penelitian ini sesuai dengan Siburian (2022) bahwa budaya sekolah berpengaruh terhadap efektivitas organisasi di SMP Negeri se-Kecamatan Sidikalang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Marianum (2022) bahwa optimisme akademik secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan optimis akademik harus diterapkan dan ditingkatkan maka efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang semakin meningkat.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja guru adalah 2,951 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.98761 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan Kepemimpinan Transformasional $0.004 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 39% dan sisanya 61% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Engkoswara dan Komariah, (2018) bahwa motivasi dalam konteks organisasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapainya tujuan organisasi. Dalam pengertian ini nampak peran pemimpin yang memberikan dorongan kepada bawahan agar mau bekerja dengan sukses dan menerapkan teknik-teknik motivasi yang efektif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andriani (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Zahara (2019) bahwa motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Nurazizah dan Yuniarsih (2019) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Dengan demikian efektivitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Marianum (2022) bahwa . motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja guru yang lebih baik maka efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang semakin meningkat.

4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Optimis Akademik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan Transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru adalah 4,608 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 3.10 dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan Kepemimpinan Transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru sebesar $0.005 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0

ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 30,80% dan sisanya 69,20% ditentukan oleh faktor lainnya.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi guru kerja yang lebih baik dan ditingkatkan maka efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
2. Optimis akademik secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
3. Motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang
4. Kepemimpinan transformasional, optimis akademik dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas sekolah di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional harus diterapkan dan ditingkatkan dengan baik sehingga Efektivitas Sekolah akan meningkat

2. Optimis akademik harus dimiliki oleh Guru sehingga Efektivitas Sekolah akan meningkat
3. Motivasi kerja guru harus ditingkatkan dengan baik sehingga Efektivitas Sekolah akan meningkat
4. Kepala Sekolah dan Guru harus sama-sama menjaga dan berupaya meningkatkan Efektivitas Sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. 2018. *Ketahanmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Salah Satu Faktor Penentu Keberhasilan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Felich.
- Andriani, Septi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Tesis Universitas PGRI Palembang*.
- Arikanto, Andy. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bush, T dan Coleman, M. 2018. *Manajemen Mutu Pendidikan: Kepemimpinan Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : IrchiSod.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson. 2018. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Efendi, N. 2018. *Islamic Educational Leadership: Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Engkoswara dan. Komariah. 2018. *Administrasi Pendidikan*. Bandung; Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Jakarta : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoy, W.K dan Miskel, C.G. 2018. *Administrasi Pendidikan: Teori, Riset dan Praktik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Karlina, Eulin . Rini Martiwi, Dedi Suharyadi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Sekolah (Studi Kasus Pada SDN 1 Karang Sari Waled Cirebon). *Jurnal Widya Cita*. Vol. II No. 1
- Komariah, Aan dan Cepi Triana. 2018. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bandung : Bumi Aksara.
- Kristiawan, M, et al. 2018. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Kustigian, B.M. 2018. *Mission Driven Educational Leadership--Does It Matter? Examining The Correlations Between District Mission and Student Achievement*. NW : Dissertation, University of Massachusetts Amhers
- Lezotte, K.M. & Snyder, K.M. 2018. *What Effective Schools Do: Re-Envisioning the Correlates*, Bloomington : Solution Tree Press

- Maita. 2022. Pengaruh Pemberdayaan Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se-Kecamatan Nibung H Angus. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Marianum. 2022. Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Optimisme Akademik Terhadap Efektivitas Kinerja Guru SMK Negeri di kabupaten Batubara. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Miskel, P.J. 2019. *Academic Optimism of Schools and Student Achievement. Dissertation*, Georgia : Southern University
- Mulyasa, Enco. 2019. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Nasa, A. F. 2019. *Hubungan Antara Resiliensi Keluarga Dan Optimisme Pada Mahasiswa Yang Berasal Dari Keluarga Miskin*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Nawawi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: GMU Press
- Northouse. 2019. *Kepemimpinan : Teori dan Praktik*. Jakarta : PT Indeks.
- Nurazizah, Tiara. Tjutju Yuniarsih. 2019. Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 4 No.2.
- Prasetia, Indra. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas SMP Negeri Medan. *Skripsi Universitas Medan Area*.
- Ridwan. 2019. *Manajemen Sekolah : Teori Dasar dan Praktik*. Bandung : Refika Aditama.
- Rivai. dan Murni. 2019. *Education Management : Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Safaria, T. 2019. *Optimismtic Quotient*. Yogyakarta: Pyramid Publisher.
- Saidah, Nor Alina. 2019. *Hubungan Optimism Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tata Usaha*. Malang : Jaya Press
- Seligman,M,E,P. 2019. *The Optimistic Child*. Bandung: PT.MizanPustaka
- Seligman, M. 2019. *Learned Optimism: How to change your mind and your life*. New York. Pocker books.

- Sembiring, Ivony Agnes, Salim Aktar, dan Sri Nurabdiah Pratiwi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 5 (3).
- Siburian, Eva Natalina. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Produktifitas Kerja Dan Budaya Sekolah Terhadap Efektivitas Organisasi Di SMP Negeri SE Kecamatan Sidikalang. *Tesis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Suriansyah dan Aslamiah. 2018. *Hubungan Antara Keterampilan Manajerial Sekolah dan Iklim, Organisasi denga Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2019. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Supardi. 2018. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktik*. Jakarta:RajaGrafindo Persada.
- Taylor, B.O. 2019. *Case Studies in Effective Schools Research*. Kendal : Hunt Publishing Company.
- Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningdyah, E. 2019. *Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional*. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima.
- Windasari, Erny Roesminingsih, Syunu Trihantoyo. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Perubahan Organisasi Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.9. No.1
- Yusuf, S. 2018. *Program Bimbingan dan Konseling Di Sekolah*. Bandung: Rizqi Press
- Zahara, Wulan Dewi. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung : Universitas Islam Negeri.

Lampiran 1 : Kuesioner

IDENTITAS RESPONDEN

No Urut Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

Umur : () 21-30 tahun () 31-40 tahun
() 41-50 tahun () > 50 tahun

Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan

Masa Kerja : () < 3 tahun () 3-5 tahun
() 6-10 tahun () > 10 tahun

Petunjuk :

Berdasarkan pengalaman Anda selama menjadi Guru di Perguruan Kristen Methodist Indonesia Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang, berilah TANDA SILANG (X) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan kenyataan.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Variabel Kepemimpinan Tranformasional (X₁)

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik					
2	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan					
3	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan					
4	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
5	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Pemimpin berupaya meningkatkan pengembangan diri saya					
8	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keompok kerja					
9	Pemimpin menyampaikan kepada guru-guru untuk memegang nilai luhur yang menjadi pegangan hidup					

Variabel Optimis Akademik (X₂)

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1	Perubahan sistem pembelajaran membuat sekolah menjadi baik					
2	Keberhasilan sekolah hanya karena berkat guru yang mengajar					
3	Guru mampu belajar dengan baik dimasa pandemi karena semangat guru					
4	Tugas yang selesai dengan baik karena guru maksimal mengajar					
5	Guru yakin tugas akan cepat selesai jika dikerjakan dengan semangat					
6	Guru selalu benar sendiri dalam mengerjakan tugas					
7	Guru berusaha mendemonstrasikan alat peraga sesuai dengan kebutuhan materi					

8	Guru menggunakan media sesuai dengan keinginan murid sekolah					
9	Guru merumuskan tujuan pembelajaran tidak sesuai dengan kompetensi dasar					

Variabel Motivasi Kerja Guru (X_3)

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1	Dalam bekerja saya berkeinginan memberikan segala upaya yang ada untuk membantu sekolah ini menjadi sukses					
2	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh dinas sesuai dengan bidangnya.					
3	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan sekolah yang telah di programkan.					
4	Saya akan merasa senang apabila siswa kelak menjadi orang yang terhormat di masyarakat					
5	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih berat.					
6	Saya berusaha meningkatkan karier dengan cara kuliah lagi walaupun biaya sendiri.					
7	Saya ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
8	Saya tidak mempunyai target dalam mengajar agar siswa berhasil dan berprestasi					
9	Saya dapat menggunakan beberapa metode pembelajaran yang bervariasi					

Variabel Efektivitas Sekolah (Y)

Pernyataan		STS	TS	KS	S	SS
1	Menetapkan sasaran yang jelas dan upaya untuk mencapainya					
2	Tujuan Sekolah dapat dipahami secara jelas oleh guru, staf, dan siswa					
3	Kepala Sekolah menunjukkan kepemimpinan yang kuat					
4	Guru dan staf merasa yakin bahwa semua siswa belajar dan beraktivitas dengan kesungguhan					
5	Harapan bahwa semua siswa minimal akan menguasai ilmu pengetahuan tertentu					
6	Guru dalam proses pembelajaran menekankan pada hasil akademik					
7	Ada prediksi yang akurat siswa mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan					
8	Sekolah menjalin komunikasi positif dengan orang tua, komite madrasah, dan masyarakat					
9	Kepala sekolah selalu memberikan Penghargaan Bagi guru Berprestasi					

46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
52	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4
53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4
56	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	4
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
58	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4
60	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
62	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
67	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4
68	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
70	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38	4
71	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
73	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4
74	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4
78	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4
79	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29	3
80	3	3	3	3	5	3	3	3	3	29	3
81	3	3	3	5	3	3	3	3	3	29	3
82	3	3	5	3	3	3	2	3	2	27	3
83	3	5	3	3	2	2	3	3	3	27	3
84	5	3	2	2	3	3	3	5	3	29	3
85	2	5	3	3	3	3	3	2	3	27	3
86	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29	3
87	3	3	3	5	3	3	3	3	3	29	3
88	2	2	2	2	5	2	2	2	2	21	2
89	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29	3
90	3	3	3	3	3	3	5	3	3	29	3

No	Optimis Akademik									Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	5	3	3	3	4	4	4	4	4	34	4
2	4	5	3	5	3	5	3	4	4	36	4
3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	33	4
4	3	4	4	4	3	5	5	3	3	34	4
5	4	3	4	3	5	3	4	3	3	32	4
6	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31	3
7	4	4	3	4	3	3	3	4	4	32	4
8	4	3	3	3	3	5	4	3	4	32	4
9	3	3	4	3	3	3	4	4	3	30	3
10	3	3	5	3	3	3	4	3	4	31	3
11	4	3	3	3	5	3	5	4	4	34	4
12	4	3	3	3	3	5	3	5	4	33	4
13	3	4	4	4	3	4	3	3	5	33	4
14	4	3	4	3	3	4	5	3	3	32	4
15	4	4	3	4	3	4	5	3	3	33	4
16	4	5	4	5	3	4	3	3	4	35	4
17	5	4	3	4	3	5	3	3	4	34	4
18	4	3	3	3	5	4	4	4	3	33	4
19	3	3	5	3	3	3	4	3	4	31	3
20	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30	3
21	4	3	3	3	4	5	4	5	4	35	4
22	3	3	3	3	3	4	3	3	5	30	3
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	3
24	3	3	3	3	5	3	5	3	3	31	3
25	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29	3
26	3	5	3	5	3	4	3	3	3	32	4
27	5	3	3	3	3	5	3	3	3	31	3
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3
29	3	3	5	3	3	5	3	3	3	31	3
30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3
31	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29	3
32	3	3	3	3	5	4	3	3	5	32	4
33	3	3	3	3	3	5	3	3	3	29	3
34	3	3	3	3	3	3	5	3	3	29	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
36	3	5	3	5	3	3	3	3	3	31	3
37	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3
38	3	3	3	3	5	3	3	3	3	29	3
39	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
41	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29	3
43	3	2	3	2	3	5	2	3	3	26	3
44	3	3	2	3	3	4	5	2	3	28	3
45	5	5	5	5	5	3	2	3	2	35	4

No	Motivasi Kerja Guru									Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	2	3	5	5	4	4	4	5	4	36	4
2	5	2	4	4	3	5	5	4	5	37	4
3	3	4	2	3	5	3	3	2	3	28	3
4	3	3	4	2	3	5	3	4	3	30	3
5	3	3	4	3	2	3	5	4	3	30	3
6	3	3	4	3	3	2	3	4	5	30	3
7	3	3	4	3	3	3	5	4	3	31	3
8	5	5	5	5	5	5	3	5	2	40	4
9	4	4	4	4	5	3	2	4	4	34	4
10	3	3	4	5	3	2	3	4	3	30	3
11	3	3	5	3	2	3	3	5	3	30	3
12	5	5	4	2	5	5	5	4	5	40	4
13	5	3	2	3	3	4	3	2	3	28	3
14	3	2	5	3	3	4	3	5	3	31	3
15	2	3	4	5	4	4	4	4	4	34	4
16	3	2	3	3	5	4	3	3	3	29	3
17	3	3	2	4	3	5	3	2	3	28	3
18	4	4	4	2	3	4	5	4	4	34	4
19	3	3	4	3	2	3	3	4	5	30	3
20	3	3	4	3	3	2	5	4	3	30	3
21	3	3	4	3	3	5	2	4	3	30	3
22	4	4	4	4	5	4	3	4	2	34	4
23	4	4	4	5	4	3	2	4	4	34	4
24	5	3	5	4	3	2	3	5	4	34	4
25	5	5	4	3	2	5	4	4	4	36	4
26	4	4	5	2	4	4	4	5	4	36	4
27	5	3	2	5	4	5	4	2	4	34	4
28	3	2	5	4	5	4	4	5	4	36	4
29	2	3	4	4	4	5	4	4	4	34	4
30	5	2	3	3	3	4	5	3	4	32	4
31	5	4	2	3	4	3	3	2	5	31	3
32	5	3	3	2	3	4	5	3	4	32	4
33	4	3	3	3	2	5	5	3	4	32	4
34	5	5	5	5	5	2	3	5	4	39	4
35	5	5	5	5	3	3	2	5	3	36	4
36	3	3	5	4	3	3	3	5	2	31	3
37	3	5	3	4	3	3	2	3	3	29	3
38	5	3	3	4	3	2	3	3	3	29	3
39	3	5	3	4	2	3	3	3	3	29	3
40	3	3	5	2	3	3	3	5	3	30	3
41	3	3	2	5	3	3	3	2	3	27	3
42	3	2	3	4	5	3	3	3	3	29	3
43	2	3	3	4	3	5	3	3	3	29	3
44	5	2	4	4	4	4	5	4	3	35	4
45	3	5	2	3	4	3	4	2	5	31	3

46	3	3	3	2	3	4	5	3	3	29	3
47	5	3	3	4	2	5	4	3	3	32	4
48	3	3	3	3	5	2	4	3	3	29	3
49	4	3	3	5	4	5	2	3	3	32	4
50	3	5	5	4	3	3	3	5	2	33	4
51	5	5	4	3	3	3	2	4	3	32	4
52	5	5	3	4	4	2	5	3	5	36	4
53	4	3	5	4	2	5	5	5	4	37	4
54	4	4	4	5	5	4	3	4	4	37	4
55	5	3	2	5	4	5	5	2	5	36	4
56	4	2	4	4	4	5	4	4	4	35	4
57	2	4	4	4	4	4	5	4	4	35	4
58	4	2	4	4	4	4	4	4	5	35	4
59	4	4	2	4	5	3	5	2	4	33	4
60	4	5	5	2	3	5	4	5	4	37	4
61	4	3	3	3	5	4	4	3	4	33	4
62	4	3	4	5	4	2	5	4	4	35	4
63	4	4	5	4	4	4	2	5	4	36	4
64	4	5	5	4	3	3	4	5	2	35	4
65	5	5	5	3	5	4	2	5	4	38	4
66	4	5	5	4	4	2	5	5	4	38	4
67	4	4	4	5	2	4	4	4	4	35	4
68	4	5	4	2	5	5	3	4	4	36	4
69	4	4	2	5	5	5	5	2	4	36	4
70	4	2	4	4	4	4	5	4	4	35	4
71	2	3	3	4	4	4	4	3	5	32	4
72	4	2	4	4	4	4	5	4	4	35	4
73	4	4	2	4	4	5	4	2	4	33	4
74	4	4	4	2	5	4	4	4	4	35	4
75	4	4	4	5	2	4	4	4	4	35	4
76	4	4	5	4	4	2	4	5	4	36	4
77	3	5	3	3	3	3	2	3	3	28	3
78	3	3	5	3	4	4	3	5	2	32	4
79	3	3	4	5	3	3	2	4	3	30	3
80	3	3	4	3	5	2	3	4	3	30	3
81	3	3	4	3	2	5	3	4	3	30	3
82	3	3	4	2	3	3	5	4	3	30	3
83	3	3	2	4	4	3	3	2	5	29	3
84	4	2	3	3	3	3	5	3	3	29	3
85	2	4	3	3	3	5	3	3	3	29	3
86	3	2	3	3	5	4	3	3	3	29	3
87	4	3	2	5	3	3	3	2	3	28	3
88	2	2	2	5	3	2	3	2	4	25	3
89	3	5	3	3	2	3	3	3	4	29	3
90	3	3	5	3	4	2	3	5	3	31	3

No	Efektivitas Sekolah									Total	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4
2	3	3	5	5	3	3	3	5	3	33	4
3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	31	3
4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	31	3
5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	31	3
6	3	3	5	5	3	3	3	5	3	33	4
7	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31	3
8	3	5	5	3	3	3	3	3	3	31	3
9	3	3	3	5	5	3	3	5	3	33	4
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4
15	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4
21	3	3	3	5	3	3	3	5	3	31	3
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4
23	4	3	3	4	4	5	4	4	3	34	4
24	3	3	3	3	3	3	5	3	3	29	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29	3
26	4	3	3	4	4	4	5	4	3	34	4
27	5	3	3	5	5	5	5	5	3	39	4
28	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42	5
29	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4
31	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4
32	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3
33	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	3
34	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
40	3	3	3	4	3	4	5	4	5	34	4
41	3	3	5	4	5	5	3	4	4	36	4
42	3	5	3	4	5	4	3	4	3	34	4
43	3	3	3	5	4	4	3	5	4	34	4
44	3	3	5	3	3	3	3	3	4	30	3
45	3	5	5	3	5	3	3	3	5	35	4

46	5	3	3	4	4	4	5	4	4	36	4
47	4	5	3	3	4	3	3	3	3	31	3
48	4	3	5	3	4	3	3	3	4	32	4
49	5	3	3	5	4	4	5	5	3	37	4
50	5	3	4	4	5	4	4	4	4	37	4
51	4	4	4	4	4	5	3	4	4	36	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5
53	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40	4
54	4	5	5	4	4	4	5	4	5	40	4
55	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35	4
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4
57	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4
58	4	5	5	4	4	4	3	4	3	36	4
59	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4
60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4
61	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35	4
62	4	5	5	4	4	4	3	4	3	36	4
63	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4
64	4	5	5	4	5	4	5	4	5	41	5
65	4	3	3	4	4	5	4	4	4	35	4
66	4	4	3	4	4	4	5	4	3	35	4
67	4	4	4	4	4	4	3	4	5	36	4
68	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39	4
69	4	5	5	4	4	5	5	4	5	41	5
70	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39	4
71	3	3	4	5	3	3	3	5	3	32	4
72	3	3	5	3	3	3	5	3	5	33	4
73	3	5	3	3	3	3	4	3	4	31	3
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4
75	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4
76	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4
77	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5
80	3	3	3	3	3	3	5	3	3	29	3
81	3	3	3	3	3	3	2	3	5	28	3
82	3	3	3	3	2	2	5	3	3	27	3
83	3	3	2	2	3	5	3	2	3	26	3
84	2	2	3	3	5	3	3	3	3	27	3
85	2	2	2	5	2	2	2	5	2	24	3
86	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29	3
87	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	3
88	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4
89	3	5	3	3	3	3	3	3	3	29	3
90	3	3	5	3	3	3	3	3	3	29	3

Lampiran 3 : Hasil SPSS

Rekapitulasi Data Variabel

		Statistics			
		Kepemimpinan Tranformasional	Optimis Akademik	Motivasi Kerja Guru	Efektivitas Sekolah
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0
Mean		33,1778	32,4333	32,5444	35,2333
Median		29,0000	32,5000	32,0000	36,5000
Mode		29,00	29,00	29,00 ^a	37,00
Std. Deviation		5,85706	3,55392	3,28825	4,52720
Variance		34,305	12,630	10,813	20,496
Range		24,00	14,00	15,00	21,00
Minimum		21,00	26,00	25,00	24,00
Maximum		45,00	40,00	40,00	45,00
Sum		2986,00	2919,00	2929,00	3171,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Efektivitas Sekolah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24,00	1	1,1	1,1	1,1
	26,00	1	1,1	1,1	2,2
	27,00	2	2,2	2,2	4,4
	28,00	1	1,1	1,1	5,6
	29,00	9	10,0	10,0	15,6
	30,00	1	1,1	1,1	16,7
	31,00	8	8,9	8,9	25,6
	32,00	2	2,2	2,2	27,8
	33,00	4	4,4	4,4	32,2
	34,00	5	5,6	5,6	37,8
	35,00	5	5,6	5,6	43,3
	36,00	6	6,7	6,7	50,0
	37,00	23	25,6	25,6	75,6
	38,00	8	8,9	8,9	84,4
	39,00	3	3,3	3,3	87,8
	40,00	2	2,2	2,2	90,0
	41,00	2	2,2	2,2	92,2
	42,00	1	1,1	1,1	93,3
	43,00	1	1,1	1,1	94,4
	44,00	1	1,1	1,1	95,6
45,00	4	4,4	4,4	100,0	
Total		90	100,0	100,0	

Kepemimpinan Tranformasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21,00	1	1,1	1,1
	27,00	3	3,3	4,4
	29,00	47	52,2	56,7
	31,00	2	2,2	58,9
	33,00	1	1,1	60,0
	37,00	21	23,3	83,3
	38,00	3	3,3	86,7
	40,00	1	1,1	87,8
	45,00	11	12,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Optimis Akademik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26,00	2	2,2	2,2
	27,00	8	8,9	11,1
	28,00	3	3,3	14,4
	29,00	11	12,2	26,7
	30,00	4	4,4	31,1
	31,00	9	10,0	41,1
	32,00	8	8,9	50,0
	33,00	8	8,9	58,9
	34,00	9	10,0	68,9
	35,00	9	10,0	78,9
	36,00	10	11,1	90,0
	37,00	2	2,2	92,2
	38,00	2	2,2	94,4
	39,00	2	2,2	96,7
	40,00	3	3,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Motivasi Kerja Guru					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	25,00	1	1,1	1,1	1,1
	27,00	1	1,1	1,1	2,2
	28,00	5	5,6	5,6	7,8
	29,00	13	14,4	14,4	22,2
	30,00	13	14,4	14,4	36,7
	31,00	6	6,7	6,7	43,3
	32,00	8	8,9	8,9	52,2
	33,00	4	4,4	4,4	56,7
	34,00	8	8,9	8,9	65,6
	35,00	11	12,2	12,2	77,8
	36,00	11	12,2	12,2	90,0
	37,00	4	4,4	4,4	94,4
	38,00	2	2,2	2,2	96,7
	39,00	1	1,1	1,1	97,8
	40,00	2	2,2	2,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Kepemimpinan Tranformasional**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,37677963
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,071
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Optimis Akademik**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,51660321
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,105
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,057 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Motivasi Kerja Guru**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,31856751
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,072
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja Guru	,815	1,227
	Kepemimpinan Tranformasional	,542	1,846
	Optimis Akademik	,560	1,785

**Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,372 ^a	,338	,308	4,27472	1,730

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Optimis Akademik, Kepemimpinan Tranformasional

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

**Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X₁ Terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,678	2,683		10,687	,000
Kepemimpinan Tranformasional	,198	,080	,256	2,480	,015

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

**Hasil Uji F X₁
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,198	1	119,198	6,153	,015 ^b
	Residual	1704,902	88	19,374		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Tranformasional

**Hasil Uji Koefisien Determinasi X₁
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,256 ^a	,365	,355	4,40158	1,015

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Tranformasional

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

**Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X₂ Terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,409	4,420		7,332	,000
Optimis Akademik	,087	,135	,068	3,643	,002

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Hasil Uji F X₂
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,526	1	8,526	5,413	,000 ^b
	Residual	1815,574	88	20,632		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

b. Predictors: (Constant), Optimis Akademik

Hasil Uji Koefisien Determinasi X₂
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,329	,327	4,54219

a. Predictors: (Constant), Optimis Akademik

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X₃ Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,788	4,579		4,758	,000
	Motivasi	,413	,140	,300	2,951	,004
	Kerja Guru					

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Hasil Uji F X₃
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164,248	1	164,248	8,708	,004 ^b
	Residual	1659,852	88	18,862		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Hasil Uji Koefisien Determinasi X₃
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,300 ^a	,390	,380	4,34304	1,033

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Koefisien Regresi Linier dan Hasil Uji t X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,060	5,320		4,711	,000
Kepemimpinan Transformasional	,226	,105	,292	2,150	,034
Optimis Akademik	,280	,170	,220	2,645	,004
Motivasi Kerja Guru	,361	,153	,263	2,368	,020

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

Hasil Uji F X_4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252,604	3	84,201	4,608	,005 ^b
	Residual	1571,496	86	18,273		
	Total	1824,100	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Optimis Akademik, Kepemimpinan Transformasional

Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1, X_2 dan X_3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,338	,308	4,27472

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Optimis Akademik, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Efektivitas Sekolah

