



JURNAL PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jurdiqbud>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>

PENGARUH KOORDINASI DAN PRESTASI KERJATERHADAP KINERJA GURU MTSN KOTA TANJUNG BALAI DI ERA COVID 19

RIZLAN

MTs Negeri Tanjung Balai

rizlannasution24@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out (1) to find out the influence of coordination on the work performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah State Of Tanjungbalai City. (2) To find out the influence of teacher work performance on the work performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah State Of Tanjungbalai City.

(3) To find out the influence of coordination and work performance of teachers together on the performance of teacher work in Madrasah Tsanawiyah State Of Tanjungbalai City. The type of research used is quantitative research with a method of spreading questionnaire. The population in this study is all permanent teachers of Civil Servants who are in Tsanawiyah State Tanjungbalai city which numbers 51 teachers. The calculation of the analysis test in this study was conducted using the help of the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. Based on the results of the study that (1) coordination has a significant effect on the work performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah State Of Tanjungbalai City. This is characterized by the value given X_1 (coordination) to Y (teacher work performance) of 12,70 % and positive means that the greater the coordination carried out by the principal of Madrasah Tsanawiyah State Of Tanjungbalai City (X_1) the greater the work performance of teachers (Y). t_{count} at $X_1 = 2,129 > t_{table}(0,05;49) = 0,2329$ or by comparing the value of $sig = 0,001 < error\ level\ of\ 5\% = 0,05$. (2) The work performance of teachers has a significant effect on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah State of Tanjungbalai City. This is characterized by a value of X_2 (teacher work performance) against Y (teacher work performance) of 13,5 % and positive means that the greater the teacher's work performance (X_2) the greater the teacher's work performance (Y). t_{count} at $X_2 = 2,231 > t_{table}(0,05;49) = 0,2329$ or by comparing the value of $sig = 0,000 < error\ level\ of\ 5\% = 0,05$. (3) The coordination variable and work performance of teachers had an effect of 21,10 % on the performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah State Of Tanjungbalai City. Simultaneously coordination and work performance have a low effect on the work performance of teachers in Madrasah Tsanawiyah State Of Tanjungbalai City.

Keywords: Coordination, Work Performance, Teacher Work.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh koordinasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. (2) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. (3) Untuk mengetahui berapa besar pengaruh koordinasi dan prestasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran (angket) kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap Pegawai Negeri Sipil yang berada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai yang berjumlah 51 guru. Adapun Penghitungan uji analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Berdasarkan hasil penelitian Bahwa (1) koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.. Hal ini ditandai dengan nilai yang diberikan X_1 (koordinasi) terhadap Y (kinerja guru) sebesar 12,70 % dan positif artinya semakin besar koordinasi yang dilakukan kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai (X_1) maka semakin besar pula kinerja guru (Y). t_{hitung}

Received Desember 30, 2022; Revised Januari 2, 2022; Accepted Februari 22, 2022

pada $X_1 = 2,129 > t_{tabel} (0,05;49) = 0,2329$ atau dengan membandingkan nilai $sig = 0,001 <$ taraf kesalahan $5\% = 0,05$. (2) prestasi kerja berpengaruh signifikan terdapat kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Hal ini ditandai dengan nilai X_2 (prestasi kerja terhadap Y (kinerja guru) sebesar 13,5 % dan positif artinya semakin besar prestasi kerja (X_2) maka semakin besar pula kinerja guru (Y). t_{hitung} pada $X_2 = 2,231 > t_{tabel} (0,05;49) = 0,2329$ atau dengan membandingkan nilai $sig = 0,000 <$ taraf kesalahan $5\% = 0,05$. (3) Variabel koordinasi dan prestasi kerja guru berpengaruh sebesar 21,10 % terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Secara simultan koordinasi dan prestasi kerja berpengaruh rendah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.

Kata Kunci: Koordinasi, Prestasi Kerja, Kinerja Guru.

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2020, dunia diguncangkan oleh munculnya sebuah virus misterius yang dikenal dengan COVID-19 (Corona Virus Disease 2019). Menurut sumber media yang tersedia secara online pada merdeka.com, virus corona kali pertama muncul di Wuhan salah satu kota di China. Beredar kabar soal sumber kemunculan virus ini, mulai dari makanan hingga hewan unggas. Wabah penyakit akibat Covid-19 dinyatakan sebagai pandemi global oleh organisasi kesehatan dunia atau WHO (World Health Organization) pada tanggal 11 Maret 2020. Dinyatakan sebagai pandemi karena akibat dari kasus positif di luar China yang meningkat di 121 negara dengan total kematian saat itu mencapai 4,291 orang. Negara Indonesia merupakan salah satu dari 121 negara yang terdampak Covid-19.

Lebih dari setahun dunia termasuk Indonesia dilanda pandemi Covid-19. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada dunia kesehatan, sosial, dan ekonomi, tapi juga pendidikan. Dampak pandemi Covid-19 yang di rasakan oleh Negara Indonesia dalam bidang pendidikan yaitu dengan adanya perubahan penyelenggaraan pendidikan. Dimana kegiatan belajar mengajar dilakukan secara jarak jauh dari rumah masing-masing atau secara online biasa disebut Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau Belajar Dari Rumah (BDR). Hal tersebut juga terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.

Sistem Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) atau Belajar Dari Rumah (BDR) baik dijenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi proses pembelajaran tetap dilaksanakan menggunakan sistem pembelajaran jarak jauh (Ammy & Wahyuni, 2020; Ibad et al., 2020) walaupun dilaksanakan dengan segala keterbatasan yang ada. Meskipun demikian pemerintah telah melakukan berbagai langkah dan upaya untuk mengatasi hambatan dan kendala pembelajaran di masa pandemi ini, seperti pemberian paket data kepada siswa dan guru, akan tetapi banyak studi dari berbagai lembaga Internasional mengkhawatirkan terjadinya Krisis Pembelajaran (Learning Loss) akibat pelaksanaan Belajar Dari Rumah (BDR) yang masih banyak kendala dan hambatan ini. Kita harus akui ternyata untuk saat ini opsi Pembelajaran Tatap Muka (PTM) di kelas masih menjadi pilihan yang paling efektif. Menurut sumber media yang tersedia secara online pada Kemenag.go.id hal ini dikarenakan masih terjadi ketimpangan dalam hal kesiapan infrastruktur dan jaringan IT, kesiapan silabus dan kurikulum darurat, dan juga kesiapan dan budaya serta literasi digital guru dalam menjalankan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) di masa pandemi ini.

Meskipun pembelajaran dilaksanakan secara jarak jauh tetap diharapkan adanya interaksi antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran (Pakpahan & Fitriani, 2020; Robandi & Mudjiran, 2020). Guru sebagai tenaga pendidik harus mampu membuat dan merancang strategi pembelajaran yang mampu memberikan siswa kesempatan untuk lebih mengeksplorasi lingkungan sekitar untuk belajar di rumah secara mandiri (Ramdan & Fauziah, 2019; Syahrul & Nurhafizah, 2021). Guru diharapkan tidak hanya mampu memberikan tugas-tugas kepada siswa, tetapi mampu membuat siswa aktif dalam kegiatan pembelajaran untuk mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan siswa (Sudrajat, 2020). Guru menjadi garda terdepan untuk dapat memajukan pendidikan, maka dari itu peran guru sangat dibutuhkan untuk tetap mempertahankan kualitas pendidikan di berbagai situasi dan kondisi yang membutuhkan perubahan dan pembaharuan secara cepat dan tepat. Namun, pada kenyataannya Menurut Utami dkk. (2021) kinerja guru pada masa pembelajaran jarak jauh mengalami penurunan kualitas akibat prestasi kerja yang menurun (Fitria et al., 2019; Utami et al., 2021), dengan alasan yang beragam diantaranya suasana kerja yang tidak seperti di sekolah dan terdistraksi oleh media sosial serta hiburan lainnya (Purwanto, 2020).

Kelangsungan pendidikan di masa pandemi tergantung dari berbagai faktor, seperti kesiapan sekolah, kesiapan orang tua dan keluarga, dan paling penting adalah kesiapan guru (Cahyaningtyas, 2020; Wahyono et al., 2020). Pada pembelajaran jarak jauh guru diharapkan mampu mengembangkan pola pembelajaran jarak jauh yang sesuai dengan kebutuhan dan situasi siswa di sekolah (Firman &

Rahman, 2020; Rahmawati & Yulianti, 2020). Guru harus mampu mengambil tindakan yang cepat dan tepat saat mengajar dalam berbagai situasi dalam proses pembelajaran. Guru harus siap dalam menghadapi berbagai kondisi dalam proses pembelajaran, kondisi siswa serta perubahan dan perkembangan kehidupan masyarakat (Syaparuddin dkk., 2020). Guru diharapkan tetap meningkatkan dan mengembangkan kompetensi serta kualitas kinerjanya dalam proses pembelajaran jarak jauh (Amyana et al., 2014; Darwis et al., 2019; Erman, 2020).

Tolak ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seseorang guru yang professional dan memiliki kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapi, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi, bermotivasi tinggi dan sebagainya (Wibowo, 2020). Kinerja guru yang professional dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Guru harus tetap profesional dan cepat tanggap dalam menghadapi suatu perubahan dalam sistem pembelajaran. Kinerja guru secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat secara umum dari keterampilan mengajar, sehingga kinerja guru tidak lepas dari tugas yang diemban sebagai tenaga pendidik. Secara khusus dilihat dari (1) kepribadian guru yaitu motivasi kerja, sikap dan sifat; (2) pendidik yang mencakup inspirator, korektor dan penjaga disiplin; (3) Keahlian dalam penguasaan materi, gaya memimpin kelas, berkomunikasi dengan siswa, dan kemampuan berbahasa; (4) sikap dengan rekan seprofesi (Pohan, 2019).

Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan sumberdaya yang bekerja untuk organisasi tersebut. Jika kinerja organisasi atau guru dalam organisasi itu baik, maka kinerja organisasi akan memiliki nilai yang sama dengan kinerja individu. Begitu sebaliknya, jika kinerja organisasi buruk maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja guru tersebut. Kinerja pegawai merupakan penjabaran, kinerja terjadi karena adanya koordinasi. Selain itu, kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah. Kinerja guru ditandai dengan adanya tekad dan kesanggupan untuk menaati, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan penuh dengan tanggung jawab.

Oleh sebab itu koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks, berbagai fungsi dan kegiatan harus dilakukan oleh berbagai satuan kerja (unit) yang harus dilakukan secara terpadu dan simultan. Pada hakikatnya koordinasi merupakan bentuk dari adanya kerjasama dalam pembagian tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh unit-unit yang terlibat didalamnya, dikarenakan adanya saling ketergantungan atau interpedensi. Koordinasi timbul karena adanya fungsionalisasi yang dibutuhkan dalam suatu organisasi yang besar dan kompleks, serta pimpinan wajib membina, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang dilakukan melalui komunikasi yang baik agar tujuan koordinasi dapat tercapai.

Selain itu koordinasi merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menyelaraskan berbagai pelaksanaan kegiatan pembangunan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan dan menyelaraskan kegiatan pembangunan mulai dari bawah sampai tingkat atas, sehingga terdapat kerjasama yang terarah dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hal ini tidak terlepas dari proses kerjasama dalam organisasi yang biasanya sangat membutuhkan upaya koordinasi, dimana proses kerja dan mekanisme kerja yang ada dalam organisasi diselenggarakan dengan sumber daya organisasi, dan tugas pokok, serta fungsi pegawai

Berdasarkan observasi awal peneliti terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai adalah sangat menurun dikarenakan kurang adanya koordinasi pimpinan kepada guru. Kepala sekolah selaku pimpinan tidak dapat bertemu secara langsung untuk memantau guru dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik. Koordinasi sangat diperlukan seluruh guru dalam bekerja dari rumah atau yang dikenal dengan istilah work from home (WFH). Tidak adanya koordinasi pimpinan terhadap kinerja guru terkesan guru bebas melaksanakan proses pembelajaran kepada peserta didik. Hal ini harus segera dihentikan dikarenakan seorang guru harus tetap disiplin dan memberikan contoh yang baik dalam proses pembelajaran (Utami dkk., 2021). Hal ini dapat tercermin dari tindakan atau perilaku dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku di masyarakat maupun lembaga dengan tujuan tertentu (Priyono et al., 2016).

Kemudian peneliti juga melihat bahwa kinerja guru menurun dikarenakan tidak adanya prestasi guru. Dimasa pandemi harusnya tidak menjadikan alasan seorang guru untuk tidak berprestasi. Guru masih kaku dalam memberikan pembelajaran jarak jauh. Metode-metode yang diberikan oleh guru masih terfokus pada metode pembelajaran satu arah. Keadaan ini diperparah oleh ketidak disiplin

guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pengajar atau pendidik. Masih ditemukan guru yang tidak memberikan pembelajaran kepada peserta didik pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut kemungkinan juga dipengaruhi oleh kurangnya segi pengawasan, pengelolaan kerja kepala sekolah kurang maksimal dalam menjalankan perannya, masih kurangnya pelaksanaan pengawasan terhadap kerja guru, pembagian tugas guru, dan pengembangan kualitas kerja guru

2. TINJAUAN PUSTAKA

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2013:290) Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyerasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2013:290)

Menurut Ndraha dalam bukunya yang berjudul *Kybernology* (2013:291) Koordinasi dapat didefinisikan sebagai proses penyepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda-beda sedemikian rupa sehingga di sisi yang satu semua 16 kegiatan atau unsur itu terarah pada pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dan di sisi lain keberhasilan yang satu tidak merusak keberhasilan yang lain.

Menurut Handoko (2013:195) Pengertian koordinasi (*coordination*) menurut Handoko dianggap sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang- bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Leonard D. White (dalam Inu Kencana, 2011:33) : “Koordinasi adalah penyesuaian diri dari masing-masing bagian, dan usaha menggerrakkan serta mengoperasikan bagian-bagian pada waktu yang cocok, sehingga dengan demikian masing-masing bagian dapat memberikan sumbangan terbanyak pada keseluruhan hasil”

Koordinasi menurut Awaluddin Djamin dalam Hasibuan (2011:86) diartikan sebagai suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, salingmembantu dan saling melengkapi. Dengan demikian koordinasi dapat diartikan sebagai suatu usaha yang mampu menyelaraskan pelaksanaan tugas maupun kegiatan dalam suatu organisasi.

Koordinasi dan hubungan kerja adalah dua pengertian yang saling berhubungan karena koordinasi hanya dapat tercapai sebaik-baiknya dengan melakukan hubungan kerja yang efektif. Hubungan kerja adalah bentuk administrasi yang membantu tercapainya koordinasi. Oleh karena itu dikatakan bahwa hasil akhir daripada komunikasi (hubungan kerja) adalah tercapainya koordinasi dengan cara yang berhasil guna dan berdaya guna (efektif dan efisien). Koordinasi dimaksudkan sebagai usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan kerja (unit-unit) organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kordinasi adalah proses kesepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur (yang terlihat dalam proses) pemerintahan yang berbeda-beda pada dimensi waktu, tempat, komponen, fungsi dan kepentingan antar pemerintah yang diperintah, sehingga disatu sisi semua kegiatan dikedua belah pihak terarah pada tujuan pemerintahan yang ditetapkan bersama dan disisi lain keberhasilan pihak yang satu tidak dirusak keberhasilan pihak yang lain.

Menurut Hasibuan (2011:78) Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Terdapat pula pendapat menurut Mangkunegara (2014:16) prestasi kerja adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2014:18) menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2011:82) ruang lingkup penilaian prestasi dicakup dalam *what, why, where, when, who, dan how* atau sering disebut dengan 5W + 1H.

Menurut Sutrisno (2010:30) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan disain non eksperimen. Jadi peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian. Artinya manipulasi terhadap variabel penelitian tidak dilakukan, namun hanya menggali fakta-fakta dari peristiwa yang telah terjadi dengan menggunakan angket yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang merefleksikan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap pegawai negeri sipil yang berada di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai yang berjumlah 51 guru. Dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 maka penarikan sampel adalah seluruh populasi yaitu 51 guru PNS sebagai guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah koordinasi (X1) dan prestasi kerja (X2). Data-data kuantitatif dalam mengukur variabel ini, penulis menggunakan angket (koordinasi dan prestasi kerja) dengan tujuan dan harapan para responden akan memberi jawaban sesuai dengan yang dialaminya.

Untuk mendapatkan data-data dalam mengukur variabel ini, peneliti melakukan observasi dan review dokumen data yang dibutuhkan tahun terakhir dari masing-masing responden dalam penelitian ini. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Isi dari beberapa butir pernyataan dari kuesioner yang dirumuskan berbentuk pilihan berganda dimana tiap item pernyataan yang memiliki lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor menggunakan sistem skala *likert*

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi Pustaka

Metode studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang relevan dari buku-buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang terkait, dan bahan-bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang dilakukan dengan meminta dokumen-dokumen yang dimiliki Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai yang menjadi objek penelitian. Dokumen yang dibutuhkan antara lain struktur organisasi, data jumlah pegawai, data komposisi guru menurut bagian, pendidikan, pangkat, jabatan, dan lain-lain.

3. Kuesioner

Metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden.

4. Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data primer yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara lisan kepada responden dalam hal ini guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.

Hasil penelitian disebut valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian disini menggunakan rumus korelasi produk moment (Arikunto,2014:17).

$$\sum xy = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dari beberapa teknik analisis korelasi yang ada, maka dipilih Korelasi Pearson Product Moment (r), yang sangat berguna untuk mengetahui derajat hubungan antara variable bebas (pengaruh) dengan variable terikat (terpengaruh). Uji korelasi bivariat dengan menggunakan Program Komputer SPSS 22,00 for Windows, yakni untuk mengukur keeratan hubungan antara koordinasi dan prestasi kerja Terhadap kinerja guru.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel koordinasi (X1), prestasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) dapat ditentukan rumus koefisien determinan

$$K_p = r^2 \times 100 \%$$

Kemudian dilakukan uji signifikan yang berfungsi mencari makna pengaruh variabel Koordinasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai Di Era Covid 19, maka hasil korelasi Pearson Product Moment tersebut diuji dengan Uji Signifikan dengan rumus

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Pengaruh

Berikut dibawah ini disajikan tabulasi variabel koordinasi (X1), variabel prestasi kerja guru (X2) dan variabel kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, berdasarkan dari hasil jawaban responden diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Antar Dimensi

Koordinasi (X1)	Kinerja guru (Y)					Jumlah	Rata-rata
	Kuantitas pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Ketepatan waktu	Kehadiran	Kemampuan kerjasama		
	D1	D2	D3	D4	D5		
Pengarahan (D1)	0.266	0.407	0.342	0.173	0.172	1.360	0.272
Kerjasama (D2)	0.223	0.272	-0.402	-0.556	0.362	-0.101	-0.020
Rapat (D3)	-0.229	-0.557	0.206	0.057	-0.245	-0.768	-0.154
Perintah (D4)	0.313	0.118	-0.291	0.097	-0.267	-0.030	-0.006
Prestasi kerja (X2)	Kinerja guru (Y)					Jumlah	Rata-rata
	D1	D2	D3	D4	D5		
	D1	D2	D3	D4	D5		
Kualitas kerja (D1)	0.154	0.007	-0.047	0.189	-0.197	0.106	0.021
Kuantitas kerja (D2)	0.098	-0.155	0.293	0.17	0.415	0.821	0.164
Disiplin kerja (D3)	0.078	0.487	-0.399	-0.055	0.002	0.113	0.023
Kerjasama (D4)	-0.064	-0.417	-0.108	0.106	0.003	-0.480	-0.096
Inisiatif (D5)	0.211	0.185	0.187	-0.203	-0.178	0.202	0.040

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2022

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh antar dimensi antara variabel koordinasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai yaitu D1 sebesar 0,272, D2 sebesar (0,020), D3 sebesar (-0,154) D4 sebesar (-0,006). Sedangkan variabel prestasi

kerja guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai adalah D1 sebesar 0,021, D2 sebesar 0,164, D3 sebesar 0,023 D4 sebesar(-0,096), D5 sebesar 0,040..

4.2 Analisis Pengaruh Ganda

Berikut dibawah ini disajikan tabulasi rangkuman pengaruh koordinasi(X1) dan prestasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, berdasarkan dari hasil jawaban responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Rangkuman Pengujian Hipotesis

Variabel yang dikorelasikan	Hasil Koefisien
Koordinasi terhadap kinerja guru (X1.Y)	0.127
Prestasi kerja terhadap kinerja guru (X2.Y)	0.135
Koordinasi dan prestasi kerja terhadap kinerja guru (X1.X2.Y)	0.210

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2022

Berdasarkan hasil olahan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa koordinasi berpengaruh sebesar 0,127 terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, prestasikerja berpengaruh sebesar 0,135 terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, sedangkan koordinasi dan prestasi kerja berpengaruh sebesar 0,210 terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai

4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.209	.177	2.84456

a. Predictors: (Constant), Prestasi_kerja, Koordinasi

b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Sumber : data diolah SPSS 20, Tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa Nilai R merupakan korelasi antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besar korelasi yang dihasilkan sebesar 0,458 yang masuk dalam kategori korelasi cukup kuat. Nilai R^2 merupakan besarnya pengaruh sumbangan efektif antara seluruh variabel independen (koordinasi dan prestasi kerja guru) terhadap variabel dependen (kinerja kerja guru) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Besarnya R^2 yang dihasilkan 0,209 artinya sebesar 20,9% variabel independen (koordinasi dan prestasi kerja guru) menyumbang pengaruh yang efektif terhadap variabel dependen (kinerja kerja guru) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Nilai adjusted R^2 merupakan besarnya pengaruh sumbangan efektif yang telah disesuaikan dengan standar deviasi. Pengaruh ini biasa digunakan jika variabel independen lebih dari 1 sebab besarnya adjusted R^2 berpengaruh terhadap semakin banyaknya variabel independen. Besarnya adjusted R^2 yang dihasilkan 0,177 artinya sebesar 17,7% variabel independen (koordinasi dan prestasi kerja guru) menyumbang pengaruh yang efektif terhadap variabel dependen (kinerja kerja guru) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai sedangkan sisanya 82,% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

4.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Xi) secara individual berhubungan dengan variabel dependen (Y)..

Pengaruh Koordinasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MTSN Kota Tanjung Balai di Era COVID 19(Rizlan)

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Coefficients ^a	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Model B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.469	3.295		18.960	.000
Koordinasi	.068	.032	.282	2.129	.038
Prestasi_kerja	.090	.040	.296	2.231	.030

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Sumber : data diolah SPSS, 2022

Hasil uji t pada regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi :

$$Y = 0,282X_1 + 0,296X_2$$

- a) X_1 0,282 = pengaruh yang diberikan X_1 (koordinasi) terhadap Y (kinerja kerja guru) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai sebesar 0,282 dan positif artinya semakin besar koordinasi (X_1) maka semakin besar pula kinerja kerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. t_{hitung} pada $X_1 = 2,129 > t_{tabel}(0,05;49) = 0,2329$ atau dengan membandingkan nilai $sig = 0,001 < \text{taraf kesalahan } 5\% = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Pengaruh yang diberikan positif hal ini ditunjukkan dari nilai beta yang dihasilkan positif 0,282. Artinya jika koordinasi semakin tinggi maka kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai juga akan meningkat.
- b) X_2 0,296 = pengaruh yang diberikan X_2 (prestasi kerja guru) terhadap Y (kinerja kerja guru) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai sebesar 0,296 dan positif artinya semakin besar prestasi kerja guru (X_2) maka semakin besar pula kinerja guru (Y) di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. t_{hitung} pada $X_2 = 2,231 > t_{tabel}(0,05;49) = 0,2329$ atau dengan membandingkan nilai $sig = 0,000 < \text{taraf kesalahan } 5\% = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Pengaruh yang diberikan positif hal ini ditunjukkan dari nilai beta yang dihasilkan positif 0,296. Artinya jika prestasi kerja semakin tinggi maka kinerja kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai juga akan meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Koordinasi mempunyai pengaruh sebesar 12,70 % hal ini menunjukkan bahwa koordinasi yang dimiliki oleh kepala sekolah berpengaruh rendah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Koordinasi menunjukkan nilai yang positif terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, artinya jika semakin besar koordinasi yang meliputi : pengarahan, kerjasama, rapat dan perintah maka semakin besar pula kinerja seorang guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.
2. Prestasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 13,5 % terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja yang dimiliki oleh guru berpengaruh rendah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Prestasi kerja menunjukkan nilai yang positif terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, artinya jika semakin besar prestasi kerja yang meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, kerjasama dan inisiatif maka semakin besar pula kinerja seorang guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.
3. Koordinasi dan prestasi kerja berpengaruh sebesar 21,10 % terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjung Balai. Secara simultan koordinasi dan prestasi kerja berpengaruh rendah terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai

5.2. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis akan memberikan saran yang bermanfaat sebagai berikut

1. Kepada kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjung Balai agar memperhatikan koordinasi kepada para guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai. Koordinasi menunjukkan nilai yang positif sehingga semakin besar koordinasi berupa : pengarahan, kerjasama, rapat dan perintah yang diberikan kepala sekolah kepada guru maka semakin besar pulalah kinerja yang dihasilkan guru tersebut.
2. Kepada kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai agar memperhatikan prestasi kerja seorang guru. Hal ini dikarenakan prestasi kerja menunjukkan nilai yang positif terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai, artinya jika semakin besar prestasi kerja yang meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, kerjasama dan inisiatif diberikan kepala sekolah kepada guru, maka semakin besar pula kinerja seorang guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai.
3. Kepada para guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai agar memperhatikan koordinasi dan prestasi kerja secara bersama-sama. Hal ini dikarenakan koordinasi dan prestasi kerja turut meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tanjungbalai