

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KECERDASAN SOSIAL KEPALA MADRASAH TERHADAP EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH DI KABUPATEN PONTIANAK

Bustoni, Wahyudi , Herculanus Bahari Sindju

Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura
Pontianak

Email: buston9@gmail.com

Abstract : This research intends to obtain objective information about the influence of the principals achievement motivation and social intelligence toward the effectiveness of Madrasah Tsanawiyah principals in Pontianak Regency. This study uses a quantitative approach, the type of causal study (study the influence). This study is a population The amount of population in this research consist of state and private Madrasah Tsanawiyah, in the amount of the teachers are 75 persons. The research instrument is a questionnaire, analytical techniques used is Linear Regression. The result of analysis shows: (1) Achievement motivation significantly influence the effectiveness of the leadership of Madrasah Tsanawiyah Principals in Pontianak Regency with sig 0,004, (2) Social intelligence and significantly influence the effectiveness of the leadership of Madrasah Tsanawiyah in Pontianak Regency with sig of 0,000, (3) Social Intelligence and achievement motivation significantly effect on leadership effectiveness in of Madrasah Tsanawiyah principals Pontianak Regency in the amount of 0,589 The rest of 0,411 are the influences that come from other factors outside of the research.

Keywords : Achievement Motivation, Social Intelligence, Leadership Effectiveness

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi obyektif tentang pengaruh motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah terhadap efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis causal study. Populasi ini berjumlah 75 orang guru Madrasah Tsanawiyah baik negeri maupun swasta. Instrumen penelitian berupa angket tertutup, teknik analisis yang digunakan adalah *Regresi Linear Berganda*. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak dengan sig sebesar 0.004 pada taraf kepercayaan 95%. (2) Kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak dengan sig 0,000 (3) Motivasi berprestasi dan Kecerdasan Sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak sebesar 0,589 Sisanya sebesar 0,411 merupakan pengaruh yang datang dari faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi berprestasi, Kecerdasan sosial, Efektivitas kepemimpinan

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peran yang penting pada organisasi, bahkan bangkit dan jatuhnya, sukses dan tidak suksesnya, unggul dan tidaknya, efisien dan tidaknya, efektif dan tidaknya suatu organisasi salah satunya di sebabkan oleh faktor kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan motor penggerak dari semua sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi organisasi, baik human resources maupun non human resources (Syaiful Sagala, 2012:143).

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu bagian dari manajemen pendidikan yang cukup penting akan tetapi masih kurang diperhatikan dalam program pembangunan pendidikan. Sesungguhnya, sebesar apa pun input madrasah diperbaiki dan di optimalkan, outputnya tetap tidak akan optimal, apabila faktor kepemimpinan kepala madrasah yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar kurang diperhatikan. Hal ini dikarenakan kepala madrasah sebagai pengelola terdepan yang memutuskan dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dalam sistem belajar mengajar. Kepala madrasah memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun dari dalam madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting yang dapat memberi makna dan kesatuan tujuan antara pemimpin, guru, staf, siswa, orang tua siswa serta masyarakat secara keseluruhan. Kepemimpinan tidak hanya bicara masalah apa yang dilakukan pemimpin akan tetapi juga berkaitan dengan bagaimana pemimpin membuat nyaman orang bekerja dalam organisasi tersebut. Kepala madrasah diharapkan dapat menentukan arah dan tujuan bagi anggota organisasi dan kelompok, membentuk budaya dan nilai, mengembangkan visi Madrasah yang didukung bersama, serta merencanakan perubahan yang berarti dalam menghadapi tantangan kehidupan masyarakat yang terus berubah.

Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan madrasah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu Kepala Madrasah Tsanawiyah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru dan staf bawahannya selalu terjaga untuk mencapai efektivitas tujuan yang diharapkan.

Untuk mewujudkan mencapai tujuan secara optimal diperlukan efektivitas kepemimpinan. Efektivitas kepemimpinan menjadi salah satu indikator keberhasilan kepala madrasah. Efektivitas sebagai suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana yang digunakan, serta kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan". Efektivitas kepemimpinan Kepala MTs bertalian erat dengan motivasi dan kecerdasan sosial yang dimiliki oleh pemimpin, seberapa kuat keinginan dari seorang pemimpin

untuk menciptakan prestasi kepemimpinannya akan memberikan dorongan yang positif terhadap pencapaian misi dan visi organisasi. Motivasi berprestasi akan memberikan semangat yang kuat dan mendorong pemimpin untuk melakukan berbagai upaya agar kepemimpinannya menjadi baik dan sukses, motivasi menjadikan kekuatan tersendiri dari pemimpin untuk menghadapi segala tantangan dan rintangan dalam mengembangkan organisasi. Semakin kuat motivasi pemimpin untuk berprestasi di dukung oleh segala fasilitas sarana prasarana yang memadai dan seluruh personil yang ada, maka semakin efektiflah kepemimpinan kepala madrasah .

Kecerdasan sosial (kecerdasan antar pribadi) merupakan kemampuan untuk menentukan persyaratan untuk kepemimpinan dalam sebuah situasi tertentu dan memilih sebuah respon yang tepat. Komponen utama kecerdasan sosial adalah sifat perseptif sosial dan fleksibilitas perilaku. Sifat perseptif sosial merupakan kemampuan untuk memahami kebutuhan fungsional, masalah dan kesempatan yang relevan bagi sebuah kelompok atau organisasi dan karakteristik anggota, hubungan sosial dan proses kolektif yang akan memperkuat atau membatasi upaya untuk mempengaruhi kelompok dalam organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki sifat perseptif sosial yang tinggi memahami apa yang harus dilakukan sehingga menjadikan organisasi lebih efektif. Sedangkan fleksibilitas perilaku merupakan kemampuan dan kesediaan untuk meragamkan perilaku seseorang untuk memudahkan persyaratan situasional. Seorang pemimpin yang memiliki fleksibilitas tinggi bersedia menggunakan berbagai perilaku yang berbeda, dan pemimpin mampu mengevaluasi efektivitas perilakunya dan memodifikasi sesuai dengan keperluan. Esensi dari hubungan antarpribadi antara lain saling pengertian dan kedekatan untuk mencapai tujuan bersama. Sementara efektivitas kepemimpinan juga memberi penekanan pada hubungan antarpribadi dan upaya pencapaian tujuan. Faktor-faktor yang berpengaruh pada kecerdasan sosial antara lain adalah hubungan antarpribadi, rasa simpati dan empati, keterbukaan dan saling percaya antar setiap personal yang terlibat. Sementara itu, salah satu orientasi utama dari kepemimpinan yang efektif adalah hubungan antara pimpinan dengan bawahan yang menekankan pada aspek humanistik.

Kecerdasan sosial sangat penting untuk mempertahankan hubungan kerjasama dengan para bawahan, atasan, rekan sejawat dan orang luar. Kepala madrasah yang memahami orang lain dan ia sangat menarik, taktis dan diplomatis akan memiliki lebih banyak hubungan kerjasama dibandingkan kepala madrasah yang bersifat egois, sombong dan angkuh. Kecerdasan antar pribadi akan memperkuat efektivitas dari perilaku yang berorientasi hubungan. Menurut penelitian yang dilakukan Bass (dalam Garry Yukl, 2010:235) menyatakan bahwa kecerdasan hubungan antar manusia penting bagi efektivitas manajerial. Kecerdasan antar pribadi penting untuk mempengaruhi orang lain, dan memperkuat efektivitas dari perilaku yang berorientasi hubungan. Kecerdasan sosial yang kuat membantu seorang pemimpin untuk mendengarkan dengan cara yang perhatian, simpatik dan tidak memberikan penilaian kepada persoalan seseorang, keluhan atau kecaman. Empati dan wawasan sosial penting untuk memahami perasaan dan persepsi orang lain, untuk penyelesaian konflik dengan

cara konstruktif. Semakin kuat hubungan Kepala Madrasah Tsanawiyah dengan bawahan, rekan sejawat dan orang luar maka akan mendorong efektivitas kepemimpinannya .

Dengan motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial yang tinggi maka akan dapat menunjang efektivitas kepemimpinan kepala madrasah, namun berdasarkan studi pendahuluan terhadap Kepala MTs di Kabupaten Pontianak, penulis mendapatkan kenyataan bahwa sebagian besar kepemimpinan Kepala MTs di Kabupaten Pontianak belum efektif, hal itu dapat dilihat dari indikator sebagai berikut : sebagian besar Kepala MTs tidak memiliki visi dan misi yang jelas, pola kepemimpinan monoton kurang inovatif dan kurang kreatif, kepala jarang melakukan penilaian dan pengawasan terhadap bawahan, sebagian besar kepala mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan, masih rendahnya kepercayaan terhadap bawahan sehingga Kepala MTs cenderung mengambil alih semua tugas dalam administrasi madrasah. Berdasarkan asumsi teoretis dan data empiris ternyata sampai saat ini belum ada peneliti yang melakukan penelitian tersebut di Kabupaten Pontianak oleh karena itu penulis terpanggil untuk meneliti : “ Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kecerdasan Sosial Kepala Madrasah Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak.”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang obyektif (1) Pengaruh motivasi berprestasi kepala madrasah terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. (2) Pengaruh kecerdasan sosial kepala madrasah terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. (3) Pengaruh motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah secara bersama sama terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak.

Konsep efektivitas bisa digunakan sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi, efektivitas menunjukkan tingkatan keberhasilan kegiatan dalam manajemen di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Menurut Uhar Suharsaputra (2010:61) Efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Dalam bentuk persamaan efektivitas sama hasil nyata dibagi hasil yang diharapkan. Efektivitas menyangkut tujuan (*doing the right things*). Kepemimpinan menurut Sondang P Siagian (2009:62) adalah “kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya”. George R.Terry (dalam Makawimbang, 2012:8) “kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerjasama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin.” Drath & Paulus (dalam Garry Yukl, 1998:2), “*leadership is the process of making sense of what people are doing together so that people will understand and committed.*” (kepemimpinan merupakan proses untuk memahami apa yang orang lakukan bersama sehingga orang akan mengerti dan berkomitmen). Sedangkan Joan B. Ciulla dalam *the heart of leadership* (dalam Will Ryan, 2008:169), “*Leadership is not a person or position. It is a complex moral relationship between people, based on trust, obligation,*

commitment, emotion, and share vision of the good.” Kepemimpinan adalah hubungan moral yang kompleks antara orang-orang, berdasarkan kepercayaan, kewajiban, komitmen, emosi, dan visi yang baik. Menurut Tim Dosen UPI Bandung (2009:125) secara umum kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, menuntun orang atau kelompok agar dapat menerima pengaruh tersebut dan dapat membantu tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Dari sejumlah pengertian kepemimpinan tersebut pada pokoknya berkisar pada: (1) Proses mempengaruhi; (2) aktivitas hubungan kekuasaan dengan anggota; (3) proses komunikasi dalam mengarahkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan; (4) interaksi antar personal untuk mencapai hasil yang ditentukan; (5) melakukan inisiatif dalam melakukan kegiatan. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi (Syarif Sagala, 2012:144). Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin hendaknya mendengarkan secara aktif, empati, sikap yang positif dan optimis, memiliki komitmen tinggi, tingkat energi yang tinggi, memahami nilai-nilai, dan potensi

Kepemimpinan sebagai perilaku seseorang pada saat mengarahkan aktivitas kelompok pada pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif diperlukan kepemimpinan yang efektif. Efektivitas kepemimpinan dapat di ketahui dari kemampuan pemimpin dalam berperilaku dalam mengarahkan setiap anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan perilaku memandang bahwa kepemimpinan dapat dipelajari dari tingkahlaku dari pemimpin. Efektivitas kepemimpinan ditinjau dari pendekatan perilaku menurut Paul Hersey dan Blanchard (1982:88) bahwa studi kepemimpinan Ohio State University telah mengembangkan instrument untuk mempelajari bagaimana seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Instrumen tersebut dinamakan *Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ)* dipakai untuk melukiskan dua aspek kepemimpinan yaitu : *Initiating structure* dan *consideration*.

Struktur inisiasi mengacu pada perilaku pemimpin melukiskan hubungannya dengan bawahan dalam pola organisasi, saluran komunikasi, metode dan prosedur yang ditetapkan dengan baik. Konsiderasi berkaitan dengan saling mempercayai, penghargaan dan kehangatan antara pemimpin dan bawahan. Para pendukung teori perilaku mengungkapkan bahwa cara seseorang bertindak akan menentukan keefektifan kepemimpinan orang yang bersangkutan. Indikator dari perilaku efektivitas kepemimpinan adalah : 1) Perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*), meliputi : (a) mengutamakan pencapaian tujuan, (b) menilai pelaksanaan tugas bawahan, (c) menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, (d) menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, (e) memberi petunjuk kepada bawahan, (f) melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas. 2) Perilaku yang berorientasi pada hubungan (*consideration*), meliputi: (a) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (b) bersikap bersahabat, (c) membina hubungan kerjasama, (d)

memberi dukungan terhadap bawahan, (e) menghargai ide atau gagasan, (f) memberi kepercayaan kepada bawahan.

Motivasi sering dikaitkan dengan beberapa kata-kata seperti hasrat, keinginan, tujuan, harapan, sasaran dorongan dan impian. Motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang artinya “menggerakkan” (*to move*). Dari asal kata ini kemudian berkembang menjadi beberapa defenisi. Motivasi menurut Sondang P Siagian (2004:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Daft (dalam Triantoro Safaria, 2004: 174) motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik. Sedangkan Stephen Robin & Marry Coulter (1999:459) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses memuaskan kebutuhan.

Maslow menegaskan bahwa kebutuhan manusia mempunyai bentuk hirarkis seperti tangga dan berjenjang, Maslow memandang kebutuhan manusia memiliki lima hirarki dari kebutuhan yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Maslow (dalam Sondang P Siagian,2009:103)) berasumsi bahwa perilaku manusia termotivasi ke arah *self fulfillment*. Setiap orang mempunyai motif bawaan yang selalu diperjuangkan untuk dipenuhi yang bergerak dari motif yang paling sederhana yaitu kebutuhan fisiologis sampai aktualisasi diri. Pada awalnya Maslow (dalam Charity Ezigbo, 2012:117) mengemukakan teorinya dengan menyebutkan 5 hirarki kebutuhan manusia, (*Hierarchy of need*) yaitu: 1) physiological, 2) safety, 3) social, 4) esteem or ego, 5) self actualisationi.

Herzberg (dalam Wahjosumidjo,1987:187) mengembangkan model dua faktor. Dijelaskan bahwa ada dua faktor yang terpisah, yaitu *higiene factor* dan *satisfier factor*, yang mempengaruhi motivasi. *Higiene factors* adalah faktor yang apabila tidak ada dalam kondisi kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, namun keberadaannya hanya menimbulkan rasa netral. *Satisfier factors* adalah faktor yang keberadaannya sangat membangkitkan motivasi tetapi ketiadaannya jarang mengakibatkan rasa kecewa pada karyawan.

Alderfer (dalam Triantoro Safaria,2004:187) mengemukakan ERG Theory (*Existence, Relatedness, dan Growth*). ERG merupakan gambaran dari kebutuhan manusia untuk bereksistensi, berhubungan, dan berkembang. Teori ini mempunyai banyak persamaan dengan teori Maslow. Perbedaan yang menonjol adalah jika Maslow melihat kebutuhan sebagai jenjang yang ketat di mana kebutuhan tingkat yang lebih tinggi tidak mungkin dipenuhi sebelum terpenuhi tingkat di bawahnya, maka Alderfer lebih bersifat fleksibel, di mana dimungkinkan pemenuhan kebutuhan secara bersamaan bahkan dimungkinkan adanya gerakan menurun apabila seseorang mengalami frustrasi dalam upaya memenuhi kebutuhannya di tingkat tertentu.

Dari ketiga teori yang dikemukakan oleh kelompok humanistis di atas, maka posisi motivasi berprestasi dapat diidentifikasi sebagai berikut. Pertama, pada teori Maslow, motivasi berprestasi dimulai dari hirarki ke tiga sampai

aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan puncak motivasi dan prestasi dari seseorang. Kedua, pada teori Herzberg, motivasi berprestasi berada pada faktor *satisfier*. Ketiga, pada teori Alderfer, motivasi berprestasi terkandung dalam kebutuhan berinteraksi dan kebutuhan untuk berkembang.

Achievement atau prestasi diartikan sebagai kesuksesan setelah didahului oleh suatu usaha. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin. Keith Davis & Newstrom (1990:88) mendefinisikan motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. David McClelland mengemukakan tiga macam motif yang sangat mempengaruhi kemajuan, keberhasilan kinerja organisasi : 1) Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*), 2) Motif kekuasaan (*n Pow*), 3) Motif afiliasi (*n Aff*).

Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) ditandai dengan dorongan dari individu untuk memperoleh kesuksesan yang maksimal, menyukai tantangan pekerjaan, ingin menghasilkan prestasi yang tinggi dan semangat bersaing untuk menjadi yang terbaik. dorongan untuk unggul, untuk berprestasi dalam kaitannya dengan serangkaian standar, untuk berusaha supaya berhasil. David McClelland (dalam J Winardi, 2001:85), menemukan tiga karakteristik umum dari orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, yaitu: 1) sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas dengan derajat kesulitan moderat, 2) menyukai situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan faktor lain seperti kemujuran, 3) mereka menginginkan lebih banyak umpan balik.

Aspek-aspek motivasi berprestasi kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah adalah : 1) Upaya aktualisasi diri, meliputi : (a) memiliki tanggung jawab (b) bertanggung jawab, (c) Independensi, (d) percaya diri, (e) prestise pribadi. 2) Kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional, meliputi : (a) dorongan untuk unggul, (b) berusaha supaya berhasil, (c) melakukan sesuatu dengan cara lebih baik, (d) memecahkan masalah secara tepat, (e) menentukan tujuan yang menantang, (f) menginginkan umpan balik (*feedback*) yang relevan.

Kecerdasan sosial Menurut Daniel Goleman, (2006: 333).“*The ability to understand other people and how they will react to different social situation*” kecerdasan sosial merupakan kemampuan untuk mengerti orang lain dan bagaimana mereka akan bereaksi terhadap berbagai situasi sosial yang berbeda. Menurut Garry Yukl (2010:235), Kecerdasan sosial (*social intelligence*) juga disebut kecerdasan antar pribadi (*interpersonal intelligence*) meliputi pengetahuan mengenai perilaku manusia dan proses kelompok, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap, motivasi dari orang lain dan kemampuan untuk mengkomunikasikan dengan jelas dan persuasif. Kecerdasan sosial diorganisir dalam dua kategori besar yaitu : kesadaran sosial (apa yang kita rasakan tentang orang lain) dan fasilitas sosial (apa yang kita lakukan dengan kesadaran itu). Seperti pendapat Daniel Goleman (2006:84): (1) *Social Awareness, Social Awareness refers to spectrum that runs from instant neously sensing a nother'r inner state ,to understanding her feelings and thoughts ,to “geeting” complicated*

social situation. It includes :primal Empathy,Attunement,Empathic accuracy and social cognition. (2) Social Facility, simple sensing how another feels,or knowing what they think or inted,does not guarantee fruitful interactions.Social facility build on social awareness to allow smooth,effective interactions,the spectrum of social facilty includes: synchrony,self presentation,influence and concern.

Menurut Garry Yukl (2010: 238) komponen utama dari kecerdasan sosial adalah sifat perseptif sosial dan fleksibilitas perilaku. (a) Perseptif sosial adalah kemampuan untuk memahami kebutuhan fungsional, masalah dan kesempatan yang relevan bagi seluruh kelompok atau organisasi, perseptif sosial melibatkan ketrampilan konseptual untuk memahami dan mengidentifikasi peluang dan tantangan organisasi, dan melibatkan ketrampilan antar pribadi seperti empati, sensitivitas sosial, pemahaman akan proses kelompok dan pengetahuan tentang organisasi. (b) Fleksibilitas perilaku adalah kemampuan dan kesediaan untuk meragamkan perilaku seseorang untuk memudahkan persyaratan situasional.

Kecerdasan sosial dalam penelitian ini merupakan kemampuan untuk menentukan persyaratan kepemimpinan dalam sebuah situasi tertentu dan memilih sebuah respon yang tepat. Aspek-aspek kecerdasan sosial adalah: 1) Perseptif sosial, meliputi : (a) memahami karakteristik anggota, (b) memahami hubungan sosial, dan proses kolektif, (c) melakukan hubungan sosial sesuai karakteristik anggota (d) ketrampilan memecahkan masalah. 2) Fleksibilitas perilaku, meliputi : (a) kemampuan meragamkan perilaku, (b) kemampuan mengevaluasi diri, (c) kemampuan mengevaluasi diri.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan jenis causal study (studi pengaruh), dirancang untuk mencari pengaruh motivasi berprestasi (X1) terhadap efektivitas kepemimpinan (Y), pengaruh kecerdasan sosial (X2) terhadap efektivitas kepemimpinan (Y) dan pengaruh motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah secara bersama-sama terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. Penelitian ini dilaksanakan dari tanggal 1 April 2013 sampai dengan tanggal 15 April 2013 di Madrasah Tsanawiyah Negeri dan Madrasah Tsanawiyah swasta di Kabupaten Pontianak.

Populasi penelitian ini berjumlah 75 orang guru dari 6 Madrasah Tsanawiyah Negeri dan swasta dengan karakteristik sebagai berikut : 1) Karakteristik Madrasah (a) Madrasah Tsanawiyah Negeri dan swasta (b) Terakreditasi minimal B. 2) Karakteristik kepala madrasah (a) masa kerja 2 tahun (b) status PNS/GTY (guru tetap yayasan). 3) Karakteristik guru (a) masa kerja minimal 2 tahun (b) Ijazah S1/ akta IV (c) PNS/ Guru Tetap yayasan (GTY).

Instrumen penelitian berupa kuesioner/angket yang terdiri dari tiga variabel yaitu variabel motivasi berprestasi yang dijabarkan menjadi 35 item pertanyaan, kecerdasan sosial dijabarkan menjadi 33 item pertanyaan dan efektivitas kepemimpinan dijabarkan menjadi 34 item pertanyaan. Setelah dikonsultasikan kepada ahli yang berkompeten (*judgment experts*),selanjutnya diuji cobakan kepada 30 responden dengan maksud untuk mengetahui

kesahihan (*validitas*) dan tingkat keandalan (*reliabilitas*) instrument tersebut. Uji coba dilakukan terhadap guru diluar responden penelitian. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *Pear Product Moment* sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*.

Dari Uji *Validitas* dan *reliabilitas* variabel motivasi berprestasi terdapat 33 item pertanyaan dengan reliabilitas 0,890, kecerdasan sosial valid 28 item pertanyaan dengan reliabilitas 0,883 dan efektivitas kepemimpinan valid 31 item pertanyaan dengan reliabilitas 0,903.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dari hasil analisis diskriptip diketahui bahwa responden penelitian berjumlah 75 orang, berasal tiga Madrasah Tsanawiyah Negeri dan tiga Madrasah Tsanawiyah swasta di Kabupaten Pontianak. Dengan persentase sebagai berikut : Madrasah Tsanawiyah Negeri Mempawah 17,33%, Madrasah Tsanawiyah Sungai pinyuh 12%, Madrasah Tsanawiyah Negeri Siantan 18,67 %, Madrasah Tsanawiyah Darussalam sengkubang 24%, Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Sungai Bakau 14,67% dan Madrasah Tsanawiyah Riyadhul Ulum Sungai Pinyuh 13,33%.

Ditinjau dari status kepegawaian responden, status PNS sebanyak 38 orang (50,67 %), sedangkan responden yang berstatus Guru Tetap Yayasan sebanyak 37 orang (49,33 %). Dengan demikian data ini mencerminkan guru yang berstatus PNS lebih besar daripada guru yang berstatus non PNS. Ditinjau dari masa kerja responden berdasarkan masa kerja < 5 tahun 16 %, 6-10 tahun 49,33%, 11-15 tahun 21,33%, 16-20 tahun 12 % dan diatas 20 tahun 1,33%. Ditinjau dari latar belakang responden, sebagian besar S1 dengan jumlah 73 orang (97,3 %,) dan dua orang (2,7 %) pendidikan S2.

Penyebaran jumlah skor untuk variabel motivasi berprestasi yaitu 45,3 % (34 responden) di sekitar rata rata, 28% (21 Responden) di atas rata-rata dan 26,7 % (20 responden) di bawah rata- rata. Penilaian responden terhadap motivasi berprestasi Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak cenderung tinggi. Ini dapat dapat ditafsirkan bahwa Kepala MTs di Kabupaten Pontianak memiliki motivasi berprestasi rata-rata tinggi, sesuai indikator sebagai berikut: berdedikasi, bertanggung jawab, independensi, percaya diri, prestise pribadi, dorongan untuk unggul, berusaha supaya berhasil, melakukan sesuatu dengan cara yang lebih baik, memecahkan masalah secara tepat, menentukan tujuan yang menantang, memperhitungkan segala tindakan, daan menginginkan feed back yang relevan. Dari 75 responden sebanyak 28 % atau sebanyak 21 responden menyatakan sangat tinggi, sebanyak 45,3 % atau sebanyak 34 responden menyatakan tinggi, sebanyak 18,7 % atau sebanyak 14 responden menyatakan rendah, sebanyak 8 % atau sebanyak 6 responden menyatakan sangat rendah.

Penyebaran jumlah skor untuk variabel kecerdasan sosial yaitu 42,67 % (32 responden) di sekitar rata rata. 33,33 % (25 Responden) di atas rata-rata dan 24 % (18 responden) di bawah rata- rata. Penilaian responden terhadap kecerdasan sosial Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak cenderung tinggi. Ini dapat dapat ditafsirkan bahwa kecerdasan sosial Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak rata-rata tinggi, sesuai indikator

sebagai berikut: memahami karakteristik anggota, memahami hubungan sosial dalam proses kolektif, melakkan hubungan sosial sesuai karakteristik anggota, ketrampilan memecahkan masalah, kemampuan meragamkan perilaku, bersikap empati, dan kemampuan mengevaluasi diri. Dari 75 responden sebanyak 33,33 % atau sebanyak 25 responden menyatakan sangat tinggi, sebanyak 42,67 % atau sebanyak 32 responden menyatakan tinggi, sebanyak 20 % atau sebanyak 15 responden menyatakan rendah, sebanyak 4 % atau sebanyak 3 responden menyatakan sangat rendah.

Penyebaran jumlah skor untuk variabel efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak yaitu 42,67 % (32 responden) di sekitar rata-rata. 25,33 % (19 Responden) di atas rata-rata dan 32 % (24 responden) di bawah rata-rata. Penilaian responden terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak cenderung tinggi. Ini dapat dapat ditafsirkan bahwa efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak memiliki rata-rata tinggi, sesuai indikator sebagai berikut: mengutamakan pencapaian tujuan, menilai pelaksanaan tugas bawahan, menetapkan batas waktu pelaksanaan, menetapkan standar tertentu pada tugas bawahan, memberi petunjuk pada bawahan, melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas, melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, bersikap bersahabat, membina hubungan kerjasama dengan baik, memberi dukungan terhadap bawahan, menghargai ide atau gagasan, memberi kepercayaan pada bawahan. Dari 75 responden sebanyak 25,33 % atau sebanyak 19 responden menyatakan sangat tinggi, sebanyak 42,67 % atau sebanyak 32 responden menyatakan tinggi, sebanyak 20 % atau sebanyak 15 responden menyatakan rendah, sebanyak 12 % atau sebanyak 9 responden menyatakan sangat rendah.

Sebelum melakukan uji hipoteseis penelitian terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual*, dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Dari hasil uji normalitas dinyatakan bahwa data berdistribusi normal, nilai *Kolmogorov Smirnov* memiliki tingkat signifikansi $0,992 > 0,05$. Pengujian linearitas dengan menggunakan SPSS dengan perangkat *Test for Linearity* pada tingkat signifikansi alpha 5%, suatu variabel memiliki hubungan linear dengan variabel lainnya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dari uji linearitas dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas antara variabel motivasi berprestasi dengan efektivitas kepemimpinan signifikansi sebesar 0,000. Variabel kecerdasan sosial dengan efektivitas kepemimpinan adalah linear, dengan signifikansi 0,000.

Dari hasil analisis regresi linear berganda dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,004, nilai ini lebih kecil dari 0,005 atau $\text{sig} < \alpha$ dan nilai t hitung memiliki nilai 2,980 sedangkan t tabel 1,665. Ini berarti t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan “ Motivasi berprestasi kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak “ diterima”

Dari hasil analisis regresi linear berganda dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan sosial terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,005 atau $\text{sig} < \alpha$ dan nilai t hitung memiliki nilai 5,546 sedangkan t tabel 1,665. Ini berarti t hitung $>$ t tabel, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan “ Motivasi berprestasi kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak “ diterima”

Dari hasil analisis regresi linear berganda dibuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial secara simultan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi memiliki tingkat signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,005 atau $\text{sig} < \alpha$, dan nilai F hitung memiliki 51,603 sedangkan F tabel 3,122. Ini berarti F hitung $>$ F tabel, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan “ Motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak “ diterima”

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$, $\hat{Y} = 12,936 + 0,373 + 0,658$
Artinya : Konstanta memiliki nilai sebesar 12,96 ini menunjukkan jika X_1 (motivasi berprestasi) dan X_2 (kecerdasan sosial) nilainya nol maka Y (efektivitas kepemimpinan) memiliki nilai 12,936. Variabel X_1 (motivasi berprestasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,373 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi berprestasi akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan sebesar 0,373, dan sebaliknya setiap terjadi penurunan motivasi berprestasi 1% maka efektivitas kepemimpinan akan menurun 0,373. Koefisien variabel X_1 bernilai positif ini berarti terdapat hubungan positif antara X_1 (motivasi berprestasi) dengan Y (efektivitas kepemimpinan artinya semakin meningkat nilai X_1 (motivasi berprestasi) maka akan meningkatkan Y (efektivitas kepemimpinan). Variabel X_2 (kecerdasan sosial) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,658 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi kecerdasan sosial akan meningkatkan efektivitas kepemimpinan sebesar 0,658, dan sebaliknya setiap ada penurunan 1% variabel kecerdasan sosial maka efektivitas kepemimpinan akan menurun 0,658. Koefisien variabel X_2 bernilai positif ini berarti terdapat hubungan positif antara X_2 (kecerdasan sosial) dengan Y (efektivitas kepemimpinan artinya semakin meningkat nilai X_2 (kecerdasan sosial) maka akan meningkatkan Y (efektivitas kepemimpinan), dan sebaliknya semakin menurun kecerdasan sosial maka efektivitas kepemimpinan akan menurun.

Dari hasil analisis regresi linear berganda R^2 sebesar 0,589 Ini berarti persentase sumbangan variabel X_1 (Motivasi berprestasi) dan X_2 (kecerdasan sosial) dalam model regresi sebesar 58,9 persen. Atau variasi variabel Y (Efektivitas kepemimpinan) dapat dijelaskan oleh variasi variabel X_1 (Motivasi berprestasi) dan X_2 (kecerdasan sosial) sebesar 58,9 persen sedangkan sisanya sebanyak 41,1 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

model penelitian ini.

Pembahasan

Efektivitas kepemimpinan Kepala MTs merupakan derajat keberhasilan seorang pemimpin (Kepala Madrasah) dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara mempengaruhi pengikutnya melalui kombinasi ideal antara orientasi pada tugas dan penekanan pada hubungan kemanusiaan sesuai dengan situasi yang dihadapi. Aspek - aspek yang di ukur untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah adalah :

1) Perilaku yang berorientasi pada tugas (*structure initiating*), yaitu meliputi: (a) mengutamakan pencapaian tujuan, (b) menilai pelaksanaan tugas bawahan, (c) menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tuga, (d) menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, (e) memberi petunjuk kepada bawahan, (f) melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas. 2) Perilaku yang berorientasi pada pertimbangan (*Consideration*), meliputi: (a) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, (b) bersikap bersahabat, (c) membina hubungan kerjasama, (d) memberi dukungan terhadap bawahan, (e) menghargai ide atau gagasan, (f) memberi kepercayaan kepada bawahan.

Kepemimpinan yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri individu pemimpin itu sendiri maupun faktor yang berasal dari luar. Pada penelitian ini dikaji dua faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan yaitu faktor motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial. Berdasarkan diskripsi data yang dihasilkan dari penelitian ini memberikan gambaran obyektif mengenai penyebaran data yang diperoleh dari penyebaran angket. Hasil skor jawaban angket dari 75 responden diperoleh penyebaran jumlah skor motivasi berprestasi Kepala Madrasah Tsanawiyah, yaitu skor terkecil 79, skor terbesar 119 rata-rata 102,4 standar deviasi 8,724 dan skor total. Kecerdasan sosial Kepala Madrasah Tsanawiyah , yaitu skor terkecil 69 ,skor terbesar 111 rata-rata 96,8533 standar deviasi 9,20589 dan skor total 7264 Efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah, yaitu skor terkecil 90, skor terbesar 132 rata-rata 114,893 standar deviasi 11,10098 dan skor total 8617. Penilaian responden terhadap motivasi berprestasi Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak cenderung tinggi yaitu 45,3 %. Penilaian responden terhadap kecerdasan sosial Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak cenderung tinggi yaitu 42,67 %. Penilaian responden terhadap efektivitas kepemimpinan cenderung tinggi yaitu 42,67 %.

Motivasi berprestasi merupakan keinginan yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Aspek-aspek yang diukur untuk mengetahui motivasi berprestasi kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah adalah : 1) Upaya aktualisasi diri, meliputi : (a) memiliki tanggung jawab, (b) Independensi, (c) percaya diri, (d) prestise pribadi, 2) Kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional, meliputi : (a) dorongan untuk unggul, (b) berusaha supaya berhasil, (c) melakukan sesuatu dengan cara lebih baik, (d) memecahkan masalah secara tepat, (e) menentukan tujuan yang menantang, (f) menginginkan umpan balik (*feedback*) yang relevan.

Menurut Stahl (dalam Garry Yukl,2010: 229) hubungan motivasi dengan efektivitas manajerial sangat kompleks. Beberapa studi menemukan hubungan positif antara motivasi untuk berhasil dengan efektivitas kepemimpinan. Manajer yang memiliki motivasi yang cukup tinggi akan mencapai keberhasilan lebih efektif dibandingkan dengan manajer yang memiliki motivasi rendah.

Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS 17 menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi berprestasi memiliki tingkat signifikansi 0,004, nilai ini lebih kecil dari 0,005 atau $\text{sig} < \alpha$. Nilai t hitung 2,980 sedangkan t tabel 1,665 ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi kepala madrasah terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. Ini dapat ditafsirkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi kepala madrasah semakin tinggi pula efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah dan sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi kepala madrasah semakin rendah pula efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawih di Kabupaten Pontianak. Kecerdasan sosial kemampuan untuk menentukan persyaratan kepemimpinan dalam sebuah situasi tertentu dan memilih sebuah respon yang tepat. Aspek-aspek yang diteliti untuk mengukur kecerdasan sosial Kepala Madrasah adalah: 1) Perseptif sosial, meliputi : (a) memahami karakteristik anggota, (b) memahami hubungan sosial, dan proses kolektif, 2) Fleksibilitas perilaku, meliputi : (a) kemampuan meragamkan perilaku, (b) kemampuan mengevaluasi diri. Kecerdasan sosial akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Bass (dalam Garry Yukl, 2010:236) bahwa “kecerdasan hubungan antara manusia penting bagi efektivitas manajerial serta kemajuan organisasi”. Faisal Affif (2012) mengatakan “seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk melihat perspektif orang lain dan perlu memahami norma-norma sosial yang kompleks dan abstrak, atau "aturan" informal yang mengatur semua jenis situasi sosial. Kecerdasan sosial ternyata merupakan tipe yang paling penting bagi para pemimpin”.

Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS 17 menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi berprestasi memiliki tingkat signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,005 atau $\text{sig} < \alpha$. Nilai t hitung 5,546 sedangkan t tabel 1,665 ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan sosial kepala madrasah terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. Ini dapat ditafsirkan bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial kepala madrasah semakin tinggi pula efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah dan sebaliknya semakin rendah kecerdasan sosial kepala madrasah semakin rendah pula efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawih di Kabupaten Pontianak.

Efektivitas kepemimpinan akan menentukan keberhasilan organisasi. Keith Davis (dalam Miftah Thoha, 2012:33) menemukan empat sifat umum yang berpengaruh terhadap kepemimpinan organisasi,yaitu : 1) Kecerdasan, pada umumnya pemimpin memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dari yang dipimpin, 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil karena memiliki perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial,pemimpin mempunyai keinginan menghargai dan

dihargai, 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin mempunyai dorongan dan motivasi yang kuat untuk berprestasi, 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin yang berhasil mau menghargai harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, mempunyai perhatian.

Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS 17 diperoleh angka R^2 (R square) sebesar 0,589 atau 58,9% ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan motivasi berprestasi bersama-sama dengan kecerdasan sosial berpengaruh terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. Semakin tinggi motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah semakin tinggi pula, efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah semakin rendah pula, efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. Secara khusus dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan sosial terhadap efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak, 3) Motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan. Semakin tinggi motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah semakin tinggi pula, efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi dan kecerdasan sosial kepala madrasah semakin rendah pula, efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Pontianak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ternyata pengaruh motivasi dan kecerdasan sosial terhadap efektivitas kepemimpinan sangat signifikan oleh karena itu Kepala Madrasah Tsanawiyah baik negeri maupun swasta di Kabupaten Pontianak disarankan: 1) Untuk meningkatkan pengawasan terhadap kinerja bawahannya, agar kinerja bawahan terkontrol dengan baik. Dengan pengawasan yang intensif akan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan. 2) Untuk melakukan penilaian secara periodik kepada bawahan, agar setiap kekurangan bawahan dapat segera diketahui dan dilakukan pembenahan serta kelebihanannya dapat dihargai secara wajar. 3) Meningkatkan kepercayaan kepada bawahan, dalam pelaksanaan tugas terdapat pembagian tugas secara jelas dan tegas dan disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K & Newstrom, W J. (1990). *Perilaku Dalam Organisasi*. Penterjemah Agus Dharma. Jakarta : Erlangga
- Goleman, D. (2006). *Social Intelligence*. Canada: Bantam Book.
- Hamalik, O.(2003). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Y.P Pemindo.
- Hersey, P & Blanchard, K H. (1982). *Management of Organizational Behavior*. USA: Prentice –Hall, Inc.
- Makawimbang, J H. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung : Alfabeta.
- Ryan, W. (2008). *Leadership With a Moral Purpose Turning School Inside Out*. Crown House Publishing Limited.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robins, S P, & Couter, M. (1999). *Manajemen Jilid 2*. Penterjemah. T. Hermaya. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Safaria, T. (2005). *Interpersonal Intelligence*. Yogyakarta: Amara Book.
- Safaria, T (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagala, S (2012). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, S P. (2009). *.Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, S P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suharsaputra, U.(2 010). *Administrasi Pendidikan*, Bandung : Refika Aditama.
- Winardi, J. (2001). *Motivasi Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajagrafindo Persada.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in Organization*. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Afiff, F.(2012). *Talenta Berganda Kepemimpinan Organisasional*. (Online). ([http://www. fe. unpad.ac.id/id/arsip-fakultas-ekonomi-unpad/opini/2343](http://www.fe.unpad.ac.id/id/arsip-fakultas-ekonomi-unpad/opini/2343). diakses 15 april 2013).
- Ezigbo, C.(2012). *Reducing Turnover By Motivation*. (Online). (European Journal of Business and Management www.iiste.org. Vol 4, No.17, diakses tanggal 18 Februari 2013).

