

# Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia

Terakreditasi Nasional Sinta 4 SK NO 3 / E / KPT / 2019  
<https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka>

## SELF LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN KINERJA MELALUI KESIAPAN UNTUK BERUBAH DI MASA NEW NORMAL

Robby Sandhi Dessyarti\*  
Universitas PGRI Madiun, Indonesia

### Article's Information

**DOI:**

10.32812/jibeka.v16i1.926

**ISSN:**

0126-1258

**ISSN-E:**

2620-875X

**CORRESPONDENCE\*:**

[robbeyvan@gmail.com](mailto:robbeyvan@gmail.com)

### ABSTRACT

*In handling Covid 19, the government took steps through the Ministry of Education and Culture to study at home. The Ministry of Education and Culture provides a reference for learning at home for educators in implementing learning during the pandemic. There is no specific limit on the material taught. So that learning at home online and changes in the process of teaching and learning activities have side effects for educators. These side effects are in the form of positive and negative impacts. The purpose of this study was to examine the effect of self-leadership on the performance of educators with readiness to change as a moderating variable in the new normal. This research was conducted on all educators in Madiun City using non-probability sampling in the form of accidental sampling. With the Slovin formula approach, the number of samples used is 369 educators. The data processing method for this research uses SEM (Structural Equation Modeling) modeling with SEM-PLS (Partial Least Square) analysis techniques. The results of this study explain that self-leadership, change readiness have a positive and significant effect on the performance of educators. There is a positive and significant influence between self-leadership on the performance of educators and readiness to change as a moderating variable in the new normal.*

**Keywords:** *Self Leadership, Readiness to Change, Performance*

### ABSTRAK

Dalam penanganan Covid 19, pemerintah mengambil langkah melalui Kemendikbud untuk belajar di rumah. Kemendikbud memberikan acuan belajar di rumah bagi tenaga pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran selama pandemi. Tidak ada batasan yang spesifik pada materi yang diajarkan. Sehingga pembelajaran di rumah melalui daring dan perubahan proses kegiatan belajar mengajar memiliki efek samping bagi pendidik. Efek samping tersebut berupa dampak positif dan negatif. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *self leadership* terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kesiapan berubah sebagai variabel moderasi di masa *new normal*. Penelitian ini dilakukan pada seluruh tenaga pendidik di Kota Madiun dengan menggunakan *non probability sampling* berupa *accidental sampling*. Dengan pendekatan rumus slovin sehingga jumlah sampel yang digunakan sebesar 369 tenaga pendidik. Metode pengolahan data untuk penelitian ini menggunakan persamaan permodelan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan teknik analisis SEM-PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa *self leadership*, kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *self leadership* terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kesiapan untuk berubah sebagai variabel moderasi di masa *new normal*.

**Kata Kunci:** *Self leadership, Kesiapan untuk Berubah, Kinerja*



## Pendahuluan

Awal Tahun 2020 telah terjadi wabah tentang penyakit pnumonia yang baru, dimana pertama kali ditemukan di kota Wuhan, Hubei, China. Wabah ini sudah mulai menyebar dalam skala besar di berbagai negara dan ditetapkan WHO sebagai wabah pandemik, wabah ini disebut dengan *Coronavirus Disease 2019* atau disebut juga dengan (COVID 19). Menurut (Firdaus Anwar, 2020) pada tanggal 18 Desember 2020, data terbaru jumlah kasus positif di Indonesia hingga Desember ini mencapai 650.197 dengan penambahan kasus sebanyak 6.689 kasus. Sedangkan kasus di Jawa Timur per tanggal tersebut 73.798 orang dengan Kota Madiun sebanyak 284 kasus positif. Kasus positif yang semakin bertambah baik secara nasional maupun ditingkat daerah menyebabkan kondisi ekonomi sosial masyarakat terganggu (Tampubolon, 2020).

Dalam penanganan Covid 19, pemerintah mengambil langkah melalui Kemendikbud untuk belajar di rumah. Kemendikbud memberikan acuan belajar di rumah bagi tenaga pendidik dalam pelaksanaan pembelajaran selama pandemi. Tidak ada batasan yang spesifik pada materi yang diajarkan. Hal ini dikarenakan akses dan fasilitas belajar yang tidaklah sama. Untuk keluhan tentang paket internet, pemerintah telah memberikan paket data bantuan belajar setiap bulannya bekerja sama dengan *provider* dalam akses *website* belajar (Livana PH Terri Febrianto, Dani Kushindarto, Firman Aziz, 2020).

Pembelajaran di rumah memiliki efek samping bagi pendidik. Efek samping tersebut berupa dampak positif dan negatif. Dampak positifnya yaitu pengurangan pada pembiayaan serta sarana angkut dari rumah ke sekolah. Adapun dampak negatifnya adalah kejenuhan dalam bekerja karena menonton pengurangan interaksi antara teman kerja dan siswa, penurunan kualitas belajar mengajar, dan kurangnya fokus bekerja karena interaksi dengan keluarga kurangnya kecakapan guru dalam bidang IT untuk pemanfaatan daring juga ikut kontribusi dalam kurang optimumnya kinerja guru hal ini sejalan dengan temuan (Cicilia Tri Suci Rokhani, 2020; Sarah Busyra, 2020).

*New normal* adalah istilah yang digunakan untuk cara hidup yang baru dalam menjalankan kegiatan ataupun aktivitas baru diantara pandemi Covid 19 (Habibi, 2020). Dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Budaya (KEMENDIKBUD) mengeluarkan Surat Edaran No. 15 Tahun 2020 yang berisi Pedoman untuk Menyelenggarakan Pembelajaran dari Rumah dalam Masa Darurat Penyebaran Covid 19. Di dalam pedoman tersebut menjelaskan bagaimana para orang tua siswa siswi maupun yang akan melakukan penjemputan, kebersihan dan sterilisasi serta protokol kesehatan. Surat Edaran tersebut menjadi acuan dalam pengelolaan sekolah bagi warga sekolah maupun siswa khususnya di daerah Kota

Madiun (Yudi Firmansyah, 2020). Sistem sekolah tatap muka masih menjadi rencana serta harapan Kemendikbud seiring keadaan Covid 19 yang terus meningkat setiap harinya. Dalam hal ini strategi pembelajaran yang tepat dilakukan dalam kondisi wabah yaitu dengan mengikuti arahan Kemendikbud di era *New Normal* melalui pembelajaran daring menggunakan *platform-platform* yang telah disepakati.

Sumber daya manusia baik bagi guru dan siswa harus dibekali untuk meminimalisir kesalahan pemahaman. Siswa belajar di rumah dibantu dan diawasi oleh orangtuanya supaya tidak terjadi kemalasan, kebosanan dan kecurangan dalam pembelajaran (Novira & Syamsul, 2020). Kebijakan *new normal* dalam hal ini menuntut perubahan dalam kinerja suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan, tenaga pendidik dituntut memiliki kesiapan untuk berubah dalam hal kinerja lapangan. Dimana tenaga pendidik merupakan ujung tombak kemajuan pendidikan. Keberlangsungan pembelajaran, pencapaian standart kompetensi lulusan, dan kelancaran tugas dalam lembaga sekolah terletak pada tenaga pendidik. Kemampuan pedagogis dan keprofesionalan pendidik sangatlah penting dalam pembelajaran masa *new normal*.

Pemahaman, pengetahuan, dan kemampuan lain yang harus dicapai siswa tergantung pada kemampuan tenaga pendidik dalam bersikap pada perubahan era ini. Kondisi perubahan ini diperlukan dikarenakan beberapa alasan tentang penunjang regulasi, teknologi dan adaptasi lingkungan. Sehingga kesiapan untuk berubah merupakan inisiatif perubahan itu sendiri (Holt *et al.*, 2007). Kontribusi tenaga pendidik dalam asa *new normal* ini sangatlah dibutuhkan oleh siswa. Tenaga pendidik wajib dan dituntut untuk mengubah cara belajar dan penyampaian pembelajaran kepada siswa. Kinerja dalam masa *new normal* tenaga pendidik tergantung pada kemampuan individu dalam menyikapi perubahan sistem.

Kemampuan kesiapan berubah sebagai moderasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *self leadership* dan kinerja tenaga pendidik pada masa *new normal*. kesiapan berubah pendidik menjadi sebuah faktor yang ikut dalam peningkatan kinerja. Mental siap berubah harus dimiliki setiap individu untuk terus maju dan bertahan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam keadaan apapun. Kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan cara-cara efektif dalam penumbuhan *self leadership* dalam individu pendidik sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Ayu Bianda Pramadani, 2012; Dewiana Novitasari, 2020a; Muhdin, 2018; Teguh Yuwono Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, 2020).

Adapun *self leadership* merupakan sikap kepemimpinan diri dan usaha untuk mempengaruhi diri sendiri agar bekerja lebih baik. (Charles C. Manz, 1990). Berdasarkan pengamatan ini menjadikan inisiasi *self leadership* di lingkungan pendidikan di Kota Madiun. Dimana terdiri dari 4620 tenaga pendidik dari jenjang TK hingga SMA perlu dikaji, diteliti serta dievaluasi dan senantiasa ditingkatkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Pengkajian, penelitian, evaluasi dan peningkatan ini penting dilakukan pada sampel yang dituju dikarenakan berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik di Kota Madiun.

Orientasi kinerja pendidik diarahkan menuju proses yang ada dalam suatu lembaga pendidikan sehingga dapat memaksimalkan produktivitas kinerja pendidik dan tim lainnya. Sebuah kinerja merupakan hal yang bisa dilakukan dan tidak bisa dilakukan pendidik.

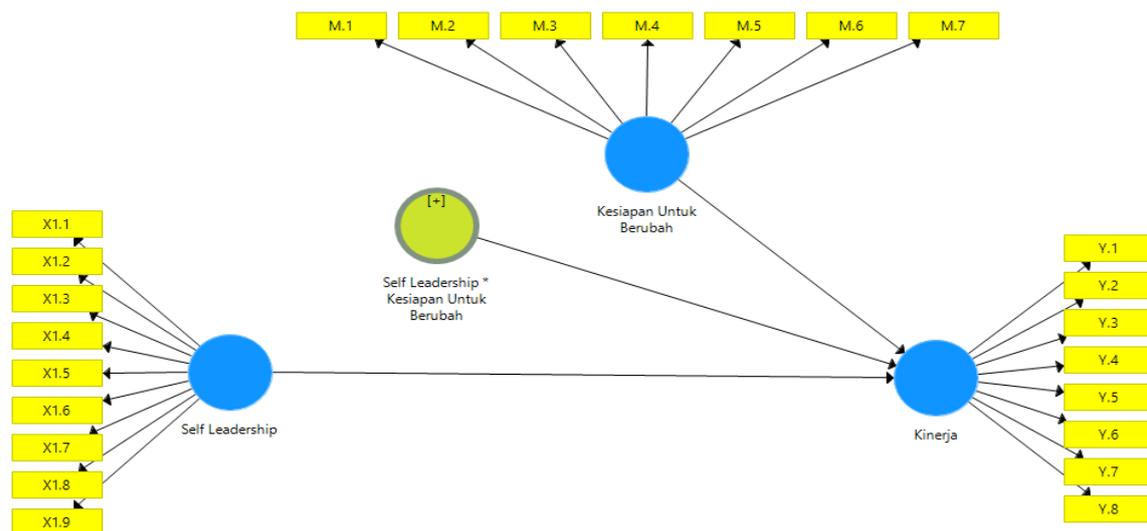
Aspek kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh *role stress* dan konflik kerja/ non kerja. Kedua aspek mempengaruhi besar produktivitas kinerja pendidik dalam melakukan tugasnya di sekolah. Besar maupun kecilnya produktivitas akan berpengaruh pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa (Cicilia Tri Suci Rokhani, 2020; Dewiana Novitasari, 2020a; Yanti, 2018). Kinerja pendidik bisa ditingkatkan lewat berbagai cara salah satunya yaitu dengan menumbuhkan sikap untuk bersedia berkomitmen pada organisasi serta pada diri pendidik saah satunya komitmen afektif (Dessyarti, 2018). Di sisi lain, kinerja juga dapat meningkatkan motivasi dikarenakan motivasi sendiri lebih mengarah ke aspek nonfinansial yaitu ibadah dan kesenangan serta berbagai hal yang mengandung motivasi ekstristik yang lebih mengarah ke pada aspek finansial (Putri Oktovita Sari, 2019).

Berdasarkan penelitan tersebut, motivasi sangat penting untuk dimiliki untuk produktivitas tinggi dikarenakan untuk semua daya pikir dan berbagai tenaga yang digunakan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab agar bisa berjalan lebih professional (Putri Oktovita Sari, 2019). Dari uraian di atas peneliti bertujuan untuk menguji ***“Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal (Studi Guru Di Kota Madiun)”***. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diantaranya:

1. Kesiapan untuk berubah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik di masa *new normal* (Studi Guru di Kota Madiun).
2. *Self leadership* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di masa *new normal* (Studi Guru di Kota Madiun).
3. *Self leadership* berpengaruh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kesiapan untuk berubah sebagai variabel moderasi di masa *new normal* (Studi Guru di Kota Madiun).

Adapun gambar kerangka penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual ialah kerangka dalam proses berpikir. Kerangka proses berpikir bisa dimaksudkan dengan memberikan berbagai tuntunan berpikir secara induktif dan deduktif berdasarkan penelitian terdahulu (Cicilia Tri Suci Rokhani, 2020; Dewiana Novitasari, 2020a; Kleanthis K. Katsaros Georgia C. Kosta, 2020; Sarah Busyra, 2020; Teguh Yuwono Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, 2020; Yudi Firmansyah, 2020).

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**



## Metode

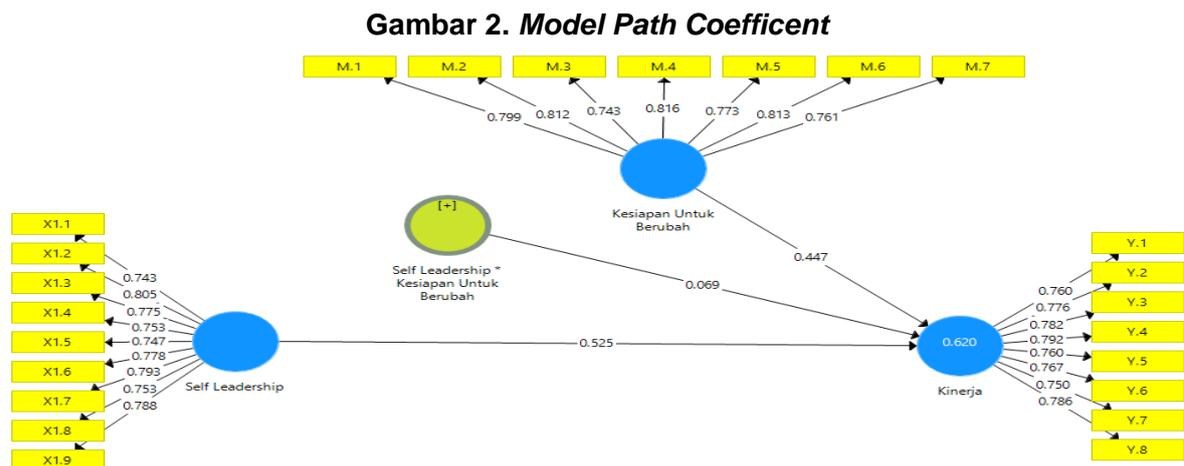
Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik yang berada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Madiun. Berdasarkan pada fenomena yang terjadi bahwasanya adanya peraturan Kemendikbud Surat Edaran No. 15 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembelajaran dari Rumah. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metode ilmiah berupa angka atau bilangan yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistika (Sugiyono, 2018). Sedangkan untuk populasi yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 4.620 orang tenaga pendidik dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability* sampling berupa *accidental sampling* dengan pendekatan rumus slovin dengan besaran tingkatan toleransi maupun kesalahan sebesar 5% atau 0.05 sehingga didapatkan sebanyak 369 responden tenaga pendidik yang terbagi menjadi 3 (tiga) wilayah diantaranya wilayah Manguharjo sebanyak 103 tenaga pendidik, wilayah Taman sebanyak 155 tenaga pendidik dan wilayah Kartoharjo sebanyak 111 tenaga pendidik. Selanjutnya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Data primer diperoleh dari wawancara serta pengamatan dibantu dengan kuesioner (*skala likert*) melalui daring maupun luring. Data sekunder didapatkan dengan menggunakan

referensi pustaka atau literature-literatur terkait dimana di mulai dari bulan Maret hingga Juni 2021. Metode pengolahan data untuk penelitian ini menggunakan persamaan permodelan SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan teknik analisis SEM-PLS (*Partial Least Square*). Dimana SEM-PLS dapat bekerja untuk model hubungan konstruk laten dan variabel manifest yang bersifat reflektif dan formatif. Untuk uji analisis data dengan program SmartPLS dimulai dari Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) meliputi *Convergent Validity*, *Descrimanant Validaty*, dan *Composite Realibility* dengan ketentuan lebih dari 0,7 (Yamin & Kurniawan, 2009). Dalam menilai pengaruh signifikansi antar variabel dilakukan metode *explanatory research* dengan cara pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian dapat di terima apabila hipotesis mempunyai nilai t-statistik > 1,96 dengan nilai p < 0,05 (Ghozali & Latan, 2015).

**Hasil dan Diskusi**

Berdasarkan uji penelitian pada tahap evaluasi *outer model* dapat dilihat pada gambar 2. Dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui *Convergent Validity* dengan menggunakan nilai *outer loading* >0.7 (Ghozali & Latan, 2015) , maka indikator setiap instrument penelitian dapat dikatakan memenuhi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.



Sumber. Data diolah (2021)

**Tabel. 1. Outer Loading**

	Kesiapan Untuk Berubah	Kinerja	Self Leadership	Self Leadership * Kesiapan Untuk Berubah
M.1	0.799			
M.2	0.812			
M.3	0.743			
M.4	0.816			
M.5	0.773			
M.6	0.813			
M.7	0.761			
Self Leadership * Kesiapan Untuk Berubah				1.687
X1.1			0.743	
X1.2			0.805	

X1.3		0.775
X1.4		0.753
X1.5		0.747
X1.6		0.778
X1.7		0.793
X1.8		0.753
X1.9		0.788
Y.1	0.760	
Y.2	0.776	
Y.3	0.782	
Y.4	0.792	
Y.5	0.760	
Y.6	0.767	
Y.7	0.750	
Y.8	0.786	

Sumber. Data diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 1. menunjukkan bahwa seluruh item-item pada kuesioner dalam penelitian ini dapat terekstrak secara sempurna dan memiliki nilai loading faktor  $>0.7$  sehingga menunjukkan bahwa item yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang baik untuk menjelaskan konstruk dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Pada uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)*, uji tersebut dapat dinyatakan dalam kategori baik apabila nilai masing-masing indikator mempunyai kriteria  $>0.5$  (Yamin & Kurniawan, 2009). Berikut merupakan nilai *Average Variant Extracted (AVE)* dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2. Discriminant Validity**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kesiapan Untuk Berubah	0.898	0.901	0.920	0.622
Kinerja	0.903	0.904	0.922	0.596
Self Leadership	0.915	0.916	0.929	0.594
Self Leadership * Kesiapan Untuk Berubah	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber. Data diolah (2021)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa bahwa nilai *Average Variant Extracted (AVE)* pada variabel Kesiapan untuk berubah, *Self leadership* dan Kinerja diketahui  $> 0,5$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada setiap variabel mempunyai *discriminant validity* yang baik dan layak digunakan. Selanjutnya *composit reability* digunakan untuk menguji nilai indikator variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *composit reability* dari setiap variabel senilai  $>0.7$  (Ghozali & Latan, 2015) seperti pada tabel 3.

**Tabel 3. Composite Reability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kesiapan Untuk Berubah	0.898	0.901	0.920	0.622
Kinerja	0.903	0.904	0.922	0.596
Self Leadership	0.915	0.916	0.929	0.594
Self Leadership *				
Kesiapan Untuk Berubah	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber. Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan nilai *composite reability* pada variabel penelitian menunjukkan  $>0.7$  nilai tersebut membuktikan bahwa setiap variabel telah mencukupi nilai dari yang ditentukan sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel memiliki reabilitas tinggi. Selanjutnya untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan cara melihat nilai *R-Square*  $>0.5$  (Ghozali & Latan, 2015). Dimana hasil menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.62 artinya pengaruh variabel *Self Leadership*, Kesiapan untuk Berubah dan Moderasi *Self Leadership*\*Kesiapan untuk Berubah sebesar 62,0% yang berarti memiliki pengaruh yang substansif seperti pada tabel dibawah ini. Sedangkan pengujian kelayakan model berdasarkan perhitungan *Goodness of fit* sebesar 0.614. Hal ini berarti model penelitian termasuk baik dan tergolong *GOF* besar.

**Tabel 4. R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.620	0.617

Sumber. Data diolah (2021)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian dapat di terima apabila hipotesis memiliki nilai t-statistik  $> 1.96$  dengan nilai  $p < 0.05$  (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kesiapan Untuk Berubah -> Kinerja	0.447	0.454	0.054	8.305	0.000
Self Leadership -> Kinerja	0.525	0.521	0.050	10.546	0.000
Self Leadership * Kesiapan Untuk Berubah -> Kinerja	0.069	0.073	0.031	2.270	0.024

Sumber. Data diolah (2021)

**Pengujian Hipotesis1:** Dapat diketahui bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik ditunjukkan dengan nilai *t statistics* sebesar 8,305 dimana lebih besar dari *t tabel* = 1.96 dan juga *P values* sebesar 0,000

dimana lebih kecil dari 0.05. sedangkan nilai *Original Sample* (O) sebesar 0,447 menunjukkan arah pengaruhnya positif hal ini menunjukkan bahwa **H1 diterima**. *Self leadership* sebagai landasan diri individu dalam memimpin diri sendiri untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan yang diterimanya. Jika *self leadership* tidak dimiliki oleh seseorang maka penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya akan terbengkalai. Hal ini dikarenakan sikap terhadap dirinya sendiri yang tidak dikontrol, tidak didorong, tidak diarahkan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

Implikasi dari hasil penelitian berdasarkan fenomena pada tenaga pendidik di bawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Madiun memiliki *self leadership* yang tinggi. *Self leadership* yang tinggi membuat tenaga pendidik memiliki kinerja yang tinggi hal ini ditunjukkan dengan terlaksananya program pendidikan, pembelajaran dan pengajaran yang telah ditetapkan oleh standar nasional pendidikan. Adanya pandemi seperti saat ini tenaga pendidik mampu bekerja secara maksimal melalui *self leadership* tinggi sehingga mempengaruhi kinerja yang dimiliki tenaga pendidik di Kota Madiun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewiana Novitasari Joko Santoso, Rachma Nadhila Sudiyono, Masduki Asbari, 2020; Dewiana Novitasari, 2020b; Jeffery D. Houghton Trudy C. DiLiello, 2012)

**Pengujian Hipotesis 2:** Dapat diketahui bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dikarenakan nilai *t statistics* sebesar 10.546 dimana lebih besar dari *t tabel* = 1.96 dan juga *p values* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05. sedangkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.525 menunjukkan arah pengaruhnya positif hal ini menunjukkan bahwa **H2 diterima**. Penerapan perubahan kinerja dalam suatu lembaga pendidikan akan meningkat dengan didukung oleh kesiapan untuk berubah. Dilihat dari kepemimpinan diri sebagai akibat dari kesiapan seorang karyawan untuk menerima perubahan. Pekerja yang bertanggungjawab oleh suatu organisasi akan menerima perubahan dengan semangat yang tinggi dan dedikasi dimiliki oleh pekerja terhadap perubahan, sebaliknya keinginan pegawai yang tinggi dapat menerima perubahan dalam organisasi.

Implikasi dari hasil penelitian tentang pengaruh kesiapan untuk berubah terhadap kinerja tenaga pendidik studi Kota Madiun menunjukkan kinerja pendidik di bawah naungan pendidikan dan kebudayaan pemerintah Kota Madiun. Memiliki kesiapan untuk berubah yang bernilai positif. Kesiapan untuk berubah ditunjukkan dari proses pembelajaran yang menggunakan *platform-platform* demi keterlaksanaan pendidikan dan pengajaran menjadi lancar dan mudah. Seiring dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh standar nasional pendidikan. Ternyata adanya kesiapan untuk berubah yang dimiliki tenaga pendidik di saat

pandemi sangat berpengaruh khususnya pembelajaran daring melalui kegiatan mandiri ataupun tutorial. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Cicilia Tri Suci Rokhani, 2020; Dewiana Novitasari, 2020a; Teguh Yuwono Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, 2020)

**Pengujian Hipotesis 3:** Dapat diketahui bahwa kesiapan untuk berubah memoderasi hubungan *self leadership* dengan kinerja tenaga pendidik karena nilai *t statistics* sebesar 2.270 dimana lebih besar dari *t tabel* = 1.96 dan juga *p values* sebesar 0.024 dimana lebih kecil dari 0.05. Serta didapatkan nilai *original sample* (O) sebesar 0.069 menunjukkan efek moderasinya memperkuat hubungan. Hal ini menunjukkan ***H3 diterima*** artinya bahwa kesiapan untuk berubah memoderasi pengaruh *self leadership* terhadap kinerja tenaga pendidik. *Self leadership* sebagai *variable independen* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja. Selain itu, dengan adanya variabel kesiapan untuk berubah pada hipotesis ini justru hasilnya maksimal dalam peningkatan kinerja. Pengaruh *variable* moderasi yang positif ini membuat kinerja semakin memperkuat, itu artinya produktivitas kerja tenaga pendidik mengalami peningkatan dengan adanya kesiapan untuk berubah dalam diri masing-masing individu.

Implikasi dari penelitian ini menjelaskan terhadap fenomena tenaga pendidik studi kota Madiun bersifat memperkuat kinerja tenaga pendidik. Dengan begitu, keterlaksanaan pembelajaran yang optimal dipengaruhi oleh *self leadership* yang tinggi untuk kinerja maksimal. Tanpa adanya perubahan kesiapan perubahan akan mengurangi tingkat keberhasilan keterlaksanaan program pembelajaran maupun pendidikan yang sesuai arahan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Bahwa tenaga pendidik dituntut untuk siap dan bisa menghadapi perubahan mulai dari sistem pembelajaran hingga prosesnya.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan tahapan pengumpulan data, pengolahan data serta analisis data maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulannya adalah sebagai berikut: 1) *Self leadership* dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di masa *New Normal* (Studi Guru di Kota Madiun). Maka penelitian ini dapat menerima hipotesis (H1) yang diajukan. 2) Kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga pendidik di masa *new normal* (Studi Guru di Kota Madiun). Maka penelitian ini dapat menerima hipotesis (H2) yang diajukan, dan 3) *Self leadership* dan kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di masa *new normal* (Studi Guru di Kota Madiun). Maka penelitian ini dapat menerima hipotesis tiga (H3) yang diajukan. Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah

diuraikan sebelumnya, maka saran yang dapat dikemukakan yaitu 1) Bagi peneliti selanjutnya perlu diperhatikan adanya sebuah faktor lain yang mana dapat berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik selama *new normal* berlangsung atau menambah variabel yang berkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen. 2) Bagi tenaga pendidik perlu diperhatikan hal-hal yang sangat penting dalam mendorong kinerja tenaga pendidik lebih maksimal seperti kesiapan untuk berubah dan *self leadership*. Dimana penumbuhan aspek ini penting dilakukan demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih mudah serta lebih baik nantinya, dan 3) Bagi pemerintah maupun instansi terkait hendaknya memberikan sosialisasi serta pelatihan bagi tenaga pendidik seiring berubahnya metode pembelajaran didukung dengan fasilitas yang memadai agar proses kegiatan pembelajaran dapat berjalan lancar.

### Referensi

- Ayu Bianda Pramadani, F. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Volume 1*(Nomor 03), 112–119.
- Charles C. Manz, H. P. S. J. (1990). *Self-Leadership: Strategi Perilaku Untuk Mempengaruhi Diri Sendiri*. 123–153.
- Cicilia Tri Suci Rokhani, S. A. (2020). Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Education, Psychology and Counseling, Volume 2*(Nomor 1), 424–437.
- Dessyarti, R. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (Pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *EKOMAKS : JURNAL ILMU EKONOMI, MANAJEMEN, DAN AKUNTANSI, Volume 7*(Nomor 2), 112–124.
- Dewiana Novitasari Joko Santoso, Rachma Nadhila Sudiyono, Masduki Asbari, I. S. (2020). Pengaruh Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan Manufaktur: Analisis Praktek Kepemimpinan Di Masa Pandemi Covid-19. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi), Volume 4*(Nomor 1), 175–188. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.33772/jumbo.v4i1.13260>
- Dewiana Novitasari, M. A. (2020a). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal Industrial Engineering & Management Research (Jiemar), Volume 1*(Nomor 2), 219–237. [https://doi.org/DOI :](https://doi.org/DOI:)

<https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>

- Dewiana Novitasari, M. A. (2020b). Urgensi Kepemimpinan Dan Mentalitas Siap Berubah Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, Volume 4(Nomor 1), 66–80.
- Firdaus Anwar. (2020). Update Corona di Indonesia 18 Desember: Tambah 6.689, Total Positif 650.197. *DetikHealth*. <https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-5300533/update-corona-di-indonesia-18-desember-tambah-6689-total-positif-650197>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Universitas Diponegoro.
- Habibi, A. (2020). *Normal Baru Pasca Covid-19*. Volume 4(Nomor 1), 197–204.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255. <https://doi.org/10.1177/0021886306295295>
- Jeffery D. Houghton Trudy C. DiLiello, D. D. (2012). The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire (Aslq): A More Concise Measure Of Self-Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, Volume 7(Nomor 2), 216–232.
- Kleanthis K. Katsaros Georgia C. Kosta, A. N. T. (2020). The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change. *Leadership & Organization Development Journal*, Volume 41(Nomor 3), 333–347. <https://doi.org/DOI 10.1108/LODJ-02-2019-0088>
- Livana PH Terri Febrianto, Dani Kushindarto, Firman Aziz, R. H. S. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Bagi Perekonomian Masyarakat Desa. *Indonesian Journal of Nursing and Health Sciences*, Volume 1(Nomor 1), 37–48. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/IJNHS>
- Muhdin. (2018). *Pengaruh Kemampuan Diri Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Manohara Center Of Borobudur Study Kabupaten Magelang)*. Universitas Islam Indonesia.
- Novira, A., & Syamsul, B. (2020). Peningkatan Human Capital Dalam Proses Pembelajaran di Era New Normal. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(3), 425–444.
- Putri Oktovita Sari, R. S. D. (2019). MOTIVASI DOSEN: Bekerja hingga Ibadah (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia). *JURNAL EKONOMI UNIVERSITAS KADIRI*, Volume 4(Nomor 1), 18–33. <https://doi.org/Doi> :

<http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v4i1.250>

- Sarah Busyra, L. S. (2020). Kinerja Mengajar dengan Sistem Work From Home (WFH) pada Guru di SMK Purnawarman Purwakarta. *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 3(No. 01), 1–18. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37542/iq.v3i01.51)
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Tampubolon, M. P. (2020). CHANGE MANAGEMENT. In *Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Mitra Wacana Pedia.
- Teguh Yuwono Masduki Asbari, Dewiana Novitasari, Nelson Silitonga, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Volume 5 (Nomor 3), 615–632. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *Structural Equation Modeling: BELAJAR LEBIH MUDAH TEKNIK ANALISIS DATA KUESIONER DENGAN LISREL–PLS* (Seri 2). Salemba Infotek.
- Yanti, D. A. W. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen Universitas Hang Tuah Surabaya (The Influence of Individual Characteristics and Organizational Climate on ThePerformance of Lecturer of Hang Tuah University, Surabaya). *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Vol. 8(No. 2), 107–129.
- Yudi Firmansyah, F. K. (2020). Pengaruh New Normal Ditengah Pandemi Covid-19 terhadap Pengelolaan Sekolah dan Peserta Didik. *Buana Ilmu*, Volume 4(Nomor 2), 99–112.