

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SD WILAYAH GUGUS 2 KECAMATAN BATULANTEH

USMAN¹⁾, MUHAMMAD IKHSAN²⁾, RUSMIN NURJADIN³⁾

Universitas Teknologi Sumbawa

¹⁾usmanmustakim980@gmail.com, ²⁾ikhsan6563@gmail.com, ³⁾rusmin.nurjadin@uts.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1). untuk Menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh, 2) menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh, dan 3) menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh. Penelitian ini didesain dengan menerapkan pendekatan kuantitatif *non- eksperimental*. Populasi penelitian adalah seluruh kepala sekolah dan guru SDN Tangkampulit, SDN Tepal, SDN Baodesa, SDN Sukamaju, SDN Batubara, dan SDN Sampar Kuang Rea yang berjumlah 60 orang. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang yang diambil dengan menggunakan teknik non random sampling yaitu sampling jenuh yang sering disebut sensus. Prosedur Pengumpulan Data observasi, kuisisioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis, uji t, uji anova, dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini ditemukan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Wilayah Gugus 2 dengan nilai Thitung 4,703 > Ttabel 1,66. Korelasi kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,525 pada kategori sedang. Sedangkan, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan nilai Thitung 4,593 > Ttabel 1,66. Korelasi motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,516 pada kategori sedang. Selanjutnya, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan nilai Fhitung 10,918 > Ftabel 3,158 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru SD (Y) Wilayah Gugus.

Kata kunci : *Pengaruh, Kompetensi Manajerial, Motivasi Kerja dan Kinerja.*

ABSTRACT

The objectives of this research are 1) to analyze the influence of the managerial competence of school principals on the performance of elementary school teachers in Cluster 2 of Batulanteh District, 2) to analyze the influence of the work motivation of teachers on the performance of elementary school teachers in Cluster 2 of Batulanteh District, and 3) to analyze the influence of the managerial competence of school principals and the work motivation of teachers on the performance of elementary school teachers in Cluster 2 of Batulanteh District. This research is designed using a non-experimental quantitative approach. The research population includes all school principals and teachers of SDN Tangkampulit, SDN Tepal, SDN Baodesa, SDN Sukamaju, SDN Batubara, and SDN Sampar Kuang Rea, totaling 60 people. The research sample consists of 60 people selected using non-random sampling, specifically saturation sampling, often called a census. Data collection procedures include observation, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques involve hypothesis testing, t-test, ANOVA, and simple linear regression. The research findings indicate that the managerial competence of school principals has a significant influence on the performance of elementary school teachers in Cluster 2 with a t-value of 4.703 > t-table 1.66. The correlation between the managerial competence of school principals and the performance of teachers is 0.525, categorized as moderate. Similarly, the influence of work motivation on the performance of teachers is significant with a t-value of 4.593 > t-table 1.66. The correlation between work motivation and teacher performance is 0.516, categorized as moderate. Furthermore, the combined influence of managerial competence and work motivation on teacher performance is significant with an F-value of 10.918 > F-table 3.158 at a significance level of 0.000 < 0.05. Therefore, it can be concluded that both the managerial competence of school principals (X1) and the work motivation of teachers (X2) simultaneously have a significant impact on the performance of elementary school teachers (Y) in the Cluster 2 area.

Keywords : *Influence, Managerial Competence, Work Motivation, and Performance*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pendidikan membutuhkan interaksi antara guru dan murid. Sebagai pendidik guru adalah pemimpin yang menjadi kunci pembelajaran di kelas dan peran dari kepemimpinan tersebut akan berdampak pada bagaimana guru menjalankan tugas dan fungsinya, ini membuktikan bahwa kinerja guru adalah faktor yang sangat penting bagi terjaminnya mutu pendidikan yang memiliki dampak signifikan terhadap output pendidikan itu sendiri.

Kinerja guru pada umumnya adalah bentuk kinerja atau unjuk kerja yang dilaksanakan oleh seorang guru untuk menunjang tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pendidik (Suharsaputra, 2018). Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: 1) kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, 2) sarana penunjang, 3) harapan yang ingin di gapai, 4) tingkat kepercayaan para personil di dalam sekolah (Sumarno, 2011). Serta masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja seperti latar belakan pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Motivasi kerja guru juga memiliki dampak terhadap kinerja yang akan dicapai, dalam hal ini dimensi motivasi yang dimaksud adalah dimensi motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi kerja instrinsik meliputi : pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kemajuan dan pekerjaan, sedangkan motivasi ekstrinsik kerja meliputi : keamanan, gaji, lingkungan, serta hubungan dengan dengan teman dan atasan. Berdasarkan hasil survey bersama pengawas terhadap 60 responden menyatakan bahwa, motivasi kerja Guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh pada tingkatan 68,33%. Dimensi motivasi instrinsik pada tingkatan 65%. Guru sangat membutuhkan motivasi untuk kelangsungan kinerjanya, akan tetapi terkendala dengan hal-hal yang bersifat tekhnis. Banyak diantara para guru prestasi kerjanya terhenti digolongan pangkat tertentu dalam kurun waktu yang cukup lama bahkan ada yang lebih dari sepuluh tahun. Sedangkan motivasi ekstrinsik pada tingkat 66,67%. Masalah yang timbul dari para guru honorer atau Guru Tidak Tetap (GTT) yang mengalami tingkat kesenjangan pendapatan yang signifikan dengan guru yang bertatus ASN, sehingga mempengaruhi semangat dan motivasi kerja guru tersebut.

Menurut (Winardi, 2011) menjelaskan bahwa motivasi adalah hasil dari sebuah proses yang sifatnya internal atau eksternal bagi suatu individu yang berdampak pada timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan tertentu. Selanjutnya (Wursanto, 2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu alasan-alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Berdasarkan fakta empiris tentang adanya pengaruh manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Masalah yang sering muncul, disatu sisi pengawas dan kepala sekolah menginginkan guru yang kompeten agar hasil yang ingin dicapai sesuai target. Guru dipicu dan dipacu untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih meningkat. Akan tetapi di lain sisi guru menginginkan sebuah kompensasi yang layak berupa pendapatan, iklim kerja, serta fasilitas yang memadai.

Kesenjangan yang terjadi antara kinerja guru yang diharapkan dan kurangnya motivasi kerja guru dengan tuntutan kinerja guru masih belum seimbang. Kompetensi manajerial kepala sekolah sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja guru tersebut nampaknya hnaya sebatas upaya sepihak yang belum menyentuh aspek psikologis seperti motivasi kerja, keterampilan dan kompetensi manajerial kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas tetang permasalahan yang terjadi berkaitan dengan kinerja guru yang dikaitkan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru, maka peneliti ingin mengupas lebih dalam hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini terdiri atas 1). Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh ?, 2). Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh ?, dan 3). Bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini didesain dengan menerapkan pendekatan kuantitatif *non-experimental*. Pada jenis penelitian ini, variabel bebas tidak mendapatkan perlakuan dari peneliti. Metode yang tepat untuk diterapkan berdasarkan tujuan dan karakter dari variabel bebas penelitian ini adalah *expost facto*. Pada penelitian *expost facto*, peneliti tidak dapat mengendalikan variabel bebas secara langsung karena eksistensi variabel bebas tersebut telah terjadi atau hakekat variabel tersebut tidak dapat direayasa atau dimanipulasi. Selanjutnya (Sukardi, 2013) menjelaskan bahwa penelitian *expost facto* bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang ingin diteliti (Syahrums & Salim, 2012). Objek tersebut dapat berupa benda hidup benda mati dan manusia dimana sifat-sifat yang melekat apadanya dapat diobservasi atau diamati. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru SDN Tangkumpulit, SDN Tepal, SDN Baodesa, SDN Sukamaju, SDN Batubara, dan SDN Sampar Kuang Rea yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel pada suatu penelitian dapat dimaknai sebagai objek penelitian yang diambil dari populasi penelitian. Menurut Sugiyono (Endang, 2022) menjelaskan bahwa sampel penelitian merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristik populasi tersebut. Dalam penentuan sampel perlu memperhatikan tiga hal yang melandasi penentuan atau pengambilan sampel yakni : 1) keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, 2) lebih cepat dan lebih mudah, 3) memperoleh informasi sebanyak-banyaknya secara mendalam (Syahrums & Salim, 2012).

Pada prinsipnya teknik pengambilan sampel dibagi menjadi dua kelompok, yakni: random sampling (sampel yang diambil diambil secara acak) dan non random sampling (sampel yang diambil secara tidak acak). Pada penelitian ini akan digunakan non random sampling yaitu sampling jenuh yang sering disebut sensus. (Sugiyono, 2017) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian populasi dengan jumlah tertentu yang menjadi sumber data dalam penelitian yang memuat karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel penelitian dapat ditentukan berdasarkan jumlah anggota populasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Arikunto, 2011) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi suatu penelitian kurang dari 100, maka sebaiknya seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian.

Prosedur Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan pengamatan secara sistemis, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini observasi adalah pengamatan yang dilakukan sehubungan dengan masalah dan tujuan penelitian untuk memecahkan masalah yang dipilih.

2. Kuisisioner (Angket)

Menurut Arikunto, (2012) menjelaskan bahwa istilah “kuisisioner” atau “angket” dengan mengacu pada metode atau instrumen yang berisi sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk mendapat informasi dari responden dalam bentuk laporan mengenai fakta pribadi atau yang diketahui.

Kuisisioner dapat dimanfaatkan untuk memperoleh data guna menghemat waktu dan mempertimbangkan efektivitas pelaksanaan suatu penelitian. Penyebaran kuisisioner kepada kepala sekolah dan guru memungkinkan pengumpulan data mengenai kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dengan daftar pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya. Jenis kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup dengan pilihan jawaban pada skala likert 4 dengan empat buah alternatif jawaban yaitu: 1) Selalu (SL), 2) Sering (SR), 3) Jarang (JR), 4) Tidak Pernah (TP).

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto, (2011) menjelaskan bahwa variabel penelitian seperti: catatan, notulen rapat, agenda dan transkrip dapat ditemukan melalui pengamatan dokumen. Metode dokumentasi seperti ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang struktur, sarana, dan infrastruktur organisasi serta data lain yang tidak dapat ditentukan dalam kuisisioner. Dokumentasi dalam penelitian ini akan dikaitkan dengan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

a). Uji Korelasi

Pearson dalam (Arikunto, 2012) menjelaskan bahwa uji korelasi menggunakan rumus *Korelasi Product*

Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy}	= Koefisiensi korelasi skor antara item x dan y
$\sum XY$	= Jumlah perkalian antara X dengan Y
$\sum X$	= Jumlah skor X
$\sum Y$	= Jumlah skor Y
N	= Jumlah responden
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor item X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor item Y

Selanjutnya diinterpretasi hasil yang diperoleh menurut aturan sebagai berikut :

Antara 0,800 sampai dengan 1,00 = sangat tinggi

Antara 0,600 sampai dengan 0,800 = tinggi

Antara 0,400 sampai dengan 0,600 = cukup

Antara 0,200 sampai dengan 0,400 = rendah

Antara 0,00 sampai dengan 0,200 = sangat rendah (Arikunto, 2012)

2). Uji ANOVA

Uji F ANOVA bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian secara simultan terhadap semua golongan dan ruang. Untuk menguji hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sudjana, 2006})$$

3). Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebasterhadap variabel terikatnya.

4). Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara variabel perantara dan variabel terikat dengan satu predictor. Berikut rumus analisis regresi sederhana :

$$Y' = a + Bx$$

Dimana:

Y'	= variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
X	= variabel independen
a	= konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)
b	= koefisiensi regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e). Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda pada penelitian dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan tiga predictor. Dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y	= kinerja guru
a	= nilai konstanta
β	= koefisiensi regresi
X_1	= kompetensi manajerial kepala sekolah
X_2	= motivasi kerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan pada penelitian ini merupakan moderisasi perspektif teori bahwa sekolah adalah sebuah sistem, sebagai upaya untuk mencapai kinerja guru yang optimal, maka sudah tentu mencakup sejumlah komponen yang saling berinteraksi dan berdampak pada komponen lainnya yang saling berinteraksi dan berpengaruh pada hasil kerja suatu organisasi. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi

Kerja Guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Guru. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja memiliki nilai hubungan kausal yang signifikan antara satu dengan lainnya terhadap peningkatan Kinerja Guru.

Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji T menunjukkan $t_{hitung} 4,703 > t_{tabel} 1,66$, berarti bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh. Artinya semakin tinggi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah maka semakin baik pula Kinerja Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Adapun penelitian yang mendukung dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hikma (2022) yang membuktikan bahwa (1) kemampuan manajerial kepala sekolah terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan kepemimpinan. (2) variabel kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 72,3 % terhadap kinerja guru SMK Negeri 3 Enrekang, sedangkan sisanya (27,7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selanjutnya penelitian Siswadi (2011) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan teknik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang. Berdasarkan koefisien determinasi disimpulkan bahwa sebesar 59,9 % koefisien kinerja kepala sekolah dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya 44,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti: sarana dan prasarana yang memadai, media pembelajaran, kelengkapan buku penunjang pembelajaran dan keterlibatan pemerintah dalam meningkatkan kemajuan sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan yaitu “Ada pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru” dapat diuji kebenarannya dan sekaligus dapat menjawab rumusan masalah penelitian pertama. Berdasarkan hal tersebut, bahwa baik buruknya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya ditentukan oleh salah satunya oleh faktor baik buruknya kompetensi manajerial kepala sekolah.

Berdasarkan hal tersebut, dinyatakan bahwa secara keseluruhan kepala sekolah mampu mengimplementasi kompetensi manajerialnya secara optimal. Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dalam mengelola administrasi di sekolah dapat menggerakkan sumber daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya yang menunjang proses manajemen. Dalam menggerakkan organisasi kepala sekolah memerlukan kemampuan dalam menciptakan dan memelihara kepuasan kerja semua stakeholder yang ada di satuan pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Untuk dapat mendayakan sumber daya secara efektif dan efisien, kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi semua kegiatan sekolah, serta membina hubungan kerja sama dengan para guru.

Berdasarkan teori, kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendaya gunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien (Akdon, 2012). Dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah seperti yang dijelaskan oleh Sudjarwo (2018) dalam perencanaan, agar kepala sekolah mampu: (a) menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan, (b) memimpin guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.

Pada dimensi pengelolaan dan pengorganisasian, seorang kepala sekolah harus mampu: (a) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, (b) mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (c) mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan sekolah, (d) mengelola kesiswaan, (e) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, (f) mengelola sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien, (g) mengelola ketatausahaan sekolah untuk mendukung kegiatan sekolah, (h) mengelola layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan kesiswaan di sekolah, (i) mengelola sistem informasi sekolah, (j) mengelola kegiatan produksi/jasa dalam mendukung pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar siswa.

Pada dimensi pelaksanaan dan pengawasan, kepala sekolah harus mampu: (a) menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, (b) menciptakan budaya dan iklim kerja yang kondusif bagi pembelajaran siswa, (c) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah, dan (d) melaksanakan pengawasan terhadap keterlaksanaan kegiatan sekolah sesuai standar pengawasan yang berlaku.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t menunjukkan $T_{hitung} 4,593 > T_{tabel} 1,66$. Artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin baik pula Kinerja Guru.

Hasil penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Yawan (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Werang et al., 2019 membuktikan bahwa motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Distrik Mindiptana, Papua.

Menurut teori motivasi adalah suatu proses yang dimulai oleh seseorang karena adanya kebutuhan psikologis dan sosiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai tujuan, untuk menciptakan perubahan perilaku individu yang ditunjukkan dalam ragam sikap dan ditandakan karena adanya kebutuhan psikologis dan fisiologis untuk mencapai tujuan yang diharapkan, seperti: 1) faktor intrinsik seperti pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. 2) faktor ekstrinsik seperti upah, kondisi kerja, prosedur perusahaan dan hubungan kerja. Indikator motivasi kerja dari faktor intrinsik berupa kesempatan untuk berprestasi, pengakuan dari teman sejawat, merasa bangga sebagai guru, bertanggung jawab atas pekerjaan, pekerjaan itu sendiri dan kesempatan untuk mengembangkan karir. Indikator faktor intrinsik berupa gaji atau honor yang diterima, kondisi yang menyenangkan, kebijakan pimpinan sekolah dan hubungan antar pribadi (Robin dalam Muchlas, 2012).

Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Selanjutnya motivasi kerja menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar. Guru yang termotivasi memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja sebaik mungkin mencurahkan segenap kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan temuan hipotesis penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan keterkaitan dengan kinerja guru. Oleh karena itu, maka bahwa motivasi merupakan hal sangat penting dalam suatu satuan pendidikan. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai seorang guru. Untuk itu perlu diupayakan berbagai strategi agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan motivasi yang tinggi.

Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan dan secara simultan terhadap kinerja guru SD Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh, hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $10,918 > F_{tabel} 3,158$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajerial kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) guru secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru SD (Y) Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh.

Penelitian yang mendukung seperti yang dilakukan oleh (El-Faradis, 2016) berpendapat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di TMII Putri Al-Amien Prenduan. Semakin tinggi kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Selanjutnya (Susanto, 2012) menunjukkan hasil bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan secara parsial dan simultan langsung atau tidak langsung dalam taraf signifikansi ($0,038$ dan $0,036$) ($0,045$ dan $0,036$).

Berdasarkan temuan hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Bila kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, hal ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Adapun motivasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar mereka dapat berperilaku dan bertindak secara nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja ditumbuhkembangkan sedemikian rupa oleh guru bersangkutan maupun tuntutan dengan adanya usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru ke arah lebih baik. Adanya motivasi kerja guru yang tinggi akan meningkatkan kemampuan dan produktifitas kerja guru dalam melaksanakan tugas.

PENUTUP

Simpulan

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh, terbukti dengan hasil Uji T dengan nilai $T_{hitung} 4,703 > T_{tabel} 1,66$. Korelasi kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar $0,525$ pada kategori sedang. Sedangkan, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Ada

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh, terbukti dengan hasil Uji T dengan nilai $T_{hitung} 4,593 > T_{tabel} 1,66$. Korelasi motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 0,516 pada kategori sedang. Selanjutnya, Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SD di wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh, hal ini terbukti dengan nilai $F_{hitung} 10,918 > F_{tabel} 3,158$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru SD (Y) Wilayah Gugus 2 Kecamatan Batulanteh.

Saran

1. Meningkatkan kompetensi manajerialnya secara terus menerus dengan selalu terbuka pada semua pihak demi kemajuan sekolah.
2. Membina dan memberikan motivasi atau dorongan kepada guru agar tetap meningkatkan kinerjanya.
3. Membiasakan untuk selalu bertukar pandangan apabila mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas kesehariannya sebagai guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, R. (2012). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika (Cetakan I)*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Endang, S. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif dan Campuran*. Bandung : Alfabeta.
- Hikma, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Enrekang. *DECISION : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 39–45.
- Muchlas, M. (2012). *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Yogyakarta : Penerbit Program Pascasarjana.
- Siswadi, A. (2011). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gringsing Kabupaten Batang*.
- Sudjana. (2006). *Metode Statistik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sudjarwo. (2018). *Beberapa Aspek Sumber Belajar*. Jakarta : Mediatama sarana Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : P.T Bumi Aksara.
- Sumarno, A. (2011). *Faktor yang mempengaruhi kinerja guru*. <https://elearning.unesa.ac.id/myblog/alim-sumarno/faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-kesejahteraan>. Diakses pada pukul 09.45 WITA tanggal 2 November 2023.
- Susanto, H. (2012). The Factors of affecting Teachers' Performance. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol. 2, No. 2, Juni 2012.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cipta Pustaka Media.
- Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, March, 093–103. <https://doi.org/10.35724/musjpe.v1i2.1467>
- Winardi. (2011). *Motivasi dan Pemativasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grasindo Persada.
- Wiyono. (2020). *Meningkatkan Kompetensi manajerial Calon Kepala Sekolah*. <http://lppks.kemdikbud.go.id/id/kabar/meningkatkan-kompetensi-manajerial-calon-kepala-sekolah-melalui-on-the-job-learning-ojl>. Diakses pada pukul 10.23 WITA tanggal 2 November 2023.
- Wursanto. (2014). *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Pustaka Diam.
- Yawan, (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, *Papua Ruth*. 4(2), 184–194.