

e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599

DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v2i2>

Received: 12 Juli 2023, Revised: 1 Agustus 2023, Publish: 12 Agustus 2023

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Arrum Intan Sari¹, Salfen Hasri², Hartono³

¹Mahasiswa Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Email: 22190624485@students.uin-suska.ac.id

²Dosen Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Email: salfen.hasri@uin-suska.ac.id

³Dosen Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Email: hartono@uin-suska.ac.id

Abstract: *This research aimed at knowing the effect of teacher perceptions about school principal managerial competences and teacher working motivation toward teacher performances. It was a quantitative research. The population of this research were 48 teachers taken from 3 Islamic Junior High Schools in Tampan District using random sampling technique with Slovin formula. Questionnaire with a Likert scale ranging 1-4 was used for collecting the data. Multiple linear regression technique was used for analyzing the data. The findings of this research showed that the first, the teachers' perception about the school principals' managerial competences have a significant effect to teacher performances, it was obtained that $t_{observed} = 4.185$ and $t_{table} = 1.679$ (5% significance level, $n = 47$). The second, teachers' perceptions about teachers working motivations have a significant effect to teachers performances, it was obtained that $t_{observed} = 3,152$ and $t_{table} = 1.679$ (5% significance level, $n = 47$). The third, it was known that R Square was 0.372, this showed that the variables of teachers' perceptions about the school principal managerial competences and the teachers' perceptions about the teachers' working motivation as a whole have an effect (37.2%) to the teachers' performances. The rest (62.8%) was influenced by other variables that were not examined in this research.*

Keywords: *Teacher Perceptions, School Principal Managerial Competences, Teacher Working Motivation, Teacher Performances*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 responden (guru) yang diambil dari tiga MTs yang ada di kecamatan Tampan menggunakan teknik random sampling dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data menggunakan angket

dengan skala likert yang memiliki rentang 1-4. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 4,185 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, n = 47). Kedua persepsi guru tentang motivasi kerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 3,152 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, n=47). Ketiga Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan persepsi guru tentang motivasi kerja guru secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 37,2% terhadap variabel kinerja guru, Sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Persepsi Guru, Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Menurut Hasan pendidikan merupakan kegiatan universal dalam kehidupan manusia untuk membudidayakan dan memuliakan manusia. Pendidikan dilaksanakan untuk mencerdaskan dan mengembangkan potensi dasar manusia supaya menjadi nyata. Proses dalam pendidikan adalah proses transformasi ilmu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan yang disampaikan oleh para pendidik atau disebut juga guru (Hasan, 2021).

Guru merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan mutu pendidikan yang memiliki posisi strategis untuk mentransfer segala bentuk keilmuan, maka dari itu diperlukan guru yang profesional. Sebagai unsur penentu keberhasilan mutu Pendidikan maka diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru (Muawanah, 2019).

Berkaitan dengan hal tersebut tidak terlepas dari efektifnya kinerja guru yang ada di madrasah. Kinerja guru berfokus pada perilaku guru dalam melaksanakan program kerja yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang terefleksi dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam pembelajaran (Uno, 2014).

Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari proses melaksanakan rencana yang telah ditetapkan yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan.

Guru yang mengajar tanpa persiapan yang matang pastinya tidak akan memiliki tujuan yang jelas sehingga ketercapaian standar kompetensi yang harus dikuasai siswa tidak akan tercapai. Kebanyakan guru hanya mengajar dengan menggunakan metode yang itu-itu saja, padahal sudah banyak metode pembelajaran yang bervariasi (Susanto, 2021).

Perencanaan yang telah ditetapkan juga berkaitan dengan beban kerja guru, berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 25 bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua kinerja guru maksimal disetiap madrasah dalam berbagai aspek seperti proses belajar mengajar mulai dari perencanaan,

pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Misalnya saja dalam hal mempersiapkan rpp dan silabus yang mana sebagian guru juga masih menggunakan rpp dan silabus yang lama dan tidak mengembangkannya sehingga memberikan dampak penurunan kualitas kinerja guru.

Setiap guru mempunyai karakter dan watak yang berbeda-beda, sehingga dibutuhkan kemampuan yang tinggi dari kepala madrasah untuk dapat memaksimalkan kinerja guru. Kinerja guru bisa efektif juga di pengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satunya adalah faktor eksternal yaitu kompetensi kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin yang berfungsi untuk memimpin dan mengelola guru. Persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru.

Kecakapan guru dalam merumuskan perencanaan pembelajaran akan mempermudah pelaksanaan proses pembelajaran sehingga secara keseluruhan aspek yang sudah ditentukan akan tercapai, siswa akan mampu menguasai materi yang disampaikan dan kinerja guru juga akan meningkat lebih baik lagi.

Kinerja guru bisa efektif karena dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Salah satunya adalah faktor eksternal yaitu kompetensi kepala madrasah sebagai pemimpin yang berfungsi untuk memimpin dan mengelola guru. persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru.

Pencapaian kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal meliputi penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang dan perhatian dari kepala madrasah. Faktor internal yaitu berupa dorongan atau motivasi untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas dan memiliki minat terhadap penyelesaian tugas (Mulyasa, 2003).

Menurut Sugihartono persepsi adalah suatu proses yang digunakan untuk menerjemahkan dan menginterpretasikan stimulus yang masuk melalui indrawi manusia yang memungkinkan suatu organisasi menerima dan mampu menganalisis informasi (Sugihartono, 2007).

Persepsi adalah realita pribadi yang akan mempengaruhi perilaku. Dalam hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang dijadikan sebagai dimensi yang menghasilkan kegiatan menyenangkan menurut persepsi pegawai akan menghasilkan motivasi positif mempengaruhi kinerja.

Kepala madrasah menjadi kunci utama dan tokoh sentral untuk mengupayakan perbaikan kinerja dibidang pendidikan dalam ruang lingkup madrasah. Hal ini berdasarkan dari pelimpahan wewenang dari pusat terhadap masing-masing madrasah yang menjadi lembaga otonom untuk peyelenggaraannya namun tetap berada di koridor Sistem Pendidikan Nasional.

Diperlukan kompetensi untuk mewujudkan hal-hal tersebut untuk menunjang proses tercapainya kinerja yang maksimal di madrasah. Kompetensi ialah seperangkat pengetahuan dan perilaku yang harus dikuasai guru atau dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalannya.

Kompetensi berasal dari kata *competency* yang berarti kemampuan, keahlian atau kecakapan. Menurut Becker dan Ulrich dalam jurnal Indaryanti, kompetensi dapat berupapengetahuan, keterampilan, keahlian, serta karakteristik kepribadian yang mampu mempengaruhi seseorang dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya (Indaryanti, 2019).

Kepala madrasah yang baik juga harus memiliki kompetensi yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Mendiknas Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah untuk menerapkan secara optimal kompetensi mereka.

Ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala madrasah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kompetensi supervisi, kompetensi sosial dan kompetensi kewirausahaan yang setiap kompetensinya memiliki kegiatan yang berbeda-beda

Salah satu kompetensi yang diperlukan untuk memajukan madrasah baik itu dari segi pegawai, mendayagunakan sumber daya yang ada di madrasah adalah kompetensi manajerial yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penerapan, menciptakan dan mengontrol kegiatan yang ada di madrasah untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Sesuai dengan Keputusan Mendiknas tentang kompetensi manajerial, salah satunya bahwa Kepala Madrasah harus mampu melaksanakan manajerial madrasah dan kinerjanya harus terlihat dalam melaksanakan bidang garapan manajerial tersebut (Standar Kerja Kepala Sekolah/Madrasah, 2007).

Terkait dengan kompetensi manajerial kepala madrasah dan merujuk pada Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang kompetensi kepala sekolah/madrasah ada beberapa hal yang perlu diperhatikan seperti penyusunan rencana madrasah, mengembangkan organisasi madrasah, kemampuan mengelola guru dan staf, pengembangan kurikulum.

Kemampuan mengelola guru dan staf menjadikan kepala madrasah harus mampu melaksanakan keterampilan manajerial dengan berbagai indikator-indikator didalamnya, kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kemampuan teknis atau konseptual kepala madrasah.

Menurut Karwati dan Priansa kompetensi manajerial kepala madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyusun perencanaan, pengembangan, mengelola dan memberdayakan sumber daya khususnya sumber daya manusia salah satunya adalah guru yang berguna untuk kinerja guru.

Selain itu Motivasi kerja memiliki beragam unsur yang menjadi tumpuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Herzberg Ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan. Dua faktor tersebut yaitu *factor higienis* (faktor ekstrinsik) termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan dan sebagainya.

Sedangkan *factor motivator* (faktor intrinsik) memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan kerjanya, termasuk didalamnya achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan dan sebagainya (Herlambang, 2013).

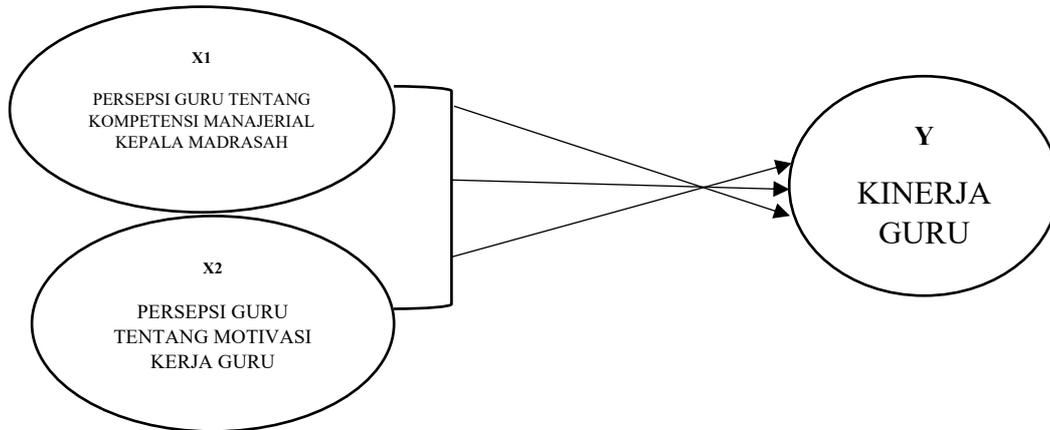
Menurut Robbins dalam jurnal Titin Eka Ardinata berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi yaitu motivasi eksternal yang meliputi hubungan antarpribadi, penggajian, supervisi kepala madrasah dan kondisi kerja sedangkan motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja kemajuan dalam karir, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas dan dorongan untuk berprestasi (Ardinata, 2017).

Penelitian terdahulu oleh Diya Andira Nanda Pertiwi dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa, bahwa ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan hasil 61,30% (Pertiwi, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan guru dari setiap Madrasah Tsanawiyah diketahui bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah sudah dilaksanakan oleh setiap kepala madrasah seperti memberikan arahan kepada guru dan staf, mampu mengambil keputusan saat terjadi masalah, dalam memberikan arahan kepala madrasah menggunakan bahasa yang lugas, kepala madrasah juga membuat perencanaan yang jelas dalam jangka waktu tertentu, dan kepala madrasah juga mengembangkan kurikulum.

Namun untuk motivasi kerja guru dan kinerja guru masih rendah dengan beberapa gejala yang peneliti dapatkan seperti masih ada guru yang terlambat memulai kelas, masih ada guru yang belum mampu menggunakan teknologi pembelajaran, masih ada guru yang hanya menggunakan metode ceramah saat proses pembelajaran, masih ada guru yang tidak kreatif, masih ada guru yang tidak termotivasi sehingga pekerjaannya tidak selesai dengan baik.

Adapun lokasi penelitian ini adalah MTs yang ada di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, peneliti mengambil 3 MTs untuk diteliti yaitu MTs Darul Hikmah Pekanbaru, MTs Fadhilah Pekanbaru dan MTs Baitul Amal Pekanbaru.



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru ?
2. Apakah persepsi guru tentang motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru?
3. Apakah persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru ?

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Menurut Suhardiman kompetensi manajerial adalah kemampuan pemahaman kepala madrasah dalam hal pengelolaan madrasah, sedangkan kepala madrasah adalah manajer pendidikan professional untuk mengelola segala kegiatan dimadrasah berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan (Siregar, 2021).

Motivasi Kerja Guru

Menurut George dan Jones, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (Anita, 2013). Motivasi Kerja menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut yaitu *factor higieni* (faktor ekstrinsik) dan *factor motivator* (faktor instrinsik) (Herlambang, 2013).

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan serta keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajarannya. Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang terefleksi dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam pembelajaran (Uno, 2014). Beberapa aspek

untuk melaksanakan kerjanya sebagai pendidik. Indikator dalam kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan korelasi product moment untuk mengetahui derajat hubungan antara variable bebas dan variable terikat yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MTs di Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru yaitu di MTs Darul Hikmah berjumlah 57 guru. MTs Fadhillah berjumlah 24 guru dan MTs Baitul Amal berjumlah 8 guru. Setelah dilakukan penarikan sampel menggunakan rumus slovin maka diperoleh sampel 47 responden. Adapun sampel dari setiap madrasah sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MTs Darul Hikmah Pekanbaru	30
2	MTs Fadhillah Pekanbaru	13
3	MTs Baitul Amal Pekanbaru	4
Jumlah		47

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer yang mengacu langsung pada informasi yang diberikan oleh guru sebagai responden dari hasil angket yang telah diisi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner/angket ini digunakan untuk mengetahui data tentang persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan memberikan beberapa pertanyaan untuk mengukur persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan indikator yang sudah ditetapkan, sedangkan subyek/responden yang ingin diteliti adalah guru. Dalam angket ini menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau kejadian sosial. Skala *likert* yang digunakan memiliki rentang 1-4.

Tabel 2. Skala Likert

Skala	Intepretasi
4	Sangat Setuju
3	Setuju
2	Cukup Setuju
1	Tidak Setuju

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Menurut Ghozali analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Dengan rumus persamaan regresi untuk 2 prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Nilai Konstanta atau tetap

b₁ = Koefisien Regresi Parsial

- b_2 = Koefisien Regresi Parsial
- X_1 = Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah
- X_2 = Motivasi Kerja Guru
- e = Standar Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Di Mts Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mts Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Konstanta	51,891		
Kompetensi manajerial kepala madrasah	0,381	4,185	0,000

r square : 0,280

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan dari rangkuman table di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{1y}) sebesar 0,280 dan untuk uji t menghasilkan t hitung sebesar 4,185 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, $n = 47$) dan diketahui koefisien regresi kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebesar 0,381 dengan nilai konstanta sebesar 51,891. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak atau maknanya sama dengan variabel persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Hipotesis 2

Persepsi Guru Tentang Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Di Mts Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Sederhana untuk Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstanta	8,616		
Motivasi kerja	0,289	3,152	0,000

r square : 0,110

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2_{2y}) sebesar 0,117 dan menghasilkan t hitung sebesar 3,152 dan nilai t tabel sebesar 1,679 (tingkat signifikansi 5%, $n = 47$) dan diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 8,616 dan koefisien regresi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru sebesar 0,289. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak atau maknanya sama dengan Persepsi guru tentang motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap variabel kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Hipotesis 3

Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Di Mts Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja Guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru

Variabel Independen	Nilai R ²	Nilai F		Sig	Konst (a)	Koef. (b)
		F hitung	F tabel			
Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	0,372	13,015	3,20	0,000	67,217	0,516
Motivasi Kerja Guru						0,453

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi ganda ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,372 dan menghasilkan nilai F hitung sebesar 13,015. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 3,20, maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($13,015 > 3,20$) dan diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 67,217 dan koefisien regresi kompetensi manajerial kepala madrasah madrasah dan motivasi kerja guru masing - masing sebesar 0,516 dan 0,453. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak atau maknanya sama dengan Ada pengaruh persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru.

Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji Hipotesis bahwa ada pengaruh antara variabel X1 dan Y. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafa Tasya Salsabila (2022) dengan judul “Pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di SMAN 11 Tangerang Selatan” yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru karena untuk mendayagunakan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki sehingga jika sumber daya yang ia pimpin berkembang baik dari keilmuan ataupun kemampuan maka akan meningkatkan kinerja guru.

Selain dari penelitian terdahulu didapati hasil dari nilai rata-rata kuesioner yang telah diberikan kepada responden menunjukkan bahwa Faktor perencanaan dan pengelolaan dari indikator yang terdapat dalam kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki nilai rata-rata yang sangat baik sehingga kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengelolaan yang dilakukan kepala madrasah berkaitan dengan sarana dan prasarana dan juga pada spek lain genai kepala madrasah mampu mengkomunikasikan visi,misi, tujuan dan program kerja kepada guru. Dan juga dalam pengelolaan yang terdapat dalam aspek kompetensi manajerial kepala madrasah adalah memimpin dan mengelola guru dan staf yang didalamnya terdapat hal untuk mengarahkan guru dan staf sehingga mulai dari proses perencanaan sampai pelaksanaan.

Menurut Gorton dalam temuan penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah penting untuk meningkatkan kinerja guru (Gorton, 1976). Berdasarkan pendapat dari Gorton dan hasil nilai rata-rata dari angket yang disebarkan kepada responden maka sebaiknya kepala madrasah harus mampu memimpin guru dan staf, memberikan arahan kepada guru, menyusun perencanaan madrasah, mampu mengkomunikasikan visi,misi dan tujuan kepada guru dan staf, mampu mengkoordinasikan guru dan staf, membangun kerjasama tim dan mampu mengambil keputusan sehingga persepsi

guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah menjadi penguat untuk meningkatkan kinerja guru.

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ۝ ٣٠

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

Berdasarkan ayat Al-Qur'an menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki peran untuk menjadi pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan untuk bisa memberikan arahan, menuntun, membina dan mengatur guru untuk dapat lebih berkembang dan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru. Kemudahan dalam mengelola dan mengarahkan guru diawali dengan perumusan visi, misi dan tujuan madrasah yang jelas sehingga guru-guru juga akan lebih mudah untuk melaksanakan tugas sesuai dengan arahan kepala marasah dan tujuan madrasah.

Kemampuan tersebut merupakan bagian dari kompetensi manajerial kepala madrasah yang sudah di tetapkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah. Maka dari itu dalam penelitian ini ditemukan penemuan baru bahwa persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru lebih cenderung kepada perencanaan kepala madrasah dalam hal merumuskan visi, misi dan tujuan madrasah. Selanjutya adalah pengelolaan yang dilakukan kepala madrasah dalam hal pemeliharaan sarana dan prasarana dan pemberian arahan dari kepala madrasah kepada guru dan staf.

Pengaruh Persepsi Guru Tentang Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2016) dengan judul "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Dasar di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung" yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja guru hal ini berdasarkan adanya peningkatan mengenai tanggungjawab, pengambilan keputusan dalam bekerja, tujuan dan program kerja.

Selain dari penelitian terdahulu didapati hasil dari nilai rata-rata kuesioner yang telah diberikan kepada responden menunjukkan bahwa faktor hubungan kerja dan lingkungan kerja dari indikator yang terdapat dalam motivasi kerja guru memiliki nilai rata-rata yang sangat baik sehingga motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut para ahli motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja yang dijelaskan oleh Hezberg, Maslow, McGragor dan David McClelland menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal sehingga meningkatkan dan mempengaruhi kinerja (Hamid, 2017).

Ayat Al-Qur'an yang menjelaskan mengenai motivasi kerja yaitu Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Para Muffasir menafsirkan surah At-Taubah ayat 105 berkenaan dengan motivasi kerja. Bahwa Allah memotivasi hamba-Nya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja sebagai proses dalam pekerjaan, maka itulah yang dinilai Allah. Setiap pekerjaan yang manusia kerjakan akan dilihat oleh Allah dan Rasul-Nya dan para mukminin juga akan menjadi saksi dari pekerjaan yang dikerjakan oleh manusia serta amal-amal manusia akan dikembalikan kelak di akhirat.

Beberapa indikator yang ada didalam konsep operasional motivasi kerja guru yang termasuk dalam kategori baik yaitu gaji/imbalan, hubungan kerja, lingkungan kerja dan tanggungjawab. Dari hasil penjumlahan nilai angket yang sudah diberikan kepada guru maka diketahui bahwa nilai rata-rata yang tinggi terdapat pada indikator hubungan kerja yaitu dengan guru berbicara kepada rekan kerja dengan bahasa yang sopan dan santun sehingga hubungan kerja menjadi lebih kondusif tanpa ada yang tersinggung dengan penggunaan kata-kata yang tidak semestinya dan lingkungan kerja yaitu setiap guru memahami standar-standar kerja untuk mencapai iklim kerja yang kondusif sehingga guru bekerja dengan nyaman dan dapat memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik.

Maka dari itu dalam penelitian ini ditemukan penemuan baru bahwa persepsi guru tentang motivasi kerja guru terhadap kinerja guru lebih cenderung kepada lingkungan kerja dan hubungan kerja sehingga kenyamanan akan dirasakan oleh guru untuk dapat bekerja dalam hal ini mengajar dengan baik yang berkenaan dengan kinerja guru. Penemuan diatas berbeda dari penelitian Serdamayanti.

Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 37,2% terhadap variabel kinerja guru, Sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

David McClelland berpendapat bahwa orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, bersikap sosial suka berinteraksi, bekerja dengan hubungan kerja yang baik dan dilingkungan kerja yang baik maka cenderung akan berusaha untuk bekerja dengan baik. dengan adanya motivasi seperti yang sudah dijelaskan memungkinkan kegiatan manajerial kepala madrasah berjalan dengan baik.

Dari beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja guru salah adalah kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru sebagaimana telah disebutkan secara teoritik maupun empiric yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Selanjutnya diketahui nilai rata-rata dalam kategori rendah mengenai guru yang menjelaskan materi pembelajaran dengan bahasa yang sulit di mengerti dan berulang-ulang dengan nilai 2,44. Penelitian ini dilakukan pada guru MTs sehingga jika menelaskan dengan bahasa yang sulit di mengerti dan berulang-ulang maka akan membuat siswa bosan dalam

proses pembelajaran.

Pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden memiliki pernyataan positif dan negatif, dan terdapat nilai rata-rata yang tinggi dari beberapa pernyataan negatif dan hal itu menjadi berbalik kategorinya.

Kinerja guru di MTs Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru masih tergolong rendah karena masih ada beberapa yang bersumber dari indikator memiliki nilai rendah seperti guru tidak tepat waktu dalam memulai dan mengakhiri pelajaran, guru tidak memberikan *feedback* partisipasi siswa, guru hanya memasukkan hasil ujian siswa sebagai penilaian akhir tanpa memperhatikan aspek lainnya dan guru tidak melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pada siswa.

Hal tersebut merupakan tugas dan tanggungjawab guru sebagai tenaga pendidik yang harus dilakukan guna untuk memberikan transfer ilmu yang maksimal dan juga memberikan kinerja yang baik terhadap madrasah.

Berdasarkan hal tersebut kompetensi manajerial kepala madrasah berperan dalam kinerja guru. Hal ini dijelaskan juga oleh Kompri dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah bahwa kepala madrasah harus mampu mengelola guru dan sta secara optimal sehingga guru memberikan persepsi yang baik terhadap itu. Kompetensi manajerial yang dilaksanakan oleh kepala madrasah memiliki banyak aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru seperti pengelolaan sarana dan prasarana secara optimal, kemampuan kepala madrasah dalam mengembangkan kurikulum yang merupakan sisi penting dari tugas dan tanggungjawab guru sebagai tenaga pendidik.

Motivasi kerja guru yang merupakan dorongan secara psikologis untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya juga merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja guru dengan beberapa aspek yang melatarbelakanginya dijelaskan dalam teori Herzberg dan David McClelland yaitu gaji/imbalance, tanggungjawab, hubungan kerja, lingkungan kerja dan beberapa aspek lainnya.

Maka dari itu dalam penelitian ini ditemukan penemuan baru bahwa persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru lebih cenderung terpengaruh oleh indikator dari masing-masing variabel yaitu faktor perencanaan dan pengelolaan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam melaksanakan kompetensi manajerial dan juga faktor hubungan kerja dan lingkungan kerja yang terdapat dalam motivasi kerja guru.

KESIMPULAN

Secara parsial persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan sebesar 28% terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Secara parsial persepsi guru tentang motivasi kerja guru berpengaruh signifikan sebesar 11,7% terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Secara simultan atau bersamaan persepsi guru tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Se-Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. Nilai R Square sebesar 0,372. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 37,2% terhadap variabel kinerja guru, Sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Anita, J. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1).

- Ardinata, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Gorton, R. A. (1976). *School Administration*. Brown Company Publisher.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Jurnal Al-Falah*, XVII.
- Hasan, M. (2021). *Landasan Pendidikan*. Tahta Media Group.
- Herlambang, S. (2013). *Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Goisyeng Publisng.
- Indaryanti. (2019). Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun RPP Melalui Supervisi Klinis Pada Guru Kelas SD Negeri 1 Kwarasan Juwiring Semester II Tahun Pelajaran 201/109. *Jurnal Pendidikan Konvergensi*, VII.
- Sistem Pendidikan Nasional, (2003).
- Muawanah, S. (2019). Hubungan Persepsi Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 4. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24127/jlpp.v4i2.1089>
- Mulyasa, E. (2003). *Praktik, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Sebuah Panduan*. PT Remaja Rosda Karya.
- Standar Kerja Kepala Sekolah/Madrasah, (2007).
- Pertiwi, D. A. N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Sugguminasa*. Universitas Muhammdiyah Makassar.
- Siregar, R. B. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 di SMA Negeri 1 Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. In *Tesis*. Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
- Sugihartono. (2007). *Teori Tentang Pengertian Persepsi*. Yayasan Kanisius.
- Susanto, M. I. D. & A. (2021). Organizational Commitment and Achievment Motivation on Teacher Performance In School. *Journal Al-Tanzim*, 05. <https://doi.org/https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i3.3177>
- Uno, H. B. (2014). *Teori Motivasi & Pengukurannya; Analisis di Bidang Pendidikan*. PT BUMI AKSARA.