

PENGARUH MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALİYAH DI KECAMATAN BLEGA BANGKALAN

SAMHARI

Program Studi Manajemen Pendidikan,
Program Pascasarjana(S2)
Universitas Gresik

ABSTRAK

Sebagai suatu organisasi, Madrasah memiliki unsur yang berfungsi dan saling berhubungan dalam rangka mencapai tujuan Madrasah. Komponen- komponen tersebut terdiri dari kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah, guru- guru, karyawan, supervisor dan siswa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajerial kepala Madrasah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah 265 siswa Madrasah Aliyah di kecamatan Blega Bangkalan tahun 2018-2019. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel 15 % (40 siswa) dan 7 orang guru. Instrumen utama dalam penelitian adalah angket, sedangkan instrument penunjang adalah observasi dan wawancara.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh signifikan variabel manajerial terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di kecamatan Blega dengan besaran 0,733 (2) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di kecamatan Blega dengan besaran 0,917 (3) Ada pengaruh signifikan variabel manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di kecamatan Blega 0,958. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara manajerial, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Latar Belakang Masalah

Madrasah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dipercaya masyarakat dan negara untuk menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perkembangan bangsa. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki, bersumber nilai- nilai budaya dan agama serta mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia pendidikan.

Sebagai suatu organisasi, Madrasah memiliki unsur yang berfungsi dan saling berhubungan dalam rangka mencapai tujuan Madrasah. Komponen-

komponen tersebut terdiri dari kepala Madrasah, wakil kepala Madrasah, guru- guru, karyawan, supervisor dan siswa. Ada pula unsur sarana dan prasarana, termasuk fasilitas dan finansial Madrasah, disamping komponen kurikulum pendidikan sebagai pedoman bagi proses pengajaran dan pembelajaran.

Kepala Madrasah memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Madrasah yang diberikan tanggung jawab untuk melakukan pengelolaan penuh terhadap jalannya roda kependidikan di Madrasah. Peran utama kepala Madrasah adalah sebagai pemimpin yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan. Hal ini

menentukan suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sesuai dengan ketentuan tujuan pendidikan itu sendiri. Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan di Madrasah seorang kepala Madrasah sebagai top manajer Madrasah perlu memiliki suatu kemampuan atau keahlian dalam mengelola Madrasah. Dalam hal ini kepala Madrasah tentunya memerlukan kemampuan manajerial yang baik dalam rangka menjamin kualitas agar sesuai dengan tujuan pendidikan.

Sehubungan dengan hal tersebut dalam Permendiknas No. 28 tahun 2010 yang berisi tentang penugasan guru menjadi kepala Madrasah yang diantaranya mengatur bahwa penugasan menjadi kepala Madrasah harus sesuai standar, karena kepala Madrasah memegang peran penting, selain itu mutu pendidikan di Madrasah bergantung kepada kepala Madrasah. Untuk itu, kepala Madrasah dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan standar. Sebagaimana diamanahkan dalam Permendiknas, untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab tersebut, kepala Madrasah perlu memiliki berbagai kemampuan yang diperlukan. Menurut Hersey bahwa kemampuan manajerial itu meliputi technical skill (kemampuan teknik), human skill (kemampuan hubungan kemanusiaan), dan conceptual skill (kemampuan konseptual).

Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, untuk menemukan jawaban yang komprehensif terhadap penggalan data, perlu dipaparkan beberapa pertanyaan sebagai upaya menyederhanakan dan memfokuskan terhadap persoalan yang akan diteliti sebagai berikut ini :

1. Apakah ada Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan?

2. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan?
3. Apakah ada Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan?

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Di duga ada pengaruh Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan.
2. H2: Di duga ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan.
3. H3: Di duga ada Pengaruh Manajerial dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan antara lain :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kec. Blega Bangkalan.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan?

K KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang Manajerial Kepala Madrasah

1. Konsep Manajemen

Menurut Hasibuan bahwa

“Manajemen adalah serangkaian kegiatan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk suatu tujuan tertentu”. Definisi ini tidak hanya menegaskan apa yang telah dikemukakan sebelumnya tentang pencapaian hasil pekerjaan melalui orang lain, tetapi menjelaskan tentang adanya ukuran atau standar yang menggambarkan tingkat keberhasilan seorang manajer yaitu efektif, efisien dan proses manajemen akan terjadi apabila seseorang melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada umumnya manajemen adalah suatu kerjasama dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisiensi, dan efektif (Hamzah, et al., 2021). Manajemen menurut Hasibuan adalah suatu proses yang khas yang terjadi tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain. Manajemen merupakan sebuah proses untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Dengan kata lain manajemen adalah proses pengelolaan terhadap suatu organisasi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehubungan dengan pendapat tersebut, Indriyo Gitosudarmo mengemukakan bahwa manajemen merupakan kegiatan menggunakan atau mengelola faktor-faktor produksi baik manusia, modal/dana, serta mesin-mesin/alat/perlengkapan secara efektif dan efisien. Lebih lanjut dikemukakan oleh Indriyo, bahwa proses manajemen terdiri dari (1) kegiatan perencanaan yang meliputi penentuan tujuan organisasi, penjabaran tugas/pekerjaan, pembagian tugas, (2) kegiatan pengarahan, atau menggerakkan anggota

organisasi untuk bekerja memutar roda organisasi, (3) serta kegiatan pengawasan yang berarti memantau hasil pekerjaan sebagai umpan balik dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditentukan dalam rencana semula serta kemudian mencoba untuk menemukan jalan keluar bagi kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Dari berbagai pandangan tentang proses manajemen atau fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan di atas, tidak ditemukan perbedaan yang prinsipil karena semuanya mengandung fungsi-fungsi manajemen sebagai suatu proses manajemen. Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Dalam praktek manajemen, fungsi-fungsi pokok manajemen tersebut merupakan kegiatan yang saling terkait yang harus dilakukan oleh para manajer. Tujuannya agar dapat memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut baik sumber daya manusia maupun bukan untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam upaya untuk mencapai tujuan dengan produktivitas yang tinggi dan kepuasan individu yang terlibat dalam kegiatan manajemen (Sundarum, et al., 2021)

2. Konsep Manajerial

Menurut T. Hani Handoko praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa “Manajerial *skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerjasama baik”.

Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik

secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.

Dalam pelaksanaannya, manajerial di lembaga pendidikan kerap kali dihadapkan pada problem-problemsistem pembelajaran, mulai dari penyiapan sarana prasarana, materi, tujuan bahkan sampai pada penyiapan proses. Dalam perkembangannya lembaga pendidikan sebagai sebuah lembaga yang bergerak di bidang non profit oriented , memaksa pelaksana pendidikan menggunakan teori-teori yang sebelumnya sudah berkembang dalam dunia ekonomi. Maka tak heran ketika kita mendengar adanya teori pendidikan yang pada dasarnya itu diambil dari teori-teori manajemen dalam dunia bisnis (Sunaeni, et al., 2021; Riyono & Pujiwati, 2021). Dalam kondisi yang semacam itulah maka seorang yang mengemban amanah untuk mengembangkan potensi anak didik dalam dunia pendidikan sesuai yang diharapkan dari makna pendidikan itu sendiri. Setidaknya memahami bagaimana proses sebenarnya tentang perkembangan teori manajemen yang dikembangkan dalam dunia pendidikan.

3. Konsep Kepemimpinan

Menurut T. Hani Handoko bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran. Sedangkan menurut Stoner kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dengan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau

seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi manusia baik perorangan maupun kelompok.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok. Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya.

Menurut Edwin terdapat 6 (enam) sifat kepemimpinan yaitu: 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*), 2) kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, 3) kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir. 4) Ketegasan 5) kepercayaan diri, 6) Inisiatif.

Sementara itu teori kesifatan juga dikemukakan oleh Ordway Tead sebagai berikut: 1) Energi jasmaniah dan mental, 2) kesadaran akan tujuan organisasi, 3) antusiasme pekerjaan mempunyai tujuan yang bernilai, 4) keramahan dan kecintaan dedikasi, 5) Integritas, 6) Penguasaan teknis, 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan, 8) Kecerdasan, 9) kemampuan mengajar, 10) kepercayaan.

Menurut George R. Terry teori kesifatan adalah sebagai berikut: 1) kekuatan badaniah, 2) stabilitas emosi, 3) pengetahuan tentang relasi insan pemimpin. 4) kejujuran, 5) obyektif, 6) pengabdian kepada kepentingan umum 7) kemampuan berkomunikasi, 8) Kemampuan mengajar, 9) kemampuan sosial, 10) kecakapan teknis.

4. Konsep Kepala Madrasah

Madrasah merupakan organisasi yang kompleks dan unik,

Madrasah merupakan organisasi yang kompleks karena di dalam Madrasah terdapat sumber daya–sumber daya yang saling terkait, sedangkan sebagai organisasi yang unik karena Madrasah menjadi tempat proses belajar–mengajar dan pembudayaan kehidupan umat manusia (Purwantoro, et al., 2021). Untuk dapat mencapai tujuan Madrasah, diperlukan pemimpin yang mampu mendayagunakan sumber daya–sumber daya tersebut agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa seorang pemimpin Madrasah tidak akan bisa berhasil. Pendapat tersebut dipertegas oleh Gibson yang mengemukakan bahwa keberhasilan Madrasah banyak ditentukan oleh kapasitas kepala Madrasahnyanya di samping adanya guru–guru yang kompeten di Madrasah itu. Dengan demikian keberadaan kepala Madrasah sangat penting dalam menentukan keberhasilan Madrasah.

Kepala Madrasah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang (guru) yang memimpin suatu Madrasah atau bisa disebut dengan guru kepala. Wahjosumidjo mendefinisikan kepala Madrasah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu Madrasah, di mana diselenggarakan proses belajar–mengajar. Lebih lanjut dikemukakan bahwa sebagai seorang pemimpin, kepala Madrasah harus mampu menjadi figur penengah dan sumber informasi bagi bawahannya serta sebagai

5. Peran Kepala Madrasah

Dalam mengembangkan mutu pendidikan di Madrasah yang dipimpinnya, kepala Madrasah memiliki peran–peran yang harus dijalankannya. Peran kepala Madrasah dapat digolongkan menjadi tujuh pokok yakni sebagai pendidik (*educator*), sebagai *manajer*, sebagai *administrator*, sebagai *supervisor* (penyelia), sebagai *leader*

(pemimpin), sebagai *inovator*, serta sebagai *motivator*.

Tinjauan tentang Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Individu biasanya memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, dimana motivasi berasal dari kata motif yang berartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkitan tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu .

Reksohadiprojo dan Handoko mengemukakan bahwa Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki Motivasi adalah suatu keadaan yang melatar belakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Batasan pengertian ini memandang motivasi dari sudut kepentingan individual. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya

agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Motivasi juga dapat di nilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan.

Purwanto Mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah: 1). Sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, 2). Menentukan arah perbuatan, yakni kearah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, 3). Mencegah peyelewengan dari jalan yang lurus di tempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan perbuatan mana yang harus di lakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Pengertian motivasi menurut para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah proses dorongan dari diri seseorang ataupun orang lain dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Stoner bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Callahandan Clark mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu.

Tinjauan Tentang Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan dalam berbagai pengertian, yaitu (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan, (3) kemampuan kerja. Kemudian A.A Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Moh. Pabundu Tika mengemukakan bahwa “kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakan juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (1) minat dalam bekerja, (2) penerimaan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan organisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang

Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Maruf, et al., 2021). Sementara itu menurut Husaini Usman, kemampuan guru dalam manajemen pembelajaran paling tidak meliputi: (1) kemampuan dalam menyusun program pembelajaran, (2) kemampuan dalam melaksanakan prosedur pembelajaran, dan (3)

kemampuan dalam melaksanakan hubungan antar pribadi dengan siswa. Pendapat yang berlainan dikemukakan oleh Martinis Yamin yang mengemukakan bahwa guru bertugas sebagai fasilitator yang memiliki peran untuk belajar secara maksimal dengan menggunakan berbagai strategi, metode, media dan sumber belajar melalui lembaga pendidikan Madrasah, baik yang didirikan oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau swasta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

Madrasah merupakan organisasi yang kompleks karena di dalam Madrasah terdapat sumber daya—sumber daya yang saling terkait, sehingga perlu dilakukan pengelolaan secara optimal pada sumber daya-sumber daya tersebut, agar dapat terarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Guru merupakan salah satu sumber daya yang kinerjanya mempengaruhi peningkatan mutu Madrasah.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan usaha kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional, selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di Madrasah.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru akan menjadi

optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen Madrasah baik kepala Madrasah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Menurut Pidarta dalam bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala Madrasah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia Madrasah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala Madrasah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Selain itu banyak faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari luar seperti fasilitas Madrasah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala Madrasah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan Madrasah secara keseluruhan.

Guru sangat mungkin dalam menjalankan profesinya bertentangan dengan hati nuraninya, karena guru paham bagaimana harus menjalankan profesinya namun karena tidak sesuai dengan kehendak pemberi petunjuk atau komando maka cara-cara para guru tidak dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Guru selalu diintervensi, tidak adanya kemandirian atau otonomi itulah yang mematikan profesi guru dari sebagai pendidik menjadi pemberi instruksi atau penatar, bahkan sebagai penatar guru juga tidak memiliki otonomi sama sekali, selain itu ruang gerak guru selalu dikontrol melalui keharusan membuat satuan pelajaran (SP), padahal seorang guru yang telah memiliki pengalaman mengajar di atas lima tahun sebetulnya telah menemukan pola belajarnya sendiri. Dengan dituntutnya guru

setiap kali mengajar membuat SP maka waktu dan energi guru banyak terbuang, waktu dan energi yang terbuang ini dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan dirinya.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk menilai kinerja secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Hasilnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pengembangan pegawai, pemberian reward, perencanaan pegawai, pemberian kompensasi dan motivasi. Setiap pegawai di lingkungan organisasi manapun sudah tentu memiliki tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan pimpinan organisasi. Menilai dan mengukur kinerja guru perlu ditetapkan kriterianya. Dale Yoder dalam Hasibuan Malayu S. P. mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi

pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan Malayu S. P., penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan tujuan penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi nyata pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Gambaran Objek Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasional (*Correlational Research*) dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variable atau lebih. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *field study* (studi lapangan) yang dikelompokkan dalam jenis penelitian *survey* karena menyebarkan kuesioner atau angket dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian.

2. Gambaran Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Madrasah Aliyah dikecamatan Blega Bangkalan, dimana Lembaga yang ada dikecamatan Blega Kabupaten Bangkalan berjumlah 27 Lembaga, ada juga Madrasah Aliyah Negeri (MAN) dan rata-rata Madrasah Aliyah itu berada dibawah naungan Yayasan yang didalamnya terdapat pondok pesantren. yang antara lain MA Ash-shahihyah, MA Sunan Toronan, dan MA Darul Muttaqin. Madrasah ini memang cukup strategis, karena letaknya tidak jauh dari jalan raya. Sehingga Madrasah ini mudah dijangkau oleh kendaraan umum.

B. Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik Statistic Proporsional Random Sampling yaitu pengambilan sampel secara acak yang dilakukan dengan cara undian. Bagi siswa yang nomor absennya terpilih maka ia akan menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 siswa Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan. Rincian sampel penelitian ini disajikan pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
DATA SISWA YANG DIJADIKAN
SAMPEL

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		P	L	
1.	2a	24	22	45
2.	2b	22	22	44
3.	2a	20	24	44
4.	2b	23	21	44
5.	2a	19	25	44
6.	2b	21	23	44
Jumlah		128	137	265
15% x 265= 39,75 = 40				

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer yaitu jenis yang diperoleh dengan jalan

penyebaran kuisioner/angket secara langsung pada siswa kelas 11 Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan.

2. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini diperoleh dari siswa kelas 11 Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega Bangkalan.

D. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini

adalah: Angket / Kuesioner

Adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut dilakukan sendiri oleh responden tanpa bantuan dari pihak peneliti. Pertanyaan yang di ajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Angket disebarakan kemudian diisi oleh responden yaitu siswa.

E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah apapun yang membedakan atau membawa variasi pada nilai. Dalam penelitian ini digunakan berbagai variabel yang digunakan untuk melakukan analisis data. Variabel tersebut terdiri dari variabel independen dan variable dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah manajerial kepala Madrasah, dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru.

1. Variabel Bebas (Independen Variable)

Merupakan variabel bebas yang tidak dipengaruhi oleh variabel apapun dan dapat mempengaruhi variable terikat. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a) Manajerial Kepala Madrasah

Merupakan kemampuan untuk menggerakan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala Madrasah sebagai manajer pada jalur pendidikan formal, di tuntut memiliki kemampuan dalam manajemen Madrasah, agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar

secara keseluruhan.
b) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru . Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HASIL ANALISIS

A. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas alat ukur maka terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasi setiap butir alat ukur dengan skor total. Kriteria pengambilan keputusan dikatakan valid adalah apabila nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} < \alpha$ dimana $\alpha = 5\%$. Dimana nilai $r \text{ tabel}$ diperoleh dari $r_{\alpha;n-2} = r_{0,05;38} = 0,320$.

Uji validitas ini dilaksanakan pada 5 Agustus 2019 di Madsrasah Aliyah. Dari hasil uji validitas menggunakan program SPSS untuk masing- masing

variabel maka dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	p-value	keterangan
KM1	0,793	0,320	0,000	Valid
KM2	0,707	0,320	0,000	Valid
KM3	0,760	0,320	0,000	Valid
KM4	0,834	0,320	0,000	Valid
KM5	0,760	0,320	0,000	Valid
KM6	0,579	0,320	0,000	Valid
KM7	0,760	0,320	0,000	Valid
KM8	0,760	0,320	0,000	Valid
KM9	0,191	0,320	0,237	Tidak Valid
KM10	0,786	0,320	0,000	Valid
KM11	0,670	0,320	0,000	Valid
KM12	0,054	0,320	0,739	Tidak Valid
KM13	0,760	0,320	0,000	Valid
KM14	0,707	0,320	0,000	Valid
KM15	0,633	0,320	0,000	Valid
KM16	0,747	0,320	0,000	Valid
MK1	0,731	0,320	0,000	Valid
MK2	0,346	0,320	0,000	Valid
MK3	0,344	0,320	0,000	Valid
MK4	0,556	0,320	0,000	Valid
MK5	0,533	0,320	0,000	Valid
MK6	0,640	0,320	0,000	Valid
MK7	0,724	0,320	0,000	Valid
KG1	0,934	0,320	0,000	Valid
KG2	0,934	0,320	0,000	Valid
KG3	0,698	0,320	0,000	Valid
KG4	0,697	0,320	0,000	Valid
KG5	0,934	0,320	0,000	Valid
KG6	0,416	0,320	0,000	Valid
KG7	0,934	0,320	0,000	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat dua indikator pernyataan yang mempunyai $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $p\text{-value} > 0,05$ yaitu KM9 dan KM12. Sehingga pada indikator tersebut harus dihilangkan dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Manajerial

Item	r hitung	r tabel	p-value	keterangan
KM1	0,817	0,320	0,000	Valid
KM2	0,669	0,320	0,000	Valid
KM3	0,746	0,320	0,000	Valid
KM4	0,839	0,320	0,000	Valid
KM5	0,746	0,320	0,000	Valid
KM6	0,592	0,320	0,000	Valid
KM7	0,746	0,320	0,000	Valid
KM8	0,746	0,320	0,000	Valid
KM10	0,793	0,320	0,000	Valid
KM11	0,671	0,320	0,000	Valid
KM13	0,746	0,320	0,000	Valid
KM14	0,714	0,320	0,000	Valid
KM15	0,672	0,320	0,000	Valid
KM16	0,763	0,320	0,000	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa semua nilai p-value < 0,05. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari item-item pernyataan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dalam model pada variabel kemampuan manajerial adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai cronbach's alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	36

Berdasarkan pada Tabel 4.3 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

3. Analisis Regresi Pengaruh Tingkat Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi bertujuan untuk memodelkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, tingkat kemampuan manajerial sebagai variabel *independent* sedangkan kinerja guru sebagai variabel *dependent*. Adapun hasil pengujian hipotesis secara serentak atau bersama-sama dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4 Uji F antara Manajerial terhadap Kinerja Guru

Model	Sum	D	Mea	F	Si
1 Regres	2,	1	2,	60,	0,0
1 Residu	1,	3	0,		
1 Total	3,	3			

Berdasarkan pada Tabel 4.4 maka dapat disimpulkan bahwa nilai p-value < α (0,000 < 0,05) yang berarti bahwa variabel kemampuan manajerial secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, hasil persamaan analisis regresi linier sederhana dan uji *t* tentang pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Uji *t* antara Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Guru

Mod	Koefisie	<i>T</i>	P-
Konstanta	1,428	4,247	0,000
Kemampuan Manajerial	0,654	7,769	0,000

R = 0,783

R-square = 0,614

Jadi, persamaan regresi yang diperoleh adalah

Kinerja Guru = 1,428 + 0,654 Kemampuan Manajerial

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (*a*) = 1,428 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja guru. Apabila kemampuan manajerial adalah konstan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,428.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan manajerial (*b*₁) = 0,654 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan manajerial maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,654.
3. Koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,614. Ini berarti bahwa variabilitas kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kemampuan manajerial sebesar 61,4% dan sisanya 38,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
4. Nilai korelasi (*R*) sebesar 0,783. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kemampuan manajerial dengan kinerja guru.

Dalam analisis regresi, uji *t* digunakan untuk menguji secara individual apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada Tabel 4.5 maka dapat disimpulkan bahwa Tolak *H*₀ karena nilai *p*-value < α (0,000 < 0,05). Ini berarti

bahwa variabel kemampuan manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menjawab rumusan masalah pada poin 3 maka akan dilakukan analisis regresi antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Pada bagian ini, motivasi kerja sebagai variabel *independent* sedangkan kinerja guru sebagai variabel *dependent*. Adapun hasil analisis regresi pengujian hipotesis secara serentak atau bersama-sama dengan menggunakan uji *F* adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6 Uji *F* antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Sum	df	Mean	F	Si
1 Regres	0,	1	0,	11,	0,0
Residu	2,	3	0,		
Total	3,	3			

Berdasarkan pada Tabel 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa Tolak *H*₀ karena nilai *p*-value < α (0,002 < 0,05) yang berarti bahwa variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, hasil persamaan analisis regresi linier sederhana dan uji *t* tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7 Uji *t* antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Model	Koefisien Regresi	<i>T</i>	P-value
Konstanta	2,350	4,655	0,000
Iklim Kerja	0,427	3,336	0,002

$R = 0,476$

$R\text{-square} = 0,226$

Jadi, persamaan regresi yang diperoleh adalah

Kinerja Guru = $2,350 + 0,427$ Motivasi Kerja

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = 2,350 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja guru. Apabila motivasi kerja adalah konstan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 2,350.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_1) = 0,427 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,427.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,226. Ini berarti bahwa variabilitas kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 22,6% dan sisanya 77,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
4. Nilai korelasi (R) sebesar 0,476. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

Dalam analisis regresi, uji t digunakan untuk menguji secara individual apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada Tabel 4.9 maka dapat disimpulkan bahwa Tolak H_0 karena nilai $p\text{-value} < \alpha$ ($0,002 < 0,05$). Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. Analisis Regresi Pengaruh Kemampuan Manajerial, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menjawab rumusan masalah pada poin 4 maka akan dilakukan analisis

regresi antara kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Pada bagian ini, kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel *independent* sedangkan kinerja guru sebagai variabel *dependent*. Adapun hasil analisis regresi pengujian hipotesis secara serentak atau bersama-sama dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8 Uji F antara Kemampuan Manajerial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Sum	df	Mean	F	Sig.
1. Regres	2,	3	0,	34,	0,0
Residu	0,	3	0,		
Total	3,	3			

Berdasarkan pada Tabel 4.8 maka dapat disimpulkan bahwa Tolak H_0 karena nilai $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel kemampuan manajerial, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, untuk mengetahui variabel mana saja yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka akan dilakukan dengan uji t sebagai berikut.

Tabel 4.9 Uji t antara Kemampuan Manajerial, dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Model	Koefisien Regresi	t	$P\text{-value}$
Konstanta	0,482	1,209	0,235
Kemampuan Manajerial	0,870	8,520	0,000
Motivasi Kerja	-0,474	-3,364	0,002

$R = 0,863$

$R\text{-square} = 0,745$

Jadi, persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Guru} &= 0,482 + 0,870 \\ \text{Kemampuan Manajerial} &- 0,474 \\ \text{Motivasi Kerja} \end{aligned}$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = 0,482 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja guru. Apabila kemampuan manajerial, dan motivasi kerja adalah konstan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,482.
2. Koefisien regresi variabel kemampuan manajerial (b_1) = 0,870 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan kemampuan manajerial maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,870 dengan catatan variabel motivasi kerja dianggap konstan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (b_3) = -0,474 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,474 dengan catatan variabel kemampuan manajerial dianggap konstan.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745. Ini berarti bahwa variabilitas kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kemampuan manajerial, dan motivasi kerja sebesar 74,5% dan sisanya 25,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
5. Nilai korelasi (R) sebesar 0,863. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kemampuan manajerial, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Dalam analisis regresi, uji t digunakan untuk menguji secara individual apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada Tabel 4.9 maka dapat disimpulkan bahwa Tolak H_0 untuk variabel kemampuan manajerial karena nilai $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa variabel kemampuan manajerial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya, pada variabel motivasi kerja diperoleh keputusan bahwa Tolak H_0 karena nilai $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

- a. Konstanta (a) = 1,428 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja guru. Apabila manajerial konstan (tetap/stabil) maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,428. Hal ini berarti jika kemampuan manajerial seorang kepala Madrasah dapat terkontrol dan stabil, maka kinerja guru akan meningkat meskipun tidak mengalami peningkatan secara signifikan. Kestabilan proses manajerial dilihat dari bagaimana cara untuk mengelola Madrasah. Madrasah merupakan sebuah organisasi, sehingga perlu dilakukan pengelolaan/kegiatan manajemen agar sumber daya yang ada di dalamnya dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Madrasah sebagai manajer bertugas mengelola sumber daya Madrasah, yang meliputi mengelola tenaga pendidik, siswa, keuangan, kurikulum, humas, fasilitas, dan komponen yang lain, untuk dapat didayagunakan semaksimal mungkin, sehingga dapat terarah pada pencapaian tujuan Madrasah secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan pendapat tersebut, Indriyo Gitosudarmo mengemukakan bahwa manajemen merupakan kegiatan menggunakan atau mengelola faktor-faktor produksi baik manusia, modal/dana, serta mesin-mesin/alat/perlengkapan secara efektif dan efisien.
- b. Koefisien regresi variabel manajerial (b_1) = 0,654 berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan manajerial maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,654. Hal ini berarti

jika manajerial seorang kepala Madrasah dapat meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Peningkatan kemampuan manajerial dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin menjadikan dirinya seorang yang bisa menjadi pembimbing dan pembina. Kepala Madrasah sebagai supervisor harus mampu melakukan pembimbingan dan pembinaan yang efektif bagi semua guru/staf dan siswanya, baik secara formal maupun informal agar dapat mencapai kinerja yang tinggi. Pendapat tersebut dipertegas oleh Suharsimi Arikunto yang mengemukakan bahwa supervisi memiliki 3 fungsi, yakni sebagai peningkat mutu pembelajaran, sebagai penggerak terjadinya perubahan unsur-unsur yang berpengaruh pada peningkatan kualitas pembelajaran, serta berfungsi sebagai kegiatan memimpin dan membimbing bagi kepala Madrasah.

- c. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,614. Ini berarti bahwa variabilitas kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh manajerial sebesar 61,4% dan sisanya 38,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61,4%. Kinerja guru akan optimal apabila diintegrasikan dengan komponen Madrasah, baik kepala Madrasah maupun sarana prasarana kerja yang memadai. Kepemimpinan kepala Madrasah yang efektif akan tercipta apabila kepala Madrasah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi Madrasah. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala Madrasah harus mampu mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan terutama guru, dan akhirnya mencapai tujuan dan kualitas Madrasah.
- d. Nilai korelasi (R) sebesar 0,783. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara kemampuan manajerial dengan kinerja guru. Kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan Madrasah. Salah satunya harus memiliki kemampuan

administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala Madrasah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala Madrasah harus mempunyai kepribadian atau sifat kepala Madrasah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Kepala Madrasah dituntut memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakannya. Manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karena dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagus apapun perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya akan sia-sia belaka jika unsur sumber dayamanusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau ditelantarkan.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel manajerial terhadap kinerja guru

Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega dengan besaran 0,654. Ini berarti bahwa menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara manajerial dengan kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega dengan besaran 0,427. Ini berarti menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang cukup kuat antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Blega dengan besaran masing-masing adalah 0,870, 0,495, -0,474. Ini berarti menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antaramanajerial dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

B. Implikasi Teoritik

Berdasar pada hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritik sebagai berikut :

Manajerial adalah kunci utama dalam sebuah organisasi. Jika manajerial dapat dilaksanakan dengan baik dan maksimal maka dapat meningkatkan kinerja guru. Namun kenyataannya yang terjadi di lapangan adalah beban tugas kepala Madrasah terlampaui banyak sehingga kepala Madrasah kurang fokus dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap program Madrasah. Maka dari itu kinerja guru masih rendah.

Motivasi adalah suatu keadaan yang melatarbelakangi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya, maka ia mencoba sekuat tenaga agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Namun kenyataan yang terjadi di lapangan adalah masih terdapat beberapa guru yang belum membuat persiapan

pembelajaran sebelum mengajar, padahal diketahui bahwa persiapan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap kelancaran pembelajaran. Selain itu beberapa guru juga tidak bisa mengelola kelas dengan baik sehingga terdapat siswa yang melakukan keributan di kelas. Permasalahan yang lainnya adalah masih terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga pembelajaran terasa membosankan bagi siswa. Apabila motivasi kerja rendah maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan. Begitupun sebaliknya.

Kinerja guru adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan. Tujuan dalam hal ini adalah memaksimalkan proses pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi siswa. Namun kenyataan yang terjadi di lapangan adalah masih terdapat guru yang terlambat datang saat mengajar dan tidak melakukan persiapan sebelum mengajar.

Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik manajerial kepala Madrasah maka akan semakin meningkat kualitas pembelajaran. Dan meningkatnya kualitas pembelajaran adalah tolak ukur peningkatan kinerja guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti yang diuraikan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan data atau indikator pernyataan agar hasil yang diperoleh lebih baik.
2. Untuk Madrasah, sebaiknya melakukan penerapan manajerial dan motivasi kerja secara terpisah karena dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Kepala Madrasah hendaknya menjalankan kepemimpinan dengan baik menggunakan pendekatan kekeluargaan. Hal ini dimaksudkan agar tidak timbul salah persepsi antara guru dan kepala Madrasah sehingga menimbulkan jarak antara kepala Madrasah dengan guru. Pada akhirnya guru memiliki sikap yang positif terhadap kepala Madrasah

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah AN. (2016). *Hubungan Pengetahuan Sikap dan Tindakan Terhadap Status. Kesehatan Gigi dan Mulut Pelajar SMP/MTS Pondok Pesantren Putri*.
- AM, Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja. Grafindo Persada
- B Susanto dan Himawan Wijanarko, (2008), “*Power Branding: Membangun Merek. Unggul dan Organisasi Pendukungnya*” , Jakara: Mizan Pustaka
- Carter. Stephen L (1996) Terbitan: Harper Perennial, ... Serial Book. oleh Carter , Stephen L Terbitan: Pustaka Sinar Harapan,
- Danim, Sudarwan. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional. Kekepalasekolahan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Presada.
- Hamzah, S. N., Kristiani, D., Shodikin, A., Candra, Y. N., & Brillianto, V. (2021). Implementasi Pembelajaran dalam Jaringan (daring) di Sekolah Dasar Negeri 1 Rejosalam, Pasrepan Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 10(2).
- Maruf, N., Husain, D., & Rahmiati, N. (2021). Pendampingan Penerapan Aplikasi Pembelajaran Bahasa Inggris Berbasis IT bagi Guru Bahasa Inggris. *Jurnal SOLMA*, 10(3), 478-485.
- Purwantoro, A., Asari, S., & Maruf, N. (2021). The effectiveness of E-Learning madrasah in English teaching and learning. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5234-5244.
- Riyono, J., & Pujiwati, E. (2021). INOVASI PEMBELAJARAN DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 11(1), 36-36.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: CV. Sahri.
- Sunaeni, E. S., Hanifah, L. I. I., Rochmawati, S., & Lestari, S. H. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogi Melalui Lesson Study di SDN Gambiran I Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 10(2).
- Sundarum, M. S., Parmasari, S., Susilo, P. B., & Kristianto, J. (2021). PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI KOMUNIKASI (Studi Deskriptif Mengenai Pemanfaatan TIK pada Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Plumpang) Tahun Pelajaran 2018/2019. *Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan*, 10(2).
- Suryadi, Ace dan Tilaar, H.A.R. 1993. *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu. Bangsa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Triatna, Cepi. 2015. *Pengembangan Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sutikno, M. Sobry 2012. *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul*. Lombok: Holista.