

**HUBUNGAN PERSEPSI KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA  
MADRASYAH, MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
GURU MIN DI KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Oleh

**Samsel Arif, Bujang Rahman, Sumadi**

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung meneng, Bandar Lampung  
*E-Mail:* samsel\_mp3@yahoo.co.id  
Hp: +6285269646085

**Abstract: Relation between Teachers Perception of Head Master Managerial Skill and Work Motivation with Teachers Performance on Public Junior High Schools in North Lampung Regency.** The purpose of this research is to describe and analyze the relation between: 1) teachers perception of head master managerial skill with teachers performance, 2) work motivation with teachers performance also 3) teachers perception of head master managerial skill and work motivation with teachers performance simultaneously with teachers performance on public junior high schools in North Lampung regency. The kind of this research is quantitative by using method of *ex post facto*. The samples use Arikunto formula as much 40 from 151 teachers who teach on public junior high schools in North Lampung regency. Data are obtained from questionnaire and documentation, then analyzed by used correlational technique and regression both simple and double. Hypothesis test is done by Product Moment correlation and double correlation, which have been done before with analyze precondition test, such as normality and homogeneity test. After research has been done and obtained the results, such as: 1) there is positive and significant relation between teachers perception of head master managerial skill with teachers performance, it means that getting better teachers perception of head master managerial skill, the teachers performance will be better too, 2) there is positive and significant relation between work motivation with teachers performance, it means that getting better work motivation of teachers, the teachers performance will be better too 3) there is positive and significant relation between teachers perception of head master managerial skill and work motivation with teachers performance, it means that getting better teachers perception of head master managerial skill and work motivation of teachers, the teachers performance will be better too.

**Key words:** managerial skill, work motivation, teachers performance

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan: 1) Persepsi keterampilan manajerial dengan kinerja guru, 2) motivasi kerja dengan kinerja guru serta 3) keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru MIN di Kabupaten Lampung Utara. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Sampel menggunakan rumus Arikunto sebanyak 40 dari 151 guru yang mengajar di MIN di Kabupaten

Lampung Utara. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional baik secara parsial maupun ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan pengujian prasyarat analisis diantaranya yaitu uji normalitas dan homogenitas. Hasil Penelitian sebagai berikut: 1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan manajerial Kepala Madrasah dan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah maka semakin baik pula kinerjanya, 2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, 3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterampilan manajerial dan motivasi kerja dengan kinerja guru secara bersama-sama, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya.

**Kata kunci:** keterampilan manajerial, motivasi kerja, kinerja guru

Pada era globalisasi saat ini mempersiapkan sumber daya manusia berkeunggulan dan bermutu tinggi merupakan tugas yang teramat penting, peran pendidikan sangat diperlukan, bahkan merupakan kunci utama keberhasilan pembangunan bangsa. Pendidikan pada dasarnya merupakan sarana strategis untuk meningkatkan potensi bangsa agar mampu berkiprah dalam tataran yang lebih global, bahkan pendidikan perlu dimantapkan, sehingga dapat difungsikan sebagai penelitian, menemukan dan memupuk bakat, meningkatkan kemampuan manusia untuk menyesuaikan dan mengubah kesempatan kerja dalam rangka pertumbuhan ekonomi, untuk memenuhi kebutuhan ketrampilan dan ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk masa yang akan datang.

Kemampuan profesional manajemen pendidikan, kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan membangun unjuk kerja personel sekolah serta dapat membimbing guru melaksanakan proses pembelajaran. di sekolah, kepala sekolah senantiasa berinteraksi dengan guru

bawahannya, memonitor dan menilai kegiatan mereka sehari-hari. rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan pendidikan. rendahnya kinerja guru harus diidentifikasi penyebabnya dan kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Melalui keterampilan manajerial yang dimiliki, kepala sekolah membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif.

Guru merupakan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu dibutuhkan sikap profesional guru dalam proses pembelajaran. Pendidikan tidak hanya berfokus pada masa kini saja tetapi juga berorientasi pada masa yang akan datang. Sehingga pendidikan juga mempersiapkan masa depan peserta didik, sekaligus juga mempersiapkan masa depan suatu bangsa karena peserta didik atau generasi muda yang ada sekarang adalah harapan bangsa yang akan menentukan masa

depan suatu bangsa. makna dan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam pendidikan tersebut tidak akan dapat dicapai tanpa terlaksananya pendidikan yang bermutu dalam suatu bangsa. Oleh karena itu penting untuk memahami lebih jauh mengenai masalah mutu dalam sistem pendidikan.

Indikator mutu pendidikan menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu: pendidikan yang bermutu dapat diukur dengan indikator mutu pendidikan. Tujuh indikator yang dianggap penting untuk mengetahui mutu pendidikan, yaitu: 1) persentase guru yang layak mengajar, 2) persentase kesesuaian guru mengajar dengan ijazah yang dimiliki, 3) persentase kelas yang baik, 4) persentase keberadaan fasilitas sekolah, 5) angka kelulusan, 6) angka siswa mengulang dan 7) angka putus sekolah. Selain indikator mutu di atas, keberhasilan sekolah juga dapat dilihat dari prestasi yang dicapai. Prestasi merupakan bukti bahwa proses pembelajaran telah berlangsung dengan baik dan efektif. Untuk mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, guru dan Kepala Sekolah menjadi ujung tombak karena mereka langsung terjun dalam proses pelaksanaan pendidikan tersebut. Karena itu Kepala Sekolah dan guru perlu meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya.

Guru harus mampu mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Secara rinci aspek rendahnya mutu guru menurut Sudarminta (dalam Majid 2005: 56) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut:

(1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan, (2) ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan, (3) kurang efektifnya cara pengajaran, (4) kurangnya wibawa guru di hadapan murid, (5) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik

yang sungguh-sungguh, semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul ingin menjadi guru, (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, keteguhan sikap, dan cukup banyak guru sehingga kini sebenarnya tidak siap sebagai pendidik, kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik, dan 7) relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon guru dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih jurusan lain.

Guru merupakan komponen dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan sikap profesional guru dalam proses pembelajaran. Menurut Sagala (2009:5), tanpa sikap profesional, suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Profesionalisme menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan kerjanya. Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dengan para murid dibandingkan dengan profesional lainnya disekolah. guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Maka guru merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Baik atau buruknya pendidikan dipengaruhi oleh kinerja mengajar guru. (Rusman, 2009:352)

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi dalam hal ini sekolah. Simamora (2000:10) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung

dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa profesionalitas adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupannya yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesional. Pengakuan guru serta dosen sebagai profesi diharapkan dapat memacu tumbuhnya kesadaran terhadap mutu dan pada gilirannya akan meningkatkan citra guru di tengah masyarakat. Secara teknik penguatan profesionalisme itu dikaitkan dengan pentingnya perhatian terhadap kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa salah satu upaya meningkatkan citra guru adalah dengan meningkatkan kinerja mengajar guru. Guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik akan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efisien dan efektif.

Berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil survei pada MIN di kabupaten Lampung Utara, masih rendahnya kinerja guru dalam melaksa-

nakan tugas. Data empirik diperoleh dari studi pendahuluan yang dilakukan pada MIN di kabupaten Lampung Utara diketahui baru sekitar 77,5% guru kualifikasi pendidikannya S1 dan sekitar 19,9% guru belum kualifikasi pendidikannya S1. Melalui studi pendahuluan nampak guru sudah mempersiapkan pembelajaran dengan persiapan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) namun bukan dibuat atau disusun sendiri melainkan masih hasil copy dari teman. Bahkan guru-guru yang sudah dinyatakan profesional dan telah menerima tunjangan profesional guru belum menunjukkan kinerja yang baik. Kualitas dan profesionalitas guru dapat dinilai dari prestasi/kinerjanya, ini juga bisa di lihat dari hasil UN siswa di beberapa Madrasah di Kabupaten Lampung Utara, dalam rangka pencapaian tujuan materi ajar serta standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Data Guru MIN Kab Lampung Utara.

No	Aspek	Jumlah	Persentase
1	Pendidikan		
	a.S2	4	6 %
	b.S1	Orang	77,5 %
	c.Lain-lain	117	19.9 %
		Orang	
		30	
		Orang	
2	Kelengkapan Pembelajaran, RPP,	62	41 %
	Prosem/Prota,	Orang	59 %
	Media dll.	89	-
	a.Lengkap	Orang	
	b.Sebagian	-	
	c.Tidak ada		

Sumber: Pengawas Kementerian Agama LU.

No	Nama Madrasah	Jumlah siswa	Nilai rata-rata
1	MIN Blambangan Pagar	56	6,4
2	MI GUPPI	19	6,0
3	MI Darusalam	18	5,7
4	MI Darul Falah	27	6,0
5	MI Sido Rahayu	18	5,8

Sumber: Mapenda Kab Lampung Utara.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas dan prestasi/kinerja guru adalah Kualifikasi pendidikan dan yang tidak kalah menentukan adalah motivasi guru dari studi pendahuluan di atas dapat di lihat bahwa perangkat pembelajaran guru kurang lengkap ini mengindikasikan motivasi kerja guru masih rendah. guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi memungkinkan mempunyai semangat kerja yang baik, dengan semangat kerja yang baik guru akan selalu memperbaharui pola pembelajarannya menjadi lebih menyenangkan dan inovatif, sehingga mempengaruhi keterampilan kinerja.

Rendahnya motivasi seorang guru akan berdampak pada kinerja guru dalam mengajar.keadaan yang mengindikasikan bahwa rendahnya kinerja guru menunjukkan rendahnya kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Oleh karena itu penelitian ini merujuk kepada hubungan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan motivasi kerja dalam menciptakan kinerja guru yang efektif.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitiann pendekatan penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2009:7) mengemukakan bahwa penelitian survei

adalah penelitian yang akan dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variable sosiologis maupun psikologis.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru MIN yang di Kabupaten Lampung Utara yang terdiri dari:seluruh guru MIN yang berada di Kabupaten Lampung Utara yang berjumlah 151 orang guru yang tersebar di 7 MIN di Kabupaten Lampung Utara.

Menurut Sugiyono (2009:90), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel, Arikunto (2004:120) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.Selanjutnya jika subjek besar, dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih.dengan demikian penulis mengambil 25% dari total populasi yang ada.Penggunaan tehnik ini dalam menentukan sampel merupakan pertimbangan tersendiri oleh peneliti di kernakan jarak dan waktu serta biaya ,maka di gunakan tehnik ini untuk menekan jumlah sampel.Penentuan sampel setiap untuk masing-masing Madrasah dengan cara random/ undian.

Tabel Pengambilan Sampel

No	Nama Madrasah	Juumlah Guru / Populasi	Jumlah Sampel
1	MIN 1	24 X 25% :6	6 Orang
2	MIN 2	1 8 X 25% :4,5	5 Orang
3	MIN 3	20 X 25% :5	5 Orang
4	MIN 4	18 X 25% :4,5	5 Orang
5	MIN Blambangan	22 X 25% :5,5	6 Orang
6	MIN Bernah	17 X 25% :4,25	5 Orang
7	MIN Negara Ratu	32 X 25% :8	8 Orang
	Jumlah	151 Orang	<b>40 Orang</b>

Sumber:Data Primer Penelitian.

## Variabel Penelitian

Sugiyono (2009:39) mendefinisikan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*).

## Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperjelas teknik apa yang digunakan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1) Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2009:39) Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat baik di lokasi penelitian maupun di instansi lain yang ada hubungannya dengan lokasi penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini ditujukan untuk memperoleh data terbaru mengenai populasi guru di MIN yang ada di kabupaten Lampung Utara pada tahun pelajaran 2012/2013 dari di Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara.

### 2) Teknik Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2009:162) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Teknik pengambilan data dengan angket dalam penelitian ini memperoleh data langsung dari guru-guru MIN yang ada di Kabupaten Lampung

Utara mengenai persepsi mereka tentang keterampilan manajerial kepala madrasah, motivasi kerja pada dirinya, serta kinerja mereka dalam mengemban amanat pendidikan.

## Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Arikunto, (2009:160) Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Dalam penelitian ini validitas yang akan digunakan adalah validitas internal, yaitu validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrument secara keseluruhan. Untuk menguji validitas instrument dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi instrument antara x dan y

N = banyaknya responden

X = skor butir angket

Y = skor total angket

Jika harga  $r_{xy} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya, jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan valid.

(Arikunto, 2004:146).

Perhitungan Nilai validitas dalam penelitian ini menggunakan program computer program *Microsoft Excel*.

Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Keterangan :

$R_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_b^2$  = varians total  
 $\sum \sigma^2$  = skor tiap-tiap item

Perhitungan nilai reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan program computer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) *version 20 for Windows*.

### Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan Manajerial

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk keterampilan manajerial ( $X_1$ ) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 20*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen keterampilan manajerial ( $X_1$ ) sebesar 0,922. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari keterampilan manajerial ( $X_1$ ) tinggi.

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	20

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dilakukan pada 20 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 20*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tinggi.

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	20

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk KinerjaGuru (Y) dilakukan pada 20

butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 20*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen KinerjaGuru (Y) sebesar 0,933. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari KinerjaGuru (Y) tinggi.

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	20

## Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

### Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi parsial maupun ganda.

Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi dan histogram. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

### Pengujian Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis merupakan syarat yang harus dipenuhi agar analisis data penelitian dapat dilakukan dengan baik.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel Keterampilan Manajemen Kepala Madrasah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja guru (Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul

berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogrov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan  $> 0,05$  berarti berdistribusi normal.

$H_0$  : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

$H_1$  : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji : tolak  $H_0$  jika nilai sig  $> 0,05$  dan terima  $H_0$  untuk selainnya.

### Uji Homogenitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan uji Barlett's, jika nilai probabilitasnya  $> 0,05$  maka data berasal dari populasi yang variansnya sama atau homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu Persepsi terhadap Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis:

$H_0$ : Varians populasi tidak homogen.

$H_1$  : Varians populasi adalah homogen

Kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai sig  $> 0,05$  dan terima  $H_0$  untuk selainnya.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hubungan variabel bebas variabel Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja

Guru ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat Kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas X mempunyai hubungan terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai uji statistik F. Besar hubungan variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Perhitungan nilai uji statistik F dan nilai statistik t dalam penelitian ini menggunakan jasa program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20.00 for Window.

Untuk menganalisis hipotesis, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

### Uji Korelasi tunggal

Uji korelasi tunggal digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi Pearson. hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya.

Rumus *Korelasi Pearson product*

*Moment*

adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{hitung}$	= Koefisien korelasi
$n$	= Jumlah sampel
$X$	= Skor variabel bebas
$Y$	= Skor variabel terikat

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



### Hubungan $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ secara parsial (uji t)

- $H_0 : \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$
- $H_a : \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

Kaidah pengambilan keputusan:

- Jika  $\text{Sig } t_{hitung} > \text{Sig } t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $\text{Sig } t_{hitung} < \text{Sig } t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

### Uji Korelasi Ganda

Uji Korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson. hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Koefisien korelasi antara kriterium  $Y$  dengan prediktor  $X_1$  dan prediktor  $X_2$  dapat diperoleh dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$  = Koefisien korelasi antara  $Y$  dengan  $X_1$  dan  $X_2$

$\sum x_1 y$  = Jumlah produk antara  $X_1$  dengan  $Y$

$\sum x_2 y$  = Jumlah produk antara  $X_2$  dengan  $Y$

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat kriterium  $Y$

$a(1,2)$  = Koefisien prediktor

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{(1 - R^2) m}$$

Dengan:

$N$  = Cacah kasus

$m$  = Cacah prediktor

$R$  = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara simultan (uji F)

$H_0 : \rho = 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) tidak hubungan signifikan terhadap  $Y$

$H_0 : \rho \neq 0$ , artinya  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) hubungan signifikan terhadap  $Y$

Kaidah pengambilan keputusan:

a. Jika  $\text{Sig } F_{hitung} > \text{Sig } F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

b. Jika  $\text{Sig } F_{hitung} < \text{Sig } F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Penelitian

Mendesripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sebanyak 40 orang guru MIN di Kabupaten Lampung Utara yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket dan tes tertulis yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dan tes tertulis dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ), keterampilan manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1 Data Statistik Dasar Variabel Penelitian**

Komponen	Variabel		
	Y	X1	X2
N	40	40	40
Skor terendah	69	68	69
Skor tertinggi	82	83	83
Skor rata-rata	76,28	75,85	76,08
Median	77	76	76
Modus	77	74	75
Simpangan baku	3,883	4,294	3,482
Varians	15,076	18,438	12,122

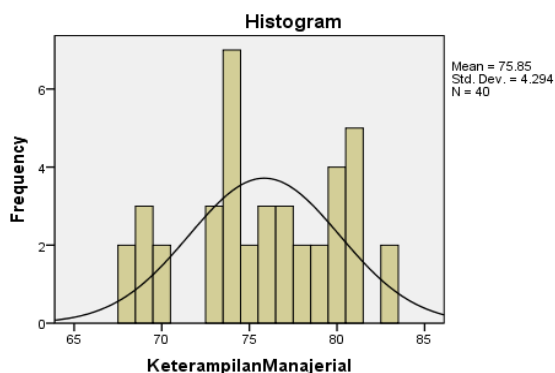
Sumber: Data primer dan perhitungan dengan SPSS 20

Keterangan:

- n = Jumlah Responden
- Y = Kinerja Guru
- X<sub>1</sub> = Keterampilan Manajerial
- X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

### Diskripsi Keterampilan Manajerial (X<sub>1</sub>)

Hasil data yang diperoleh dilapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Keterampilan Manajerial (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai rata-rata 75,85, simpangan baku 4,294, median 76,00 dan modus 74,00 dengan skor maksimum 83,00 dan skor minimum 68,00. Skor keterampilan manajerial yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:

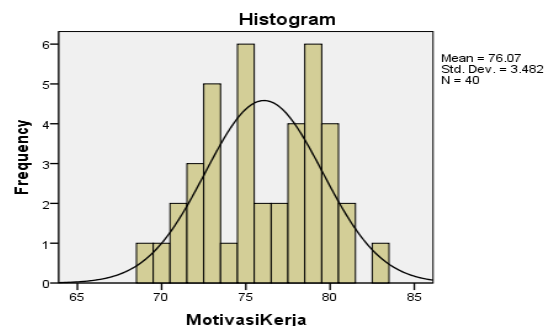


### Gambar 4.1 Histogram Skor Keterampilan Manajerial

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 17,5% atau sebanyak 7 orang guru memiliki persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah sangat rendah, sebanyak 7,5% atau sebanyak 3 orang guru memiliki persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah yang rendah, sebanyak 30% atau sebanyak 12 orang guru memiliki persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah yang sedang, sebanyak 17,5% atau sebanyak 7 orang guru memiliki persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah yang tinggi dan sebanyak 27,5% atau sebanyak 11 orang guru memiliki persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah yang sangat tinggi, sehingga disimpulkan guru memiliki persepsi terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah yang sedang.

### Diskripsi Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil data yang diperoleh dilapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai rata-rata 76,08, simpangan baku 3,482, median 76,00 dan modus 75,00, dengan skor maksimum 83,00 dan skor minimum 69,00. Skor motivasi kerja yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



**Gambar 4.2 Histogram Skor Motivasi Kerja**

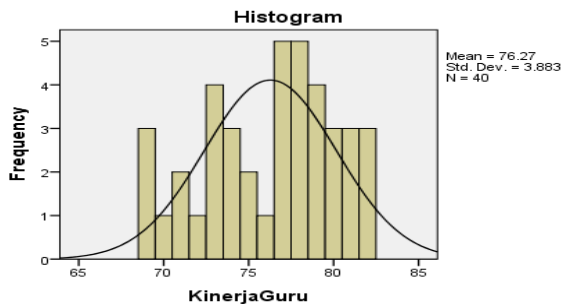
Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10% atau

sebanyak 4 orang guru memiliki motivasi kerja sangat rendah, sebanyak 22,5% atau sebanyak 9 orang guru memiliki motivasi kerja yang rendah, sebanyak 25% atau sebanyak 10 orang guru memiliki motivasi kerja yang sedang, sebanyak 35% atau sebanyak 14 orang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dan sebanyak 7,5% atau sebanyak 3 orang guru memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. sehingga di simpulkan orang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi

atas dapat diketahui bahwa sebanyak 15% atau sebanyak 6 orang guru memiliki kinerja guru sangat rendah, sebanyak 20% atau sebanyak 8 orang guru memiliki kinerja guru yang rendah, sebanyak 20% atau sebanyak 8 orang guru memiliki kinerja guru yang sedang, sebanyak 30% atau sebanyak 12 orang guru memiliki kinerja guru yang tinggi dan sebanyak 15% atau sebanyak 6 orang guru memiliki kinerja guru yang sangat tinggi.

### Diskripsi Kinerja Guru (Y)

Hasil data yang diperoleh dilapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 76,28, simpangan baku 3,883, median 77,00 dan modus 77,00, dengan skor maksimum 82,00 dan skor minimum 69,00. Skor kinerja guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.3: Histogram Skor Kinerja Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada gambar 4.3 di

### Uji Prasyarat Korelasi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji Korelasi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, dan uji homogenitas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan korelasi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel dapat dilihat dibawah ini:

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterampilan Manajerial	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	75.85	76.08	76.28
	Std. Deviation	4.294	3.482	3.883
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.135	.149
	Positive	.092	.111	.076
	Negative	-.108	-.135	-.149
Kolmogorov-Smirnov Z		.684	.853	.943
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738	.461	.336

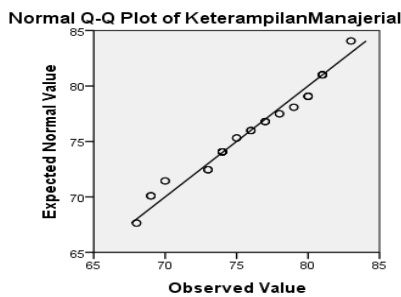
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Untuk mengetahui data berdistribusi normal dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi keterampilan manajerial 0,738, motivasi kerja 0,461 dan kinerja guru 0,336. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari

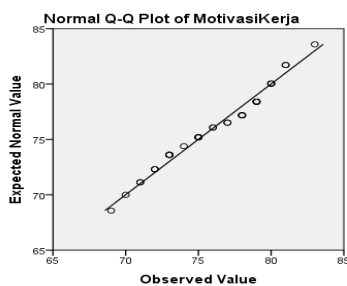
0.05, maka dalam hal ini terima  $H_0$ . Sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Rangkuman hasil pengujian normalitas data penelitian dapat dilihat dibawah ini:

Variabel	K - S	Sig.	Kriteria Uji	Kesimpulan
Keterampilan Manajerial ( $X_1$ )	0,684	0,738	Sig.>0,05( $H_0$ terima)	Normal
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,853	0,461	Sig.>0,05( $H_0$ terima)	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,943	0,336	Sig.>0,05( $H_0$ terima)	Normal

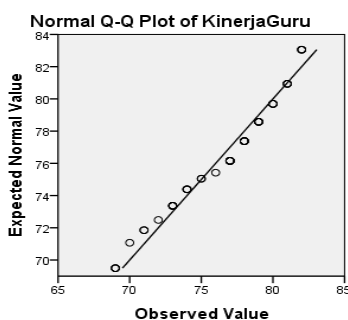
Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini:



Gambar 4.4. Normal Q-Q Plot Keterampilan Manajerial



Gambar 4.5 Normal Q-Q Plot Motivasi Kerja



### Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu keterampilan manajerial ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis  $H_0$ : varians populasi tidak homogen,  $H_a$ : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak  $H_0$  jika signifikan > 0,05 dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat dibawah ini:

#### Test of Homogeneity of Variances KeterampilanManajerial

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.497 <sup>a</sup>	10	26	.057

#### Test of Homogeneity of Variances MotivasiKerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
7.338 <sup>a</sup>	10	26	.063

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel keterampilan manajerial 0,057 dan motivasi kerja 0,063. Semua nilai signifikansi pada variabel tersebut lebih

besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak  $H_0$ . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervariasi homogen. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa kedua data variabel bebas di atas diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi bervariasi homogen.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk

pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

### Hubungan Keterampilan Manajerial ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala Madrasah dan kinerja guru MIN di Kabupaten Lampung Utara. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dan uji korelasi *product moment* seperti tertera berikut:

		kinerja guru	keterampilan manajerial
kinerja guru	Pearson Correlation	1	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
keterampilan manajerial	Pearson Correlation	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala Madrasah berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,576 dengan nilai P-Value (Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Sedangkan Keterampilan manajerial berhubungan terhadap kinerja guru sebesar 57,6% signifikan 0,000 <  $\alpha$  (0,05), artinya Keterampilan manajerial berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru

### Hubungan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: "Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru MIN di Kabupaten Lampung Utara". Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dan uji korelasi *product moment* seperti tertera dibawah ini:

		kinerja guru	motivasi kerja
kinerja guru	Pearson Correlation	1	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
motivasi kerja	Pearson Correlation	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,757. Sedangkan motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja guru sebesar **75,7%** dengan nilai P-Value (Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru

### Hubungan Keterampilan Manajerial (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: "Terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru MIN di Kabupaten Lampung Utara." Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 20 dan uji korelasi *product moment* seperti tertera dibawahini:

Correlations

		motivasi kerja	keterampilan manejerial
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.451**
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	40	40
keterampilan manejerial	Pearson Correlation	.451**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan besar koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa diantara ketiga variabel diatas, hubungan antara Y dengan X<sub>2</sub> adalah yang paling kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,757, atau 75,7% diikuti oleh hubungan antara Y dengan X<sub>1</sub> dengan koefisien korelasi sebesar 0,576, atau 57,6% dan terakhir antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dengan besar koefisien korelasi 0,451. atau 45,1% nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. yang tertera pada tabel hasil korelasi *Product Moment* hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisis hubungan persepsi guru terhadap keterampilan manajerial

kepala Madrasah dan motivasi kerja dengan kinerja guru MIN di Kabupaten Lampung Utara baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

### Hubungan Keterampilan Manajerial dengan Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala Madrasah berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,576 dengan nilai P-Value (Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Sedangkan Keterampilan manajerial berhubungan terhadap kinerja guru sebesar **57,6%** signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya Keterampilan manajerial berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Hasil ini memperlihatkan bahwa persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Kontribusi keterampilan manajerial sebesar 56.7 % dengan kinerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan kinerja guru. Seorang kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan: 1) menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung proses pelaksanaan pembelajaran, 2) sebagai kepala administrasi yaitu kepala sekolah bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggung jawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah, 3) sebagai manajer perencanaan dan pemimpin pengajaran, 4) mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat hubungan keterampilan manajerial terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh keterampilan manajerial akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Adanya korelasi yang positif keterampilan manajerial dengan kinerja guru membuktikan bahwa yang menyatakan keterampilan manajerial akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dharma (1991:41) mengemukakan bahwa faktor internal yang mempengaruhi kinerja terdiri atas kemampuan, sikap dan

disiplin, minat dan persepsi, sedangkan faktor eksternal meliputi struktur tugas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem imbalan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa keterampilan manajerial merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,757. Sedangkan motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja guru sebesar **75,7%** dengan nilai P-Value (Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. nilai signifikan  $0,000 < \alpha$  (0,05), artinya motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru

Hasil ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Kontribusi motivasi kerja sebesar 75,7 % terhadap kinerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual.

Motivasi kerja adalah dorongan diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki tujuan ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi

penyelesaian masalah itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya.

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Bila guru dalam melakukan pekerjaan mempunyai motivasi kerja, ia akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai keberhasilan. Para ahli manajemen menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi, karena orang yang berhasil dalam bisnis dan industri adalah orang yang berhasil menyelesaikan segala sesuatu. Ia menandai 3 motivasi utama yaitu: (1) penggabungan, (2) kekuatan dan (3) prestasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja.

Sebaliknya, orang yang mempunyai motivasi kerja rendah lebih suka memiliki pekerjaan yang mudah dan menghindari pekerjaan yang sulit. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh motivasi kerja akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada motivasi kerja akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Adanya korelasi yang positif motivasi kerja dengan kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan motivasi kerja akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan.

Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

## **Hubungan Keterampilan Manajerial, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru**

Berdasarkan besar koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa diantara ketiga variabel di atas, hubungan antara Y dengan X<sub>2</sub> adalah yang paling kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,757, atau 75,7% diikuti oleh hubungan antara Y dengan X<sub>1</sub> dengan koefisien korelasi sebesar 0,576, atau 57,6% dan terakhir antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> dengan besar koefisien korelasi 0,451, atau 45,1% nilai signifikan  $0,000 < \alpha (0,05)$ , artinya persepsi guru terhadap keterampilan manajerial kepala madrasah dan motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

Kemampuan manajerial kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin di sekolah, dalam mengelola organisasi di sekolah dapat menggerakkan semua sumber daya, baik sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana dan waktu secara efektif dan efisien yang terpadu dalam proses manajemen. Penggerakkan organisasinya, kepala madrasah membutuhkan kemampuan dalam menciptakan dan memelihara kepuasan kerja setiap individu dalam kelompok kerja yang memungkinkan tercapainya suatu kegiatan kerja yang efektif. Berkaitan dengan manajemen pendidikan di lingkungan sekolah, beban kerja kepala madrasah dalam mendayagunakan sumber daya pendidikan sangat kompleks, karena hampir semua tugas manajerial dilaksanakan oleh kepala madrasah. Sewaktu mendayagunakan sumber daya pendidikan secara efektif dan efisien, kepala madrasah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi semua kegiatan sekolah serta membina hubungan kerja sama dengan para guru.

Tujuan yang telah ditentukan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dapat menggunakan cara atau



teknik yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Suatu lembaga atau organisasi khususnya sekolah merupakan kumpulan dari beberapa orang yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, kemampuan yang berbeda-beda, serta minat dan bakat yang berbeda, maka seorang kepala madrasah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat melayani semua apa yang menjadi keinginan bawahan serta tidak pandang bulu. Kepala madrasah harus dapat memotivasi para guru yang sifatnya menantang sehingga para guru tidak puas pada apa yang telah mereka capai dan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan dua faktor sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2009:87). Dua faktor yang mempengaruhi kinerja itu disebut dengan faktor internal dan faktor eksternal atau faktor itu dengan faktor fisik dan psikologis.

Menurut Arikunto (2009:89) yang dimaksud dengan faktor internal antara lain adalah sikap, minat, intelegensi, motivasi dan kepribadian, sedangkan yang di-maksud faktor eksternal adalah sarana dan prasarana, insentif atau gaji, suasana dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh faktor: intelegensi; sikap dan disiplin; minat; persepsi; motivasi; pengetahuan dan kemampuan; keadaan fisiologis; insentif atau gaji; keamanan dan perlindungan; sarana dan prasarana; iklim kerja; dan gaya kepemimpinan atasan.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama akan selalu berhubungan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama akan

mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Adanya hubungan yang signifikan serta korelasi yang positif keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa keterampilan manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara persepsi keterampilan manajerial dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan sebesar 0,57.6, maka dapat dikatakan bahwa sekitar 57.6 % varian skor kinerja guru dapat dijelaskan oleh keterampilan manajerial. mengandung arti bahwa semakin baik keterampilan manajerial seorang kepala Madrasah, maka semakin baik pula kinerja guru
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan sebesar 0,757 maka dapat dikatakan bahwa sekitar 75,7 % varian skor kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Mengandung arti bahwa semakin baik motivasi kerja seorang guru, maka semakin baik pula kinerja
3. Terdapat hubungan antara keterampilan manajerial dan motivasi

kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan kadar kekuatan hubungan sebesar 0,451 maka dapat dikatakan bahwa sekitar 45,1 % varian skor kinerja guru dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh keterampilan manajerial dan motivasi kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Saran untuk Guru**

Kepada guru agar dapat menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan serta menciptakan disiplin yang baik pula. Kesadaran menumbuhkan motivasi kerja dan disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya.

2. **Saran untuk Kepala Sekolah**

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah hendaknya dapat memotivasi dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang telah mereka miliki. Kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan aspirasinya, untuk mengeluarkan pendapatnya yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan bersama.

3. **Saran untuk Pengawas, Mapenda, Ka Kemenag**

Memfasilitasi dan memberikan dukungan kepada kegiatan profesi seperti MGMP dan MKKS, sehingga secara intensif kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan keterampilan.

Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.

## **DAFTAR RUJUKAN**

### **Buku:**

Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dharma, A. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Majid, Abdul 2005. *Perencanaan pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi guru*. Bandung: PT Rosda Karya.

Mulyasa E. 2009. *Manajemen Kurikulum*: Bandung: PT Raja Grafindo persada .

Permendinas No. 16. 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.

Permendinas No. 13 (2007). *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.

Rusman. 2009. *Model Pembelajaran, Mengembangkan Profesional guru*. Jakarta: Rajawali Press

Sagala, Saiful. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Ambar teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Daya Mnesia, Konsep Teori dan Pengembangan dalam Kontek Organisasi Pablik*. Graha Ilmu Yogyakarta.

Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.