

PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU PADA SDN 2 PEMBATAAN

Nina Zurdiana, GT. Irhamni, Kasyful Anwar

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Mab Al Banjari
Program Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Pendidikan
ninazurdiana4@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah; 1) guna memberikan pengetahuan apakah kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh parsial terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan; 2) guna memberikan pengetahuan apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang parsial pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan; 3) untuk mengetahui apakah kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang memakai pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Teknik mengambil sampel dengan memakai sampling jenuh yang banyaknya 33 orang di SDN 2 Pembataan. Penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda. Didasarkan pada hasil memperlihatkan; 1) hasil penelitian memperlihatkan kalau variabel kemampuan manajerial memiliki pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan; 2) hasil penelitian menunjukkan kalau variabel motivasi kerja mempunyai pengaruhnya pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan; 3) hasil penelitian menunjukkan kalau kemampuan manajerial serta motivasi kerja dengan bersamasama mempunyai pengaruh signifikannya pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan sebesar 76,9% dan selebihnya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain. Jika kepala sekolah mempunyai keahlian manajerial yang baik serta bisa memberikan motivasi kerja yang baik terhadap guru maka kinerja guru tentu juga akan meningkat.

Kata Kunci: Kemampuan Manajerial, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal tertentu yang dinamis hingga mendorong munculnya perbaikan yang sifatnya *continue* atau berkelanjutan. Hal ini memperlihatkan kalau di saat menjalankan perubahan besar tidaklah harus mulai dari hal besar juga namun keefektifan itu justru akan muncul jikalau mulainya berawal dari hal kecil, satu diantaranya ialah dari lembaga pendidikan yang cakupannya kecil yang mana ini memperlihatkan kalau tidak bisa jadi patokan perubahan besar itu nantinya bisa tercapai dengan perubahan yang langsung besar, namun sebaliknya bahkan besar kemungkinannya akan ketercapaian hal tersebut dengan perubahan yang bertahap walaupun levelnya itu kecil. Pendidikan begitu dibutuhkan melihat kemajuan teknologi yang memiliki perkembangan yang begitu pesatnya yang mana butuh adanya pendidikan kredibel guna menyelesaikan persoalan yang muncul pada saat ini, dengan adanya pendidikan yang kredibel besar harapannya bisa mengentaskan permasalahan yang terjadi di masyarakat dengan bantuan teknologi yang senantiasa dikembangkan setiap waktunya.

Diadakannya pendidikan memiliki tujuan guna menyokong cerdasnya kehidupan bangsa, yang mana bangsa yang cerdas dengan tiap individu di dalamnya yang cerdas pula bisa memberikan kontribusi yang begitu besar akan peningkatan taraf dari bangsa itu sendiri. Pendidikan Indonesia diatur berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 yang berkenaan dengan Sistem Pendidikan Nasional. Seperti yang tersurat dalam pasal 14 bahwa "jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi". Pendidikan dasar ialah satu diantara lembaga pendidikan di diselenggarakan pemerintah yang menjadikannya tempat guna menyalurkan ilmu dengan adanya aktivitas belajar mengajar yang ada keterlibatannya dengan guru serta siswa, yang mana proses pentransferan ilmu ini dilakukan di dalam kelas dengan ditunjangnya akan sarana prasarana yang memadai.

Guru ialah agen perubahan yang dijadikannya sebagai kunci terhadap berhasilnya pendidikan yang mana tanpa adanya guru yang mendampingi proses pembelajaran seorang peserta didik maka tingkat berhasilnya pendidikan akan jauh dari pada harapan yang diinginkan. Begitu banyak faktor yang bisa memberikan pengaruh pada tingkat keberhasilannya, namun keberhasilan tujuan pendidikan satu diantaranya ialah dipengaruhi oleh

motivasi kerja guru. Motivasi ialah dorongan tertentu di diri individu supaya menjalankan suatu hal dengan cara yang ingin dilakukannya, hingga bisa memperoleh ketercapaian tujuan yang diharap yang mana motivasi ini begitu krusial yang perlu dimiliki akan setiap individu guna melaksanakan tanggung jawabnya maupun memberikan penunjang maksimalnya di tiap aktivitasnya. Reksোধadiprodo & Handoko (2000:252) memaparkan kalau motivasi ialah kebutuhan pribadi yang menguatkan rasa ingin yang berpengaruh pada ketercapaian tujuan tertentu dengan menjalankan kegiatankegiatan yang selaras dengan tujuannya, dengan tanpa adanya keselarasan tindakan dengan tujuan yang diinginkannya maka besar kemungkinannya tujuan yang sudah dipersiapkan sebelumnya nantinya tidak bisa tercapai. Motivasi bisa diartikan pula dengan proses dalam mencoba memberikan pengaruhnya ke orang lain supaya mengerjakan hal yang diinginkannya dengan tujuan yang sudah diputuskan sebelumnya (Uno 2012:4). Permasalahan yang terjadi di lapangan berkenaan dengan motivasi guru ialah bisa diamati pada kinerja guru terhadap penyelesaian amanahnya menjadi guru, dengan amanah maupun tanggungjawab yang sudah diembannya terselesaikan dengan baik maka bisa diambil kesimpulan kalau motivasi guru dalam keadaan baik.

Selain motivasi kerja guru, keahlian managerial kepala sekolah memiliki peran penting. Manajerial kepala sekolah menurut Jamali & Prasoso (2013) kepala sekolah memiliki kemampuan menjalankan fungsi manajemen yang bagus yang diantaranya perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian. Kepala sekolah mempunyai peranan penting guna melakukan pengaturan dalam memanajemen sekolah yang mana hal ini ialah tanggung jawab dari tiap kepala sekolah yang pada saat itu menjabat. Kepala sekolah diharuskan untuk lebih hati-hati pada saat menjalankan aktivitas yang berkenaan dengan tugasnya dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, serta mengendalikan dikarenakan tanpa kehati-hatian resiko yang nantinya bermunculan akan makin variatif dan bisa membuat hal yang tidak diinginkan terjadi hingga bisa menghambat dari proses pendidikan itu berlangsung. Kepala sekolah diharuskan mempunyai ketepatan strategi guna melakukan pemberdayaan tenaga kependidikan dengan adanya kerjasama maupun kooperatif, memberikan peluang pada tenaga kependidikan guna melakukan peningkatan profesi, serta melakukan dorongan dengan melibatkan keseluruhannya pada bermacam-macam aktivitas yang menunjang program sekolah, dengan keselarasan ini bisa memberikan kualitas yang lebih pada tenaga kependidikan maupun peserta didik yang berproses di dalam lembaga pendidikan tertentu (Mulyasa, 2006:103).

Sekolah tertentu yang mempunyai guru yang mempunyai motivasi tinggi dan kepala sekolah yang mempunyai kemampuan manajerial yang bagus nantinya bisa tercipta kinerja guru yang bagus pula, dengan kolaborasi yang nantinya bisa saja muncul dan saling memberikan dukungan yang tentunya sesuai dengan tugas dan wewenangnya yang dengan adanya kolaborasi ini bisa mempercepat ketercapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Maier (dalam As'ad, 1995:47) menjelaskan kalau kinerja ialah kesuksesan individu yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan tertentu bisa dengan hasil yang baik maupun tidaknya menurut proses dari apa yang dijalankannya, hasil yang nantinya bisa dicapainya besar kemungkinannya selaras dengan proses yang dijalankannya dikarenakan ada hukum sebab akibat yang mengikat setiap individu. Simamora (1995:237) menerangkan kalau kinerja ialah gambaran awal tentang acuan tingkatan keberhasilan guna mendapatkan capaian persyaratan pekerjaan yang dengan ketercapaian tersebut bisa memberikan penunjang guna persyaratan yang harus dicapainya. Sedangkan Whitmore (1997:104) memiliki pendapat kalau kinerja merupakan perbuatan, prestasi, serta pameran keterampilan tertentu yang dengan ketiga hal tersebut ketercapaian akan tujuan yang diinginkan bisa dikatakan tercapai maupun tidaknya sesuai dengan perbuatan, prestasi, serta pameran keterampilan yang ditunjukkannya.

Sama halnya dengan penelitian yang dikerjakan Barkah (2014) memperlihatkan kalau adanya pengaruhnya yang positif kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 13 Jakarta yang dengannya bisa memberikan kolaborasi yang berkenaan dengan pengurusan pendidikan yang berlangsung. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nurdin (2015) hasil penelitiannya memperlihatkan kalau motivasi kerja memiliki pengaruhnya yang positif terhadap kinerja guru akuntansi yang mana motivasi tersebut berdampak besar pada kinerja yang bisa dihasilkan tiap-tiap guru. Sedangkan penelitian yang dikerjakan Fredianto (2016) menunjukkan kalau adanya hubungan positif pada motivasi kerja guru dengan kinerja guru yang dengan ini memperlihatkan kalau adanya keselarasan antara motivasi serta kinerja guru yang jikalau motivasi itu bagus maka nantinya kinerja yang dihasilkannya pun bisa bagus juga. Terdapat penelitian yang sama pula dari Yawan (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan kalau secara persial adanya pengaruh positif sedang serta signifikan dari motivasi kerja dengan kinerja guru. Serta penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017) hasil penelitian menunjukkan kalau adanya pengaruh positif motivasi parsial pada kinerja guru yang dengan hal ini memperlihatkan ada hubungan yang selaras antara motivasi serta kinerja guru.

Didasari pada aktivitas mengamati maupun mengobservasi yang sudah dilaksanakan peneliti yakni adanya beberapa permasalahan-masalah yang terlihat berlawanan dengan beberapa uraian di atas. Permasalahan itu diantaranya misalnya, kurang tegas dalam mengambil keputusan ketika menghadapi permasalahan. Hal ini berbanding terbalik dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Wahyudi (2009:28), yang mana kompetensi kepala sekolah ialah memiliki pengetahuan, keterampilan, serta nilai dasar yang munculkannya dengan kebiasaan berfikir serta melakukan tindakan dengan konsisten yang menjadikannya kompeten dalam pengambilan

keputusan yang berkenaan dengan menyediakan, memanfaatkan, serta meningkatkan potensi sumber dayanya guna memberi peningkatan kualitas pendidikan sekolah yang dengan meningkatkan potensi dari tiap sumber daya yang dimilikinya kepala sekolah nantinya bisa menggunakannya yang tentunya dengan pemlotingan yang sesuai dengan tugas masing-masing guru dan memaksimalkan tiap potensi yang dimiliki pada lembaga pendidikan yang saat ini dipimpinya.

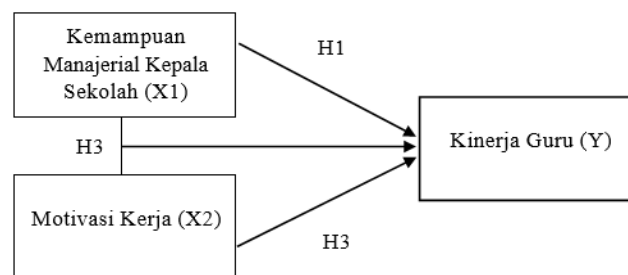
Diadakannya pendidikan mempunyai tujuan guna memberikan andil dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, yang dengannya kecerdasan suatu bangsa nantinya bisa memberikan kontribusi yang luar biasa bagi bangsa itu sendiri dengan adanya fasilitas pendidikan yang memadai serta proses pendidikan di dalamnya yang mumpuni. Pendidikan di Indonesia dengan pengaturannya didasarkan pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Seperti yang tersurat dalam pasal 14 kalau jenjang pendidikan formal yang mencakup pendidikan dasar, menengah, serta pendidikan tinggi. Pendidikan dasar ialah satu diantara lembaga pendidikan yang dimunculkan pemerintah menjadi wadah dalam proses penyaluran ilmu dengan adanya aktivitas belajar mengajar yang dengan adanya keterlibatan guru serta siswa.

Guru ialah sebuah poros utama dalam pendidikan yang tanpa adanya guru proses pembelajaran tidaklah bisa dilaksanakan. Guru akan bertindak guna menentukan kemajuan negara tertentu di masa yang akan datang, walaupun peranannya tidak dirasakan saat itu juga namun di waktu yang akan datang bisa memberikan kontribusi yang besar terhadap benih yang sudah dipupuknya melalui peserta didik. Umumnya tugas ialah mengajar peserta didik supaya mempunyai pengetahuan serta ketrampilan pada tiap bidang pelajaran yang dengan pengoptimalan dalam memberikan lebih banyak pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki peserta didik nantinya bisa menjadi bekal untuk memajukan suatu bangsa. Maka dari itu guru harus memiliki sebuah kreatifitas dalam menyalurkan ilmu-ilmunya kepada siswanya, selain itu guru haruslah mempunyai kinerja yang bagus.

Sekolah yang berkualitas pasti memiliki sumber daya manusia (SDM) yang baik termasuk kepala sekolahnya. Jika seorang kepala sekolah memiliki kemampuan manerial yang baik maka tidak menutup kemungkinan semua sistem manajemen di sekolah tersebut akan baik, karena dalam hal ini kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting bagi masa depan sekolah. Jika sistem dalam sebuah sekolah sudah membaik hal lain yang memberikan kontribusi yaitu motivasi guru pada saat menjalankan proses belajar mengajar di kelas.

Motivasi itu sendiri merupakan sebuah proses yang mendorong dari dalam maupun luar pada saat menginginkan ketercapaian tujuan tertentu. Selain penguasaan manajerial kepala sekolah dirasa motivasi guru sangatlah penting. Apabila sebuah sekolah memiliki guru-guru yang mempunyai motivasi tinggi nantinya bisa melahirkan generasi-generasi yang unggul.

Berdasarkan uraian di atas kesimpulan sementara berupa sebuah hipotesis yang dilakukannya pengujian pada penelitian ini:



Gambar 1. Model Kerangka Penelitian

Sumber : Penelitian, diolah (2021)

Keterangan

- H1 : Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
- H3 : Kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif bisa disebut metode penelitian yang memiliki landasan filsafat positivisme, dipakainya guna melakukan penelitian ke suatu sampel, teknik pengambilan sampel umumnya dikerjakan dengan acak, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik yang tujuannya guna menjalankan pengujian hipotesisnya yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini melakukan pemakaian pendekatan deskriptif yang tujuannya guna melakukan pendeskripsian objek penelitian maupun hasil (Sugiyono, 2010). Populasi pada penelitian ini ialah keseluruhan guru SDN 2 Pembataan dengan banyaknya 33 orang. Teknik pengumpulan data yang dipakai menggunakan koesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dasarnya melakukan pengukuran tentang berapa jauhnya kemampuan model pada saat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang dekat dengan satu mempunyai arti variabel dependennya memberikannya hampir keseluruhan dari informasi yang dibutuhkan guna melakukan prediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Didasari pada hasil perhitungan yang mana memakai bantuan program *IBM SPSS versi 26.00 for Windows*:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,877 ^a	,769	,754	1,10272

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Didasari pada hasil analisis tabel 5.5 terdapat perolehan nilai koefisien determinasi (r^2) sebanyak 0,769. Dalam artian, pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala sekolah serta motivasi kerja pada kinerja guru sebanyak 76,9% untuk itu hasil uji regresi berganda tersebut memperlihatkan kalau kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang simultan pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan dan selebihnya adanya pengaruh variabel lainnya.

2. Uji T (Parsial)

Uji T dipakai guna melihat berpengaruh atau tidaknya variabel independen dengan parsial pada variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja yang parsial pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Menurut Ghozali (2011) jika nilai signifikansi < 0,05 maka artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh pada variabel dependen sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka secara parsial tidak mempunyai pengaruh. Hasil dari analisis data yang dikerjakan dengan memakai bantuan program *IBM SPSS versi 26.00 for Windows*;

Tabel 2. Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,700	2,389		,293	,771
	X1	,265	,065	,379	4,059	,000
	X2	,512	,071	,671	7,185	,000

c. Dependent Variable: Y

Didasari pada hasil analisis pada Tabel 5.6 bisa diamati kalau nilai t_{hitung} dari setiap variabel dengan demikian hasil dari ujia T secara parsial;

a. Didasari pada tabel tersebut mendapatkan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 4,059 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Hal demikian memperlihatkan kalau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2.042 dan nilai Signifikansi > 0,05. Dengan ini H^0 ditolak dan H^a diterima. Ini berarti kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan.

b. Motivasi kerja memiliki pengaruhnya pada kinerja guru

Di dasari pada tabel tersebut mendapatkan perolehan t_{hitung} sebesar 7,185 dengan nilai Signifikansi sebanyak 0,000. Hal demikian memplihatkan kalau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ 2.042 dan nilai Signifikansi lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H^0 ditolak dan H^a diterima. Ini berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruhnya pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan.

3. Uji F (Simultan)

Uji F dipakainya guna mencari tahu mempunyai pengaruh signifikan atau tidaknya variabel independen dengan cara bersamaan pada variabel dependen. Hasil uji pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja dengan cara bersamaan pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Hasil analisis data ya dipakai yang mana memakai bantuan program *IBM SPSS versi 26.00 for*

Windows;

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model	Squares	Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,762	2	60,881	50,067	,000 ^b
	Residual	36,480	30	1,216		
	Total	158,242	32			

d. Dependent Variable: Y

e. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil analisis Tabel 5.8 beberapa tahapan guna menjalankan uji F ialah ;

a. Merumuskan Hipotesis

H⁰: Kemampuan manajerial dan motivasi kerja dengan cara serempak tidaklah memiliki pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan.

H^a: Kemampuan manajerial dan motivasi kerja dengan cara serempak mempunyai pengaruhnya yang signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan.

b. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 ialah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan F Hitung

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *IBM SPSS versi 26.00 for Windows* adanya perolehan nilai F_{hitung} sebesar 50,067

d. Menentukan F tabel

Rumus yang digunakan dalam mencari F_{tabel} sebagai berikut;

$$F_{tabel} = (k;n-k) = (3;33-3) = 3;30 = 3,30$$

e. Menentukan Nilai Signifikansi

Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *IBM SPSS versi 26.00 for Windows* adanya perolehan nilai Signifikansi sebesar 0,000.

f. Kriteria Pengujian

Menurut Sujarweni (2014) jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen dengan cara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Didasari pada perhitungan yang memakai program *IBM SPSS versi 26.00 for Windows* adanya perolehan nilai F_{hitung} sebanyak 50,067 dengan nilai Signifikansi sebanyak 0,000. Hal demikian memperlihatkan kalau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,30 dan nilai Signifikansi $< 0,05$. Dengan ini H⁰ ditolak dan H^a diterima. Artinya kemampuan manajerial dan motivasi kerja bersamaan memiliki pengaruhnya yang signifikan pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Manajerial terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis memakai Uji Parsial (Uji-T) yang dilakukan pengolahannya yang mana memakai Program *IBM SPSS Vers 26.00 for Windows* guna melihat pengaruh yang persial dari variabel kemampuan manajerial (X1) terhadap Variabel Kinerja guru (Y). Didasari pada hasil uji yang sudah dilaksanakan adanya perolehan nilai thitung sebesar 4,059 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut memperlihatkan kalau nilai thitung lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 2,042 dan nilai Signifikasi lebih besar daripada 0,05. Dengan ini H⁰ ditolak dan H^a diterima. Artinya variabel kemampuan manajerial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kemampuan manajerial mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja guru. Hasil tersebut memperlihatkan jikalau seorang kepala sekolah sanggup menguasai system manajerial dengan mumpuni dan sesuai, untuk itu nantinya bisa memberi peningkatan kinerja guru di SDN 2 Pembataan. Hal demikian menerangkan kalau hasil penelitian ini bisa memberi dukungan serta menguatkan teori yang ada, yang mana menjelaskan kalau kemampuan manajerial bisa memberikan pengaruh pada kinerja guru.

Kemampuan manajerial memiliki artian kemampuan seorang individu pada saat menjalankan proses manajemen yang diantaranya terdapat perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian usahausaha anggota organisasi dan dilaksanakannya keterampilan pendayagunaan keseluruhan sumber daya organisasi guna mendapatkan ketercapaian tujuannya yang mana sudah ditentukan sebelumnya.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang begitu krusial guna melakukan pengaturannya terkait manajemen sekolah. Kepala sekolah haruslah mempunyai tindakan yang hati-hati pada saat melaksanakan aktivitas dari merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan juga mengendalikan. Kepala sekolah pada saat melaksanakan peranan serta fungsi yang embannya menjadi manajer haruslah mempunyai perencanaan yang terbaik. Mulyasa (2006:103) mempunyai pendapat kalau kepala sekolah haruslah mempunyai strategi yang jitu guna melakukan pemberdayaan tenaga kependidikan dengan cara kerja sama, memberikan peluang ke tenaga kependidikan guna memberikan peningkatan profesi, serta menyokong terus atas keterlibatan semua tenaga kependidikan di bermacam-macam aktivitas yang mengangkat program sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdin (2015) dengan judul Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Membangun Iklim Sekolah dan Kepuasan Guru Di Sekolah Dasar. Hasil penelitian menunjukkan kalau kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 54,8%. Selain itu penelitian Barkah (2014) dengan judul Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi di Madrasah. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 13 Jakarta.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis yang memakai Uji Parsial (Uji-T) yang dilakukan pengolahannya dengan memakai Program *IBM SPSS Vers 26.00 for Windows* guna melihat pengaruh yang persial dari variabel motivasi kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja guru (Y). Didasari pada hasil uji yang sudah dilaksanakan adanya perolehan nilai thitung sebanyak 7,185 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut memperlihatkan kalau nilai thitung lebih besar daripada nilai t_{tabel} 2,042 dan nilai $< 0,05$. Dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam artian variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Didasari pada hasil analisis yang sudah dilaksanakan memperlihatkan, motivasi kerja tidak memiliki pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil tersebut memperlihatkan jikalau seorang guru mampu mempertahankan motivasi kerjanya dengan baik maka hal ini akan tidak akan berdampak pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan.

Motivasi ialah kebutuhan pribadi yang menguatkan apa yang diinginkan individu tersebut guna menjalankan suatu aktivitas untuk ketercapaian dalam tujuannya (Reksohadiprojo & Handoko, 2000:252). Sedangkan Wexley & Yuki (1992:113) memiliki pendapat motivasi ialah kondisi tertentu yang menginisiasi seseorang guna mendapatkan suatu capaian tujuan yang diinginkannya. Batasan pengertian ini berpandangan motivasi dari sudut kepentingan individual. Motivasi bisa disebut pula menjadi perbedaan diantara bisa menjalankan serta mau menjalankan.

Fredianto (2016) dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Yawan (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua. Hasil penelitian menunjukan bahwa dengan cara parsial adanya pengaruh positif sedang dan signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Padahal penelitian lain yang dilakukan oleh Astuti (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian menunjukkan kalau adanya pengaruh positif motivasi secara parsial terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Manajerial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Didasari pada perhitungan yang memakai program *IBM SPSS versi 26.00 for Windows* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,067 yang nilai Signifikansinya 0,000. Hal tersebut memperlihatkan kalau nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} 3,30 dan nilai Signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam artian kemampuan manajerial dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikannya pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Hasil analisis memperlihatkan kalau dengan cara simultan adanya pengaruh signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Didasari hasil analisis kontribusi pengaruh kemampuan menejerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,9% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Penelitian Anggraeni (2017) dengan judul Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukan kalau adanya pengaruh positif serta begitu signifikannya dari persepsi atas kemampuan manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru. Penelitian Englasari (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Lingkungan serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Dimusi Banyuasin. Hasil penelitian menunjukkan kalau adanya pengaruh signifikan bersamaan dengan kemampuan manajerial, lingkungan, dan motivasi kinerja guru.

KESIMPULAN

Didasari pada hasil analisis data dengan dibuktikannya hipotesis yang dilakukannya pengajuan di penelitian ini terkait kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Didasari pada uraian tersebut untuk itu bisa disimpulkan kalau ketiga hipotesis yang dilakukan pengajuannya pada penelitian ini diterima. Kesimpulan pada penelitian ini ialah memperlihatkan kalau variabel kemampuan manajerial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Apabila seorang kepala sekolah mempunyai kemampuan manajerial yang baik maka kinerja guru akan meningkat menjadi lebih baik. Memperlihatkan kalau variabel motivasi kerja mempunyai pengaruhnya pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja guru dalam mendidik siswa dan siswinya maka kinerjanya akan semakin baik dan menunjukkan bahwa kemampuan manajerial serta motivasi kerja dengan cara bersamasama memiliki pengaruh signifikannya pada kinerja guru pada SDN 2 Pembataan. Pengaruh variabel kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar pada SDN 2 Pembataan sebesar 76,9% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain. Jika kepala sekolah mempunyai kemampuan manajerial serta motivasi kerja guru bagus maka kinerja guru tentu juga menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Anastasia Dewi. 2017. Pengaruh Persepsi Atas Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*. Vol. 4 No. 3 hlm. 251-264.
- As'ad, 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Astuti, Aprilia Dwi. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol. 5, No. 2, Hlm. 150- 160.
- Barkah, Januar. 2014. Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi di Madrasah. *Sosio E-Kons*. Vol.6 No.1 hlm. 30-40.
- Englasari. 2017. Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Lingkungan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Dimusi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6 No. 2 hlm. 127-139.
- Fredianto, Didik. 2016. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kedisiplin dengan Kinerja Guru di SD. *Manajer Pendidikan*. Vol. 10, No. 4, hlm. 354-361.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jamali, Arif & Prasojo, Lantip Diat. 2013. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta. *Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan*. Vol. 1, No. 1 Hlm. 8-21.
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, Diding. 2015. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Membangun Iklim Sekolah dan Kepuasan Guru di Sekolah Dasar*. *Sekolah Dasar*. Vol. 24 No. 1, hlm 45-56
- Reksohadiprodjo, Sukanto & Handoko, T. Hani. 2000. *Organisasi Perusahaan Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabetha. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley & Yuki. 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Whitmore, John. 1997. *Coahing Performace*: Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Yawan, Ruth. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*. Vol. 4 No. 2, Hlm. 184-194.