

Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Rayon 3 OKU Selatan

Etika Septiyana¹, Tri Widayatsih², Mahasir³

¹SMA Negeri 1 Talang Kelapa, Jl. Perintis, Sukamoro, Kec. Talang Klp, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan

^{2,3}Manajemen Pendidikan, PPs Universitas PGRI Palembang, Jl. Lorong Gotong, 11 Ulu, Kec. Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan
khansa0109@gmail.com

Abstract

This study was conducted to analyze and describe the influence of principal managerial and teacher work motivation on teacher performance, especially in high school in Region 3 OKU Selatan. The implementation of this research refers to quantitative research methods, with data collection techniques through questionnaires and documentation. To analyze the data, it is done by means of parametric statistical analysis through the t test and F test. The data obtained is carried out by analyzing the prerequisites that have been met such as the normality of the data distribution, and the absence of heteroscedasticity symptoms. The results achieved from this study are partially managerial principals have a significant influence on teacher performance; work motivation has a significant effect on teacher performance; Simultaneously, the principal managerial variables and teacher work motivation proved to have a positive and significant influence on the performance of high school teachers in Region 3 OKU Selatan.

Keywords: Managerial, work motivation, teacher performance

Abstrak

Penelitian ini diselenggarakan untuk melakukan analisis serta mendeskripsikan pengaruh dari manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, khususnya di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan. Pelaksanaan penelitian ini merujuk pada metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Untuk menganalisis data maka dilakukan dengan cara analisis statistik parametris melalui uji t dan uji F. Data yang diperoleh dilakukan analisis prasyarat yang telah terpenuhi seperti kenormalan distribusi data, serta tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Hasil yang dicapai dari penelitian ini adalah secara parsial manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru; motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru; secara simultan variabel manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Rayon 3 OKU Selatan

Kata kunci: manajerial, motivasi kerja, kinerja guru

Copyright (c) 2023 Etika Septiyana, Tri Widayatsih, Mahasir

Corresponding author: Etika Septiyana

Email Address: khansa0109@gmail.com (Jl. Lorong Gotong, Seberang Ulu II, Palembang, Sumatera Selatan)

Received 06 January 2023, Accepted 16 January 2023, Published 22 January 2023

PENDAHULUAN

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kompetensi yang Pendidikan yang diselenggarakan kini menuntut terjadinya integrasi utuh antara pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dengan pembelajaran. Hal ini bagian dari tanggung jawab dunia pendidikan agar mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar, begitupun dilakukan untuk meningkatkan kompetensi atau keterampilan sumber daya manusia dalam hidup di persaingan global. Aktivitas pembelajaran yang diselenggarakan itulah pada akhirnya diharapkan dapat menjadikan pembelajar lebih kreatif dan inovatif.

Satu diantara faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan pendidikan adalah guru yang mengajar. Sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017, bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Pemerintah Republik Indonesia, 2017).

Guru sebagai tenaga profesional dituntut memiliki kinerja yang optimal. Seperti halnya kinerja guru didefinisikan segala capaian dari aktivitas yang dilakukan oleh guru pada satu periode waktu tertentu. Mengenai kriteria kinerja guru dapat merujuk pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa standar kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Pemerintah Republik Indonesia, 2005).

Agar dapat mencapai kinerja yang optimal, maka guru membutuhkan sinergi dari setiap elemen pendukung lainnya. Seperti halnya kepala sekolah sebagai pimpinan yang bertanggungjawab secara langsung terhadap penyelenggaraan pembelajaran yang dilakukan oleh guru selama di sekolah. Oleh karena itulah, seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial yang baik. Terlebih lagi, saat ini sistem otonomi sekolah telah diberlakukan secara penuh. Artinya, setiap kepala sekolah memiliki kewenangan untuk melakukan aktivitas pendidikan yang dirasa perlu dengan rambu-rambu yang jelas agar tidak menyalahi aturan yang berada di atasnya.

Diungkapkan oleh (Syafaruddin, 2008) bahwa pemberian kewenangan kepada kepala sekolah untuk menyelenggarakan pendidikan secara otonom merupakan bagian dari proses pengelolaan pendidikan secara terpadu sebagaimana konsep manajemen pendidikan, sehingga mampu memberdayakan secara optimal segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pelimpahan kewenangan tersebut diharapkan mampu mengoptimalkan segala sumber daya yang ada di sekolah sehingga menjadi sekolah yang berkualitas, hingga akhirnya mampu menghasilkan *outcome* yang dibutuhkan oleh zamannya.

Sebagaimana diketahui bahwa kepala sekolah memiliki fungsi sebagai manajer yang sepatutnya menyelenggarakan kewenangan tersebut untuk mencapai pendidikan yang berkualitas. Dinyatakan oleh Purnama pada tahun 2016, melalui hasil penelitiannya menyatakan bahwa dari beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, kompetensi manajerial merupakan kompetensi utama yang dibutuhkan dalam rangka optimalnya penerapan manajemen berbasis sekolah. Jadi, sudah jelas bahwa pentingnya seorang kepala sekolah mengoptimalkan perannya sebagai seorang manajer yang tentunya memiliki fungsi manajerial. Secara prinsip, manajerial berarti implementasi dari fungsi manajemen yaitu menyusun rencana yang baik, melakukan pengelompokan tugas, tanggungjawab dan kewenangan, melakukan kontrol dan mengendalikan setiap tahapan.

Tentunya fungsi manajer yang melekat pada diri seorang kepala sekolah harus didukung dengan motivasi yang baik pada diri setiap elemen pendidikan. Sebagaimana dipahami bahwa setiap orang

harus turut serta aktif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang dicanangkan. Itu sebabnya, motivasi kerja tiap elemen tersebut menjadi sangat penting di setiap aktivitas pendidikan. Peneliti memiliki keyakinan apabila seseorang memiliki motivasi yang baik maka akan memperoleh hasil yang baik. Keyakinan tersebut juga merujuk pada beberapa hasil kajian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Harmendi et al., 2021), bahwa motivasi kerja mampu memberikan sumbangsi positif terhadap pencapaian kinerja guru yang lebih baik.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Renata et al., 2018), bahwa motivasi kerja mampu turut berperan atau memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan deskripsi tersebut, maka jelas konsistensi variabel motivasi kerja tersebut dalam mempengaruhi kinerja guru cukup baik. Akan menjadi lebih baik apabila dilakukan pengujian pada objek yang berbeda untuk meyakinkan bahwa variabel tersebut merupakan salah satu variabel yang sangat berperan dalam optimalisasi kinerja guru.

Berdasarkan deskripsi dari kajian yang telah dilakukan sebelumnya, jelas bahwa banyak hal yang penting untuk diperhatikan dalam rangka mengoptimalkan kinerja guru. Sebagaimana dinyatakan bahwa untuk mengukur kinerja guru harus memperhatikan standar tertentu sebagaimana telah dipersyaratkan (Leniwati & Arafat, 2017). Mengenai syarat pengukuran kinerja guru telah ditegaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 tahun 2014 yaitu ketercapaian kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial serta profesional. Seperti halnya juga diungkapkan oleh (S. A. Gibson & Ross, 2016) bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya karena atribut yang melekat pada individu yang bersangkutan, kemauan untuk melakukan pekerjaan serta dukungan dari organisasi atau instansi atau lingkungan sekitar.

Jika merujuk pada uraian tersebut, maka jelas bahwa manajerial seorang kepala sekolah dan didukung dengan motivasi yang tinggi oleh setiap elemen pendidikan maka diyakini kinerja guru menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung pelaksanaan penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan studi pendahuluan dalam rangka mengidentifikasi permasalahan atau potensi permasalahan pada objek yang diteliti yaitu di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan. Temuan dari studi pendahuluan yang dilakukan, terdapat beberapa guru yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran secara lengkap ketika tahun akademik sudah mulai berjalan. Seharusnya, perangkat pembelajaran sudah tersedia dan didokumentasikan secara baik karena berkaitan dengan penyelenggaraan pembelajaran yang semestinya berjalan. Kondisi tersebut ditemukan pada setiap sekolah yang berada di Rayon 3 OKU Selatan, yang menjadikan permasalahan tersebut sebagai salah satu permasalahan yang tidak terjadi hanya satu kali melainkan hampir di setiap tahun pelajaran baru. Keterlambatan dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran merupakan suatu hal yang sepatutnya diminimalisir, sehingga administrasi penyelenggaraan pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Hal yang ditemukan tersebut, mempertegas bahwa kinerja guru belum optimal oleh karenanya perlu dikaji hal-hal yang dimungkinkan untuk mengoptimalkan kinerja guru. Diharapkan melalui kajian yang dilakukan, dapat menjadi stimulus bagi para guru sehingga memperoleh kesadaran yang lebih tinggi

tentang pentingnya menyelenggarakan tugas keprofesionalannya sebagai seorang tenaga profesional. Terlihat juga pada proses pengelolaan yang berlangsung di sekolah, kepala sekolah pada SMA yang berada dalam Rayon 3 OKU Selatan belum mendelegasikan tanggungjawab kepada masing-masing bidang secara penuh, sehingga kebijakan terkadang harus menunggu kehadiran kepala sekolah secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa proses manajerial belum berjalan dengan baik. Seperti halnya yang terjadi ketika Kepala Sekolah belum berada di tempat, maka proses administrasi rutin yang sebenarnya dapat diselenggarakan oleh para Wakil Kepala Sekolah menjadi tidak terselenggara, karena belum ada pendelegasian secara utuh mengenai masing-masing bidang tersebut.

Selain itu juga, diidentifikasi bahwa proses pelaksanaan kerja juga belum optimal, seperti halnya jika ditinjau dari sistem kerja yang belum progresif. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing guru belum memiliki kesadaran penuh tentang tugasnya mendidik dan mengajar (BAMBANG, 2017). Apabila dikaitkan dengan psikologis keseharian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, maka terungkap bahwa kondisi tersebut merupakan akibat dari motivasi dalam menyelenggarakan tuga yang belum optimal. Sepatutnya seorang guru mampu menumbuhkan motivasi dalam dirinya sehingga menjadikannya bersemangat dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran, meskipun dipahami bahwa tentunya motivasi tidak akan selalu dalam kondisi yang optimal namun bersifat fluktuatif atau berubah sesuai keadaan di sekitar. Keberagaman motivasi kerja inilah yang menjadi salah satu hal yang diyakini mampu memberikan dampak terhadap kinerja seseorang. Oleh karenanya, penting bagi setiap guru untuk membangun serta menumbuhkan motivasi secara berkelanjutan pada dirinya sendiri.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA yang termasuk dalam wilayah Rayon 3 OKU Selatan, merupakan bagian utuh dari Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan Provinsi Sumatera Selatan. Batasan wilayah yang termasuk dalam Rayon 3 ini adalah Kecamatan Kisam Tinggi, Runjung Agung, Buay Runjung dan Kecamatan Muaradua Kisam. Pelaksanaan penelitian ini dimulai dari Bulan Juni – September 2022.

Metode Penelitian

(Sugiyono, 2019) mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif merupakan salah satu bentuk penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel tertentu atau bahkan lebih dari satu variabel, tanpa membuat suatu perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Metode penelitian merupakan serangkaian tata cara atau langkah yang sistematis atau terstruktur dan dilakukan oleh seorang peneliti dengan tujuan menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang ada (Sukardi, 2011). Pada dasarnya, metode penelitian berfokus mengenai tata cara ilmiah dengan tujuan mendapatkan dan menemukan berbagai ilmu baru dari informasi yang dihimpun.

Dimaksudkan sebagai variabel mandiri yaitu suatu variabel yang berdiri sendiri dan bukan variabel independen, karena apabila variabel independen maka akan selalu dipasangkan dengan variabel dependen (Margono, 2010). Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dijelaskan juga bahwa metode kuantitatif yang menjadi bagian pemikiran positivisme adalah satu diantara metode yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pada metode kuantitatif, maka data diperoleh melalui instrumen yang kuantitatif dan datanya berbentuk kuantitas sehingga dapat dilakukan analisis statistika yang menghasilkan informasi berbentuk data statistika yang kemudian diinterpretasikan agar dapat dipahami secara jelas (Kesumawati & Aridanu, 2017).

Subjek Penelitian

Berdasarkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 orang yang tersebar di setiap SMA dalam rayon 3 OKU Selatan. Adapun jumlah sampel yang digunakan jika ditinjau dari tiap-tiap sekolah tergambar jelas pada tabel di atas.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan data yang bersumber secara langsung dari objek penelitian atau dikenal dengan istilah data primer, serta data yang mendukung hasil temuan atau dikenal dengan istilah data sekunder. Adapun data primer diperoleh dengan cara kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara dokumentasi.

1. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Dimaksudkan dengan kuesioner adalah lembaran yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi mengenai variabel penelitian (Suharsimi, 2010). Lembaran kuesioner tersebut berisi pernyataan tentang manajerial kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja guru. Total butir pernyataan yang disiapkan oleh peneliti untuk divalidasi terlebih dahulu sebanyak 90 butir pernyataan (masing-masing variabel 30 butir pernyataan). (Hardani, Ustiawaty, 2020) mengungkapkan bahwa untuk menyusun instrumen penelitian yang baik dan tepat, maka dibutuhkan teknik yang sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan.

2. Dokumentasi

Merupakan barang tertulis yang juga menjadi catatan atas peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi merupakan bukti tertulis yang memberikan informasi kejadian atau hal-hal penting lainnya. (Moleong, 2016) menyampaikan bahwa dokumen merupakan setiap bahan tertulis ataupun film, lain dari *record* yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Dokumentasi dapat diperoleh dalam bentuk catatan, jurnal, wasiat, artefak dan lainnya (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang inventaris sarana prasarana pendidikan di lokasi penelitian, rekapitulasi guru, dan dokumen relevan lainnya dengan fokus penelitian.

Uji Coba Instrumen

Instrumen yang telah disusun dengan merujuk pada beberapa pendapat ahli harus diuji coba terlebih dahulu. Pengujian instrumen yang digunakan oleh peneliti yaitu *expert review* atau pendapat ahli serta menguji secara statistika.

Uji Validitas

Ahli yang diminta pendapatnya sebanyak 3 (tiga) orang yang memiliki kompetensi di bidangnya. Adapun pengujian secara langsung atau melalui uji coba dilakukan kepada 20 orang guru yang bertugas di SMA dalam rayon 3 OKU Selatan. Analisis validitas dengan uji coba dilakukan melalui analisis statistik. Rumus yang digunakan adalah *korelasi product moment*. Hasil uji coba terhadap instrumen penelitian, yang kemudian telah dianalisis dan diinterpretasikan sebagaimana untuk memberikan informasi bahwa instrumen layak untuk digunakan. Hal ini dinyatakan karena sebagian besar butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen dinyatakan valid, meskipun terdapat juga butir yang dinyatakan tidak valid. Untuk itu, butir pernyataan yang tidak valid tersebut dihilangkan dalam instrumen penelitian atau tidak digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang (Kesumawati & Aridanu, 2017). Pengukuran reliabilitas digunakan rumus Alfa Cronbach. Kemudian harga r_{11} atau r_{hitung} itu dibandingkan dengan $r_{tabel} \alpha 0,05$. Jika harga $r_{11} > r_{tabel} \alpha 0,05$ maka kuesioner reliabel, jika $r_{xy} \leq r_{tabel} \alpha 0,05$ maka kuesioner tidak reliabel. Untuk meningkatkan akurasi hasil pengujian maka dilakukan pengujian dengan bantuan program SPSS. Untuk meningkatkan akurasi hasil pengujian maka dilakukan pengujian dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliabel. Karena, nilai Alpha Cronbach yang diperoleh melampaui r_{tabel} yang ditetapkan yaitu 0,444. Dengan demikian, maka instrumen yang disusun layak untuk digunakan dalam rangka memperoleh data penelitian.

Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari sumber primer dan sekunder, selanjutnya diolah dan dianalisis sehingga memiliki makna yang dibutuhkan sebagai jawaban dari permasalahan penelitian.

Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas melalui uji Kolmogorov-Smirnov (KS) melalui program SPSS.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini memiliki keterkaitan dalam penyebaran data.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat hubungan linier yang signifikan atau tidak antar variabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat prediksi yang tepat atau tidak. Pengujian linieritas penting untuk dilakukan untuk menentukan apakah persamaan regresi yang dihasilkan mampu memprediksi nilai yang akurat.

4. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat keterkaitan antar variabel independen, sehingga melihat kelayakan persamaan regresi yang dihasilkan apakah baik digunakan atau justru sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini digunakan dua pengujian yaitu uji t untuk pengujian secara parsial dan pengujian F untuk uji simultan. Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah : $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

1. Untuk pengujian regresi sederhana digunakan uji “t” adapun rumus dari uji “t” adalah sebagai berikut.

$$t_{hit} = \frac{b}{Sb}$$

2. Untuk pengujian regresi berganda digunakan uji “F” adapun rumus dari uji “F” adalah sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{JKTc/db}{JKE/db}$$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengujian besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengoptimalkan akurasi dari hasil analisis yang dilakukan, maka digunakan bantuan program SPSS di setiap tahapan analisis data.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan dengan berbantuan program SPSS Versi 25. Hasil yang diperoleh dari pengujian terhadap dapat dibuktikan dengan melihat nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis alternatif (H_a) untuk H_1 diterima. Untuk mengetahui besaran koefisien korelasi atau besaran hubungan dan koefisien determinan atau besaran pengaruh manajerial terhadap kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 1. Koefisien Korelasional dan Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 ^a	,316	,304	2,16434

a. Predictors: (Constant), Manajerial

Sumber: data diolah (Agustus, 2022).

Tabel di atas merupakan hasil analisis koefisien korelasi dan determinan variabel X_1 terhadap Y . Pada kolom R terdapat nilai sebesar 0,562 yang berarti koefisien korelasi atau besaran hubungan antara manajerial dengan kinerja guru adalah sebesar 56,2%, dan termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat. Pada kolom R square terdapat nilai sebesar 0,316 yang berarti koefisien determinan atau besaran pengaruh variabel manajerial terhadap kinerja guru sebesar 31,6% yang berarti memiliki pengaruh yang lemah.

Uji f (Uji Simultan) pada Hipotesis Ketiga

Uji f dilakukan untuk menguji signifikan korelasi antara semua variable bebas terhadap variable terikat pada α 0.05. Dimaksudkan sebagai pengujian secara bersama-sama yaitu variabel bebas secara bersama-sama diuji terhadap variabel terikat. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_3 : H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di Rayon 3 OKU Selatan

H_a : Terdapat pengaruh signifikan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di Rayon 3 OKU Selatan

Adapun hasil yang diperoleh dari pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis 3 “Uji F”

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125,962	2	62,981	13,445	,000 ^b
Residual	257,641	55	4,684		
Total	383,603	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Manajerial

Sumber: data diolah (Agustus, 2022)

Pengujian secara simultan dilakukan melalui uji “F”. Pada Tabel di atas, tepatnya di kolom F terdapat nilai sebesar 13,445 > F_{Tabel} sebesar 3,165 yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA di Rayon 3 OKU Selatan.

Persamaan Regresi Linier Berganda pada Hipotesis Ketiga

Pengujian lainnya untuk mempertegas dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis statistik (H_0) ditolak. Adapun besaran pengaruh dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3. Koefisien Korelasional dan Koefisien Determinan Hipotesis 3 (H_3)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,328	,304	2,16434

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Manajerial

Sumber: data diolah (Agustus, 2022)

Tabel di atas merupakan hasil analisis pengujian regresi berganda. Pada kolom R terlihat nilai sebesar 0,573 yang berarti 57,3% secara bersama-sama manajerial dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan, dengan demikian termasuk dalam kategori hubungan yang cukup kuat. Pada kolom R Square sebesar 0,328 yang berarti manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan sebesar 32,8% dan termasuk dalam kategori pengaruh yang lemah.

Setelah dilakukan pengujian terkait dengan hipotesis pada penelitian ini, serta diketahui besaran hubungan dan pengaruh antar variabel maka disusun juga persamaan regresi sebagai sebuah persamaan untuk memprediksi nilai Y. Agar dapat menyusun persamaan regresi dengan baik, maka terlebih dahulu dilakukan analisis untuk melihat nilai konstanta dan koefisiennya. Hasil dari analisis yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Tabel Bantu Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,066	9,481		3,699	,001
1 Manajerial	,407	,132	,462	3,088	,003
Motivasi Kerja	,150	,150	,149	1,000	,322

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah (Agustus, 2022)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka persamaan regresi yang diperoleh melalui penelitian ini adalah $Y = 35,066 + 0,407 X_1 + 0,150 X_2$. Makna dari persamaan tersebut adalah nilai Y akan berubah jika terjadi perubahan pada nilai X_1 maupun X_2 , perubahan tersebut dapat bersifat positif maupun negatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hal ini menjadi tepat dilakukan oleh peneliti sebab sebagian besar pelaksanaan penelitian mengacu pada kriteria tersebut. Sebagaimana data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner penelitian, yang artinya data akan berbentuk kuantitatif. Begitupun dengan adanya hipotesis yang perlu diuji, menjadi syarat digunakannya penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan beberapa hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Melalui data yang diperoleh, terlebih dahulu peneliti melakukan pengujian secara terstruktur, diawali dengan pengujian prasyarat atau uji asumsi klasik. Untuk pengujian ini dilakukan melalui analisis normalitas data dan uji heteroskedastisitas data.

Adapun hasil dari pengujian yang dilakukan untuk kedua pengujian prasyarat tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Itu artinya, data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dapat diuji melalui analisis statistik parametris. Pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk selanjutnya adalah uji “t” dan uji “F”. Pada masing-masing pengujian dilakukan pembahasan secara mendalam.

Nilai yang paling banyak frekuensinya untuk variabel motivasi kerja adalah 81,60 sebanyak 9 (sembilan) orang atau jika dipresentasikan sebesar 15,52% dari keseluruhan sampel penelitian. Capaian nilai tersebut masuk dalam kategori baik. Terdapat 14 (empat belas) responden yang termasuk dalam kategori motivasi kerja sangat baik, ini dilihat dari nilai akhir dari responden tersebut yang lebih besar dari 85,00. Melalui analisis data yang telah dilakukan, maka dipahami bahwa capaian nilai tertinggi mengenai motivasi kerja para responden penelitian ini yaitu sebesar 89,60 dan termasuk pada kategori motivasi kerja sangat baik atau sangat tinggi, adapun nilai motivasi kerja terendah yang dicapai oleh responden adalah sebesar 76,80 yang termasuk dalam kategori motivasi baik atau tinggi.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah disusun, melalui pengujian yang dilakukan maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,881 untuk variabel motivasi kerja. Dari nilai tersebut maka diinterpretasikan pada nilai t_{tabel} yaitu sebesar 2,002 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$; $3,881 > 2,002$. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan. Untuk menegaskan hasil tersebut, dapat juga dilihat pada nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis statistik (H_0) ditolak.

Adapun koefisien korelasi atau besaran hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 46,0%. Besaran hubungan tersebut, termasuk dalam kategori yang cukup kuat. Terkait dengan koefisien determinan atau besaran pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan sebesar 21,2% dan termasuk dalam kategori pengaruh yang rendah.

Frekuensi paling banyak untuk variabel kinerja guru terdapat pada nilai akhir 80,00 dan 78,40 yaitu masing-masing sebanyak 10 (sepuluh) responden atau sampel penelitian. Sebagian besar responden penelitian ini mempersepsikan bahwa kinerja guru sudah baik. Terdapat 3 (tiga) orang yang menyatakan bahwa kinerja guru di sekolah sudah sangat baik. Ini diketahui dan dapat dilihat dari perolehan nilai yang $\geq 85,00$. Kinerja guru di lokasi penelitian cenderung baik. Karena rata-rata nilai yang diperoleh berada dalam rentang kategori tersebut. Adapun nilai tertinggi yaitu di SMA Negeri Kisam Tinggi yaitu sebesar 81,2.

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis ini berbeda dengan pengujian sebelumnya. Sebab pengujian sebelumnya dilakukan dengan uji “t” sedangkan pengujian ini dilakukan dengan uji “F”

karena yang diuji adalah hipotesis secara simultan. Nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $13,445 > F_{Tabel}$ sebesar $3,165$ yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan.

Untuk besaran hubungan secara bersama-sama manajerial dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan sebesar $57,3\%$ dengan demikian termasuk dalam kategori hubungan yang kuat. Adapun pengaruh dari manajerial dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan sebesar $32,8\%$ dan termasuk dalam kategori pengaruh yang rendah. Melalui hasil analisis dari data yang diperoleh, maka tersusunlah persamaan regresi $Y = 35,066 + 0,407 X_1 + 0,150 X_2$.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pengolahan data serta pembahasan mengenai temuan penelitian ini, maka terdapat beberapa hal yang peneliti simpulkan. Adapun kesimpulan yang dimaksudkan adalah sebagai berikut.

1. Hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian hipotesis 1 dinyatakan diterima, yang berarti variabel manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan.
2. Hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian hipotesis 2 dinyatakan diterima, yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan.
3. Hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian hipotesis 3 dinyatakan diterima, yang berarti variabel manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA dalam Rayon 3 OKU Selatan.

REFERENSI

- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Universitas Trisakti*.
- Asmaradita, N. (2013). *Hubungan antara Persepsi Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dan Motivasi Intrinsik Dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Outsourcing Di PT. Coca-Cola Amatil Central Java*.
- Azwar, S. (2011). Sikap dan perilaku dalam: sikap manusia teori dan pengukurannya. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 3–22.
- BAMBANG, P. (2017). The Correlation Among Parents' education, Income, Motivation And English Learning Achievement Of The State Junior High School 27 Of Palembang. *JAMBI-ENGLISH LANGUAGE TEACHING*, 2(1), 8–12.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan*

- Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Gibson, S. A., & Ross, P. (2016). Teachers' professional noticing. *Theory Into Practice*, 55(3), 180–188.
- Gibson, S. E., & Brooks, C. (2012). Teachers' perspectives on the effectiveness of a locally planned professional development program for implementing new curriculum. *Teacher Development*, 16(1), 1–23.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150.
- Harapan, E., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Hardani. Ustiawaty, J. A. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue April). Pustaka Ilmu.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2, 13.
- Karwati, E., & Prians, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang bermutu*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kesumawati, N., & Aridanu, I. (2017). Statistik parametrik penelitian pendidikan. *Palembang: Noerfikri Offset*.
- Leniwati, L., & Arafat, Y. (2017). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 106–114.
- Margono, S. (2010). Metode penelitian pendidikan. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Mintzberg, H. (2007). *Tracking strategies: Toward a general theory*. OUP Oxford.
- Moleong, L. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)* (3rd ed.). Remaja Rosda Karya.
- Paripurna, I. G. D., & Diatmika, G. (2013). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 1–13.
- Priansa, D. J. (2017). Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional. *Bandung: Pustaka Setia*, 36.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The influence of headmaster's supervision and achievement motivation on effective teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44–49.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (2nd ed.). PT Rineka Cipta.
- Sukardi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Jakarta: Bumi Aksara*.

- Syafaruddin, S. (2008). *Efektivitas kebijakan pendidikan: konsep, strategi dan aplikasi kebijakan menuju organisasi sekolah efektif*. Rineka Cipta.
- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702–1710.
- Tobari, H. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Deepublish.
- Werang, B. R. (2010). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Status Sosial Ekonomi Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri I Merauke–Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 421–429.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*.