

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH, IKLIM
ORGANISASI SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KOMPETENSI GURU UNTUK MENINGKATKAN MUTU LULUSAN
DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
KABUPATEN KUDUS**

Siti Fatimah, Nurkolis, Ngasbun Egar
Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana
Universitas PGRI Semarang
sifatimah78@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of this problem is 1) is there any influence of the managerial competence of the principal on the competence of teachers in Private Vocational Schools, 2) is there an effect of school organizational climate on the competence of teachers in Private Vocational Schools, 3) what is the effect of teacher work motivation on teacher competence in Private Vocational Schools, 4) is there the influence of principal managerial competence, school organizational climate and teacher work motivation on teacher competence in private vocational schools. This research uses a quantitative approach with the type of ex post facto research and uses a survey method. The research sample was 326 with purposive sampling technique. Extracting data using a questionnaire. The instrument test uses validity and reliability tests. Prerequisite test using linearity test, normality test, heteroosidity test, multicollinearity test. Test the hypothesis using multiple regression test and simple regression test. The results of the study 1) there is an effect of principal managerial competence on teacher competence in Private Vocational High Schools in Kudus Regency based on the Fcount 385.635 which is greater than F 3.88 with a Sig value of 0.000 <0.05, which means H0 is rejected and Ha is accepted. 2) there is an influence of school organizational climate on teacher competence in Private Vocational High Schools in Kudus Regency. Based on the Fcount of k the school organizational climate is 8.369 while Ftable is 3.88 (8.369 > 3.88) with a Sig value of 0.004 <0.05, which means H0 is rejected and Ha is accepted. 3) there is an influence of teacher work motivation on teacher competence in Private Vocational High Schools in Kudus Regency based on the Fcount value of teacher work motivation of 9.902 while Ftable is 3.88 (9.902 > 3.88) with a Sig value of 0.014 < 0.05 which means means that H0 is rejected and Ha is accepted. 4) there is an influence of principal managerial competence, school organizational climate and teacher work motivation on teacher competence in Private Vocational High Schools in Kudus Regency based on the Fcount value of 141.880 while Ftable of 3.88 (141.880 > 3.88) with a Sig value of 0.000 <0.05 which means H0 is rejected and Ha is accepted. The conclusion is that there is an influence of the managerial competence of the school principal, the organizational climate of the school and the teacher's work motivation on the competence of the teacher. Suggestions in this study are that the managerial competence of school

principals and the organizational climate and work motivation are improved on an ongoing basis so that they can encourage improvements in the competence of private vocational school teachers in Kudus Regency. This is considering that Private Vocational Schools are part of supporting government programs in the field of skilled graduates and become industrial labor suppliers.

Keywords: *Principal Managerial Competence, School Organizational Climate, Teacher Work Motivation, Teacher Competence.*

ABSTRAK

Rumusan masalah ini adalah 1) adakah pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi guru di SMK Swasta, 2) adakah pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kompetensi guru di SMK Swasta, 3) bagaimakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru di SMK Swasta, 4) adakah pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru di SMK Swasta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto* dan menggunakan metode survey. Sampel penelitian adalah 326 dengan teknik *purposive sampling*. Penggalan data menggunakan kuesioner. Uji instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji prasyarat menggunakan uji linieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikoloniaritas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi ganda dan uji regresi sederhana. Hasil penelitian 1) terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kompetensi guru SMK Swasta di Kabupaten Kudus berdasarkan nilai F_{hitung} 385,635 lebih besar dari $F_{3,88}$ dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. 2) terdapat pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kompetensi guru SMK Swasta di Kabupaten Kudus. Berdasarkan nilai F_{hitung} dari iklim organisasi sekolah sebesar 8,369 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($8,369 > 3,88$) dengan nilai Sig sebesar $0,004 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. 3) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru SMK Swasta di Kabupaten Kudus berdasarkan nilai F_{hitung} dari motivasi kerja guru sebesar 9,902 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($9,902 > 3,88$) dengan nilai Sig sebesar $0,014 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. 4) terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru SMK di Kabupaten Kudus berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 141,880 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($141,880 > 3,88$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan: ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru. Saran: Pada penelitian ini agar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi serta motivasi kerja ditingkatkan secara berkelanjutan sehingga dapat mendorong perbaikan kompetensi guru SMK Swasta di Kabupaten Kudus. Hal ini mengingat bahwa SMK Swasta menjadi bagian dari pendukung program pemerintah dibidang lulus yang trampil dan menjadi pemasuk tenaga kerja industri.

Kata Kunci : *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Guru.*

A. Pendahuluan

Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan, dan kemandirian, sehingga guru dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa sehingga kualitas guru menjadi bagian penting dalam pelaksanaan pendidikan. Aktualisasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya merupakan cerminan dari kinerjanya.

Dalam mewujudkan pembelajaran yang baik dibutuhkan guru yang berkompeten (mempunyai kompetensi). Kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru tersebut yakni, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian. Dimana dalam prakteknya guru diminta tidak hanya menguasai kompetensi tersebut, tetapi juga diminta untuk meningkatkan kompetensi tersebut sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Guru yang berkompeten akan melaksanakan tugas belajar mengajar di kelas penuh semangat dan menyenangkan, serta penuh makna, murid selalu mendapatkan hal baru setiap kali masuk kelas untuk belajar. Murid tidak akan pernah bosan untuk belajar di kelas

karena gurunya berkompeten. Pada akhirnya, guru kompeten akan melahirkan murid-murid yang rajin belajar karena mereka mencintai proses pembelajaran dan memahami arti penting belajar bagi masa depan (Musfah, 2016: 20)

Namun dalam kenyataannya di lapangan berdasarkan observasi prapenelitian dan penelusuran dokumen masih banyak guru di SMK Swasta Kudus dengan kompetensi rendah. Contohnya, yang pertama yang berkaitan dengan kompetensi pedagogik, dalam pelaksanaan pembelajaran banyak guru yang tidak menyesuaikan pembelajaran yang dibuatnya dengan keadaan, minat bakat, potensi, dan karakteristik siswa yang ada. Sehingga proses pembelajarannya akan “hambar” dan mungkin pembelajaran yang disampaikan oleh guru tidak dapat diserap oleh anak. Sehingga anak akan mengalami berkesulitan dalam belajar, anak akan cepat merasa bosan dan tidak mau mendengarkan penjelasan pembelajaran dari guru. yang kedua berkaitan dengan kompetensi kepribadian, dimana masih banyak guru dalam pembelajaran yang tidak mencerminkan perilaku dan akhlak yang mulia. Seperti berkata kasar pada anak ketika sedang terpancing emosinya dan melakukan tindakan kasar seperti menjewer dan memukul siswanya. Yang ketiga dalam kaitannya dengan kompetensi Profesional, dimana masih banyak guru yang tidak profesional dengan tugasnya. Seperti malas memberikan pengajaran pada siswanya di kelas

dan malah memilih untuk mengobrol di kantor dengan guru lain dan hanya memberikan tugas tanpa ada dampingan dari guru tersebut. yang keempat dalam kaitannya dengan kompetensi sosial, dimana guru kurang bisa melakukan interaksi dan tidak bisa membangun komunikasi dengan siswanya, sehingga tidak heran apabila dalam pembelajaran banyak mis komunikasinya.

Dalam upaya untuk menciptakan iklim organisasi sekolah yang efektif dan menyenangkan, maka kepala sekolah harus bisa menghilangkan hambatan-hambatan tersebut di atas, dengan harapan akan berkembang semangat kerja, kerja sama yang harmonis, minat terhadap peningkatan mutu pendidikan, suasana dan budaya kerja yang menyenangkan diantara para tenaga pendidik.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kompetensi guru adalah motivasi kerja, motivasi kerja dapat menjadi pemicu guru dalam menjalankan kegiatan pendidikan. Motivasi mendorong mengapa seseorang berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan yang ia inginkan. Menurut Hamzah (2017: 63) motivasi tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi kerja merupakan keinginan yang dapat menyebabkan guru semangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai semangat selalu bekerja dengan penuh kesadaran tanpa diperintah. Begitu juga dalam kegiatan pembelajaran.

Bagi seorang guru, tugas dan tanggung jawab terlihat dari aktivitas pembelajaran yang dikerjakan akibat dorongan dari dalam diri dan dorongan dari lingkungan sekolah. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, apabila tidak ada motivasi, maka hasil kinerjanya tidak akan maksimal. Motivasi bisa datang dari mana saja, baik dari dalam diri sendiri, maupun dari luar. Di sisi lain, guru yang profesional harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tercermin dari sikap dan perilaku guru yang mau bekerja keras, cenderung bertindak, mendayagunakan segenap kemampuan, pikiran, ketrampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan (Kasim, 2018).

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif. Jenis dari penelitian ini adalah *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di 26 SMK Swasta swasta di Kabupaten Kudus dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 326 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Instrumen penelitian berupa kuesioner. Jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Uji Instrumen menggunakan uji validitas, reliabilitas, Uji prasyarat menggunakan uji normalitas; uji linieritas; uji multikolinearitas; uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis

meliputi uji regresi tunggal dan berganda. Uji T, Uji simultan, Uji Determinasi.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Data kompetensi manajerial kepala sekolah diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 46 butir yang merupakan jawaban dari 326 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel kompetensi manajerial kepala sekolah.

Berdasarkan data dari 326 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah, dengan rincian bahwa 2,1% responden termasuk dalam kategori tidak baik, 21,8% responden termasuk kurang baik, 31,6% responden termasuk dalam kategori cukup baik, 27,6% responden termasuk dalam kategori baik, dan 16,9% responden termasuk dalam kategori sangat baik, karena rata-rata skor kompetensi manajerial kepala sekolah adalah 143,26 maka skor tersebut termasuk dalam kategori cukup baik.

Hasil analisis bahwa F_{hitung} dari kompetensi manajerial kepala sekolah sebesar 385,635 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($385,635 > 3,88$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus (Y).

Tabel 1

Signifikansi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34144.669	1	34144.669	385.635	.000 ^b
Residual	28687.416	324	88.541		
Total	62832.086	325			

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Adapun koefisien korelasi antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kompetensi guru adalah 0,737. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kompetensi guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. nilai R-square sebesar 0,543. Hasil ini berarti kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 54,3% terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus. Sedangkan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Adanya pengaruh kompetensi manajerial yang kuat ditunjukkan pada hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sarifani (2017) dalam penelitian yang berjudul "Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Mutu sebagai

Determinan Kinerja Guru”, yang menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan ketrampilan manajerial kepala sekolah dan budaya mutu terhadap kinerja guru. Ketrampilan manajerial kepala sekolah (X1) sebesar 43,83%, budaya mutu (X2) sebesar 28,03% dan R sebesar 44,22% dan sisanya 55,78% dipengaruhi oleh faktor lain.

Demikain halnya selaras dengan penelitian Saepudin (2019) dengan judul penelitian ”Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Mutu Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi”. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan mutu guru sebesar 67,67%, dan 32,32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaannya dari penelitian ini adalah sama-sama penelitian kuantitatif dan ada variabel yang sama yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Muhaimin (2018: 78) mengidentifikasikan beberapa hal yang mempengaruhi kompetensi guru diantaranya adalah yang salah satunya adalah kompetensi manajerial kepala sekolah dan suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan. Sementara itu, Susanto (2017: 74) mengemukakan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi yaitu: 1) ciri seseorang, meliputi

kemampuan dan kepribadiannya, 1) Lingkungan luar, meliputi budaya, politik, hukum, ekonomi dan sosial, 3) Sikap terhadap profesi pegawai, meliputi kompetensi manajerial, kepemimpinan dan syarat kerja.

Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kompetensi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Kudus.

Data iklim organisasi sekolah diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 29 butir yang merupakan jawaban dari 326 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel iklim organisasi sekolah.

Berdasarkan data menunjukkan bahwa dari 326 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang iklim organisasi sekolah, dengan rincian bahwa 6,5% responden termasuk dalam kategori tidak baik, 17,5% responden termasuk kurang baik, 42,9% responden termasuk dalam kategori cukup baik, 28,5% responden termasuk dalam kategori baik, dan 4,6% responden termasuk dalam kategori sangat baik, karena rata-rata skor iklim organisasi sekolah adalah 90,95 maka skor tersebut termasuk dalam kategori cukup baik.

Berdasarkan analisis statistik bahwa F_{hitung} dari k iklim organisasi sekolah sebesar 8,369 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($8,369 > 3,88$)

dengan nilai Sig sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus (Y). Nilai koefisien korelasi antara iklim organisasi sekolah dengan kompetensi guru adalah 0,579. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara iklim organisasi sekolah dengan kompetensi guru memiliki keeratan hubungan yang sedang. Nilai R-square sebesar 0,335. Hasil ini berarti iklim organisasi sekolah memiliki kontribusi pengaruh sebesar 33,5% terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus. Sedangkan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2
 Signifikansi Iklim Organisasi Sekolah
 Terhadap Kompetensi Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1582.103	1	1582.103	8.369
	Residual	61249.983	324	189.043	
	Total	62832.086	325		

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi Sekolah

Hasil penelitian ini menunjukkan kuatnya iklim kerja dalam memberikan kontribusi pengaruh juga selaras dengan penelitian Widodo (2018), dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Budaya Kualitas (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP (Y) di Kecamatan Karangtengah Kabupaten Demak". Hasil dari penelitian tersebut

pengaruh iklim kerja, beban kerja dan budaya kualitas terhadap kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 83%, namun secara parsial variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kecil, iklim kerja dengan kepuasan kerja berkontribusi 69,8%, beban kerja dengan kepuasan kerja 7,5%, budaya kualitas dengan kepuasan kerja 5,7% dan 17% dari variabel lain.

Utami (2018) dalam penelitiannya yang berjudul; "Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Devisi Penjualan PT. Pusri Palembang". Menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan profesionalisme dan iklim kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Profesionalisme (X_1) sebesar 41,40%, Iklim kerja (X_2) sebesar 56,20% dan R sebesar 78,80% dan sisanya sebesar 21,20% dipengaruhi faktor lain.

Sig. .004^b Menurut Stinger (Wirawan, 2017) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi. Iklim organisasi seperti yang dinyatakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donelly (2017: 702) merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, yang dianggap

menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan dapat dikatakan pula bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh karyawan sehingga kinerja organisasi meningkat.

Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Kudus.

Data motivasi kerja guru diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 29 butir yang merupakan jawaban dari 326 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan motivasi kerja guru. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel motivasi kerja guru.

Berdasarkan data pada tabel 4.6 atau gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 326 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan pe tentang motivasi kerja guru, de rincian bahwa 8% respo termasuk dalam kategori s rendah, 13,2% responden term rendah, 43,9% responden term dalam kategori sedang, 28,5% responden termasuk dalam kategori tinggi, dan 6,4% responden termasuk dalam kategori sangat tinggi, karena rata-rata skor motivasi kerja guru adalah 91,03 maka skor tersebut termasuk dalam kategori sedang.

Berdasarkan nilai F_{hitung} dari motivasi kerja guru sebesar 9,902 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($9,902 > 3,88$) dengan nilai Sig sebesar $0,014 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus (Y). Nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja guru dengan kompetensi guru adalah 0,633. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja guru dengan kompetensi guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. Nilai R-square sebesar 0,401. Hasil ini berarti motivasi kerja guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,1% terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus. Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3
Signifikansi Motivasi Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.340	1	174.340	9.902	.014 ^b
	Residual	62657.746	324	193.388		
	Total	62832.086	325			

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kuatnya pengaruh motivasi kerja selaras dengan penelitian Maghfiroh (2018), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Guru PAI di SMP Bahaudin Ngelom Sidoharjo. Hasil penelitian ini ada hubungan yang positif dan signifikan ketrampilan manajerial kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ketrampilan manajerial kepala sekolah (X_1) sebesar 61,4%, iklim kerja (X_2) 12 %, motivasi kerja sebesar 22,6% dan R sebesar 74,5% dan sisanya 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Motivasi kerja guru menurut Fathurrohman & Suryana (2017: 63) adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Donal dalam Komarudin (2017: 49) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dikategorikan dalam dua jenis yaitu: 1) faktor intrinsik, yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima; dan 2) faktor ekstrinsik, yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang, misalnya: kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru

terhadap kompetensi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Kudus.

Data kompetensi guru diperoleh dari penjumlahan skor tiap butir pernyataan yang berbobot 1, 2, 3, 4, dan 5 sebanyak 37 butir yang merupakan jawaban dari 326 responden penelitian terhadap instrumen yang berkaitan dengan kompetensi guru. Berikut tampilan hasil output SPSS statistic deskriptif variabel kompetensi guru.

Berdasarkan data pada tabel 4.8 atau gambar 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 326 responden yang telah menjawab angket yang disebarkan peneliti tentang kompetensi guru, dengan rincian bahwa 4,6% responden termasuk dalam kategori tidak baik, 14,7% responden termasuk kurang baik, 30,7% responden termasuk dalam kategori cukup baik, 30% responden termasuk dalam kategori baik, dan 20% responden termasuk dalam kategori sangat baik, karena rata-rata skor kompetensi guru adalah 154,31 maka skor tersebut termasuk dalam kategori cukup baik.

Diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 141,880 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,88 ($141,880 > 3,88$) dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1), iklim organisasi sekolah (X_2) dan motivasi kerja guru (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus

(Y). Koefisien korelasi antara motivasi kerja guru dengan kompetensi guru adalah 0,755. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru dengan kompetensi guru memiliki keeratan hubungan yang kuat. nilai *Adjusted R-square* sebesar 0,565. Hasil ini berarti kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,5% terhadap kompetensi guru di SMK Swasta Kabupaten Kudus. Sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4 Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	35771.066	3	11923.689	141.880	.000 ^b
Residual	27061.020	322	84.040		
Total	62832.086	325			

a. Dependent Variable: Kompetensi Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Organisasi Sekolah

Adanya pengaruh kompetensi manajerial yang kuat ditunjukkan pada hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Sarifani (2017) dalam penelitian yang berjudul "Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Mutu sebagai Determinan Kinerja Guru", menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan ketrampilan manajerial kepala sekolah dan budaya mutu terhadap kinerja guru. Ketrampilan manajerial kepala sekolah (X1) sebesar 43,83%,

budaya mutu (X2) sebesar 28,03% dan R sebesar 44,22% dan sisanya 55,78% dipengaruhi oleh faktor lain.

Demikain halnya selaras dengan penelitian Saepudin (2019) dengan judul penelitian "Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Mutu Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi". Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan mutu guru sebesar 67,67%, dan 32,32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaannya dari penelitian ini adalah sama-sama penelitian kuantitatif dan ada variabel yang sama yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, di hayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan" (Mulyasa, 2016).

Kompetensi menurut Musfah (2016:56) merupakan sekumpulan informasi yang berisi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang wajib seorang guru miliki dalam mencapai tujuan pembelajaran melalui pelatihan, pendidikan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Oleh karena itu, kompetensi yang wajib dimiliki guru berkaitan dengan kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial

dan spiritual yang semua itu tercakup dalam standar profesi guru ketika memberikan pengajaran kepada peserta didiknya.

D. Kesimpulan

Dapat disimpulkan Adanya pengaruh kompetensi manajerial yang kuat ditunjukkan pada hasil penelitian ini. selaras dengan penelitian Sarifani (2017) dalam penelitian yang berjudul "Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Mutu sebagai Determinan Kinerja Guru", menemukan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan ketrampilan manajerial kepala sekolah dan budaya mutu terhadap kinerja guru. Ketrampilan manajerial kepala sekolah (X1) sebesar 43,83%, budaya mutu (X2) sebesar 28,03% dan R sebesar 44,22% dan sisanya 55,78% dipengaruhi oleh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Alfath, Annisa. 2022. Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Menyongsong Kurikulum Merdeka Belajar. *Soshumdik*, 1(2).
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Anoraga, Pandji. 2017. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyad, Muhammad. 2018. Mencermati Standar Kepala Sekolah. *Artikel Pendidikan Network*. <http://re-searchengines.com/0508arsyad.html>
- Atmodiwirio, Soebagiyo. 2017. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Ardadizya Jaya
- Burhanudin. 2016. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Champbell J.P. 2015. *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. New York: MC Grow – Hill.
- Daga, A. T. 2021, Makna Merdeka Belajar dan Penguatan Peran Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Educatio*, 7(3).
- Djamarah, S. B. 2017. *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha. Nasional.
- Djohar, M.S. 2016, *Guru, Pendidikan dan Pembinaannya Penerapannya dalam Pendidikan dan UU Guru*, Yogyakarta: CV Grafika Indah
- Fathurrohman, Pupuh. & Suryana, Aa. 2017. *Guru Profesional*. Bandung: Refika Aditama.
- Freire, Paulo. 2017. *Politik Pendidikan : Kebudayaan, Kekuasaan dan Pembebasan*,

- terj: Agung Prihantoro. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Finch, C.R., & Crunkilton, J.R. 2015. *Curriculum Development in Vocational and Technical Education: Plan-ning, Content, and Implementation*. Sidney: Allyn and Bacon.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, alih bahasa Nunuk Adiarni, Edisi kedelapan, Jilid II*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2018. *Buku Seri Program Statistik Versi 2000 Manual Paket Midi*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Hadiyanto. 2019. *Mencari Sosok Desentralissi Manajemen Pendidikan Modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamzah, B. Uno. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hendarman & Rohanim. 2018. *Kepala Sekolah sebagai Manajer Teori dan Praktik*. Bandung: PT Remaja Indonesia.
- Illahi, N. 2020. Peranan guru profesional dalam peningkatan Prestasi siswa dan mutu pendidikan di era milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1).
- Indrasari Meithiana, 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indonedia Pustaka
- Jauhari, Arif. 2015. *Kinerja Guru Berprestasi*, Depok: Badan Penerbit FKM UI.
- Kasim, Aan. 2018. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Dan Motivasi Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Koperasi Aneka Jaya Batur Ceper Klaten. *Jurnal Manajemen*. 1(2): 92-103.
- Komarudin, Achmad. 2017. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi*. Bandung: Pustaka Pelajar
- Maghfiroh, laily. 2018. *Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PAI di SMP Bahaudin Ngelom Sidoharjo*. Tesis. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Moeheriono, 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Muhaimin. 2018. *Paradigma Pendidikan Agama Islam: Upaya Untuk Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam Disekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2016. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Musfah, Jejen. 2016. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Permendikbud No 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah
- Permendikbud No.15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas.
- Permendikbud No.13 Tahun 2017 tentang Standar Kepala Sekolah.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan. Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak Prenadamedia Group
- Purwanto. 2016. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahmasyah, M. F. 2021. Merdeka belajar: upaya peningkatan mutu Pembelajaran di sekolah/madrasah. Ar-Rosikhun: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 4(2).
- Ramayulis, 2018. *Profesi dan Etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Muliya.
- Riduwan, 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2018. *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Singapore: Prentice
- Rusman. 2016. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- Saepudin, Aeb. 2019. *Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Mutu Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi*. Tesis. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2017. *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Kencana.
- Santoso, Singgih. 2015. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A.M. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Sarifani, Kaisya Azzahra Kadar. 2017. Keterampilan manajerial kepala sekolah dan budaya mutu sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2).
- Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soemantri, Suryana. 2021. *Perilaku Organisasi*, Bandung. Universitas Padjadjaran.
- Sudjana, Nana. 2015. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Suparlan. 2016. *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suprihatiningrum, Jamil. 2018. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. Yogyakarta : Ar Ruzz Media.
- Susanto, Ahmad. 2017. *Teori Belajar & Pembelajaran*. Jakarta: Prenamedia Group
- Syaifuddin. 2016. *Profesi Keguruan*. Depok: Rajawali Pers.
- Usman, Husaini. 2019. *Administrasi, Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, D. Y. 2018. Pemberian Reward Berdasarkan Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Ahp Pada Pt. Anugerah Protecindo. *JITK (Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer)*, 3(2), 181–188. Retrieved from <http://jitzk.nusamandiri.ac.id/index.php/jitzk/article/view/9>
- Wahyudi, Imam..2017. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wahyusumidjo. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplaikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainun, Buchari, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.