

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU

Darwina¹, Misykat Malik Ibrahim², M. Yusuf Tahir³

¹²³ Pascasarjana Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
darwinainha@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze and examine the influence of principal's managerial competence and supervision to teachers' achievement motivation at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Bulukumba Regency, South Sulawesi. This research is a field study with a quantitative approach through the ex post facto method. Respondents in this study as many as 83 teachers were taken 50% randomly from 166 teachers at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Bulukumba Regency. The data collection technique used is a questionnaire then analysis using inferential statistics through regression analysis. The results of this study show that partially, the principal's managerial competencies and supervision competencies influence positively and significantly towards teachers' achievement motivation. Simultaneously, the principal's managerial competence and supervision also have positive and significant impact on the teacher's achievement motivation. This indicates that the level of teachers' achievement motivation, there is influence of managerial competence and supervision competence applied by the headmaster at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Bulukumba Regency.

Keywords: *Managerial Competence, Supervision Competence, Motivation for Achievement*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sedang diguncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta ditantang untuk menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat. Mulyasa (2011: 67) mengemukakan bahwa perubahan dan permasalahan tersebut mencakup perubahan sosial (*social change*), turbulensi atau pergolakan (*turbulence*), kompleksitas (*complexity*), dan kekacauan (*chaos*), seperti *free trade* (pasar bebas), *free labor* (tenaga kerja bebas), perkembangan masyarakat informasi, serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang sangat dahsyat. Perubahan berbagai aspek tersebut bersamaan dengan bangsa Indonesia yang sedang dihadapkan pada fenomena yang sangat dramatis, yaitu rendahnya daya saing yang menjadi indikator bahwa pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia menjadi indikator utama dari rendahnya mutu pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Widiensyah (2018) yang menyimpulkan bahwa tuntutan akan pentingnya upaya peningkatan kualitas pendidikan pada dasarnya berimplikasi pada perlunya sekolah mempunyai sumber daya manusia yang dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk melakukan pengelolaan yang baik demi meningkatkan mutu pendidikan. Akan tetapi, upaya-upaya tersebut tidak akan berhasil tanpa dibarengi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan, terutama guru (Hamalik, 2010). Guru merupakan jabatan profesi yang

memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik profesional di lingkungan sekolah. Mulyasa (2011) mengungkapkan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan tidak akan memberikan sumbangsih yang signifikan apabila tidak didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Guru sebagai komponen utama yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan harus mendapatkan perhatian sentral. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah atau madrasah. Guru merupakan komponen yang menentukan keberhasilan peserta didik, terutama yang berhubungan dengan proses pembelajaran. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Juhji (2016) bahwa guru sebagai pelaku utama dalam penerapan program pendidikan di sekolah memiliki peran penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru yang bekerja secara profesional akan menghasilkan proses dan hasil yang bermutu dalam rangka mewujudkan insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Habibi (2015) mengungkapkan bahwa kemampuan profesi yang dimiliki oleh guru merupakan salah satu unsur penunjang dalam mewujudkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, guru perlu memiliki semangat atau motivasi dalam bekerja sebagai upaya mencapai kemajuan karir sebagai guru yang profesional.

Motivasi dalam dunia kerja merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia. Motivasi merupakan kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Supraswati (2016) mengungkapkan bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Orang-orang yang lebih mengejar prestasi daripada imbalan terhadap keberhasilan adalah mereka yang memiliki dorongan kuat untuk berhasil. Mereka bersemangat untuk melakukan suatu kegiatan dengan lebih baik dan lebih efisien agar hasil yang dicapai lebih baik dibandingkan hasil sebelumnya. Wardana menyatakan bahwa (2013) dorongan tersebut yang dinamakan sebagai kebutuhan untuk berprestasi (*the achievement need*). Guru yang memiliki motivasi mengindikasikan terjadinya perubahan energi pada diri guru karena ada keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang guru akan mempunyai energi baru karena adanya dorongan untuk menjadi guru yang profesional.

Guru yang memiliki motivasi dalam bekerja akan berdampak positif bagi dirinya maupun bagi madrasah, begitu pula sebaliknya. Danial, dkk. (2019) mengungkapkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi, guru dikategorikan memiliki daya dorong atau daya gerak untuk mengerahkan kemampuan dan mengembangkan dayanya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya meningkatkan kinerja sekolah/madrasah. Dalam konteks ini, kepala madrasah sebagai pemimpin harus memberikan jalan terbaik dengan lebih memerhatikan kesejahteraan guru agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai keinginan, semangat, dan energi yang kuat dalam dirinya untuk bekerja seoptimal mungkin. Motivasi berprestasi yang tinggi pada guru akan membawa dampak positif bagi proses pembelajaran dan mampu meningkatkan daya saing guru.

Fakta yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Bulukumba, masih banyak ditemukan guru yang mengesampingkan upaya peningkatan motivasi berprestasinya. Rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan prestasi kerjanya dapat menyebabkan rendahnya kualitas

pendidikan di madrasah. Guru cenderung tidak menyadari tugas dan tanggung jawab yang diembannya sehingga kewajibannya sering terabaikan, seperti guru tidak membuat persiapan untuk mengajar dan kurang menguasai bahan ajar sehingga guru kurang kreatif dan inovatif dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Hal ini ditandai dengan sebagian besar guru yang hanya menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Selain itu, mereka masih menunggu instruksi atasan ketika hendak melakukan sesuatu. Hal ini tentunya memerlukan pembenahan ke arah yang lebih baik sebab guru merupakan unsur yang memberi kontribusi besar terhadap prestasi peserta didik sehingga berpengaruh terhadap mutu pendidikan.

Suatu organisasi akan berkembang dan mengalami kemajuan ditentukan manajernya. Kompetensi manajer dalam melaksanakan peranan manajerialnya dapat mewujudkan suatu prestasi dan apabila organisasi tersebut bergerak di bidang bisnis, organisasi tersebut akan memperoleh keuntungan atau benefit yang luar biasa. Demikian pula halnya dengan sekolah/madrasah, identik pula sebagai sebuah organisasi yang bergerak di dalam membentuk dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kemajuan suatu sekolah/madrasah tidak terlepas dari kompetensi manajerial yang dimiliki dan dimainkan oleh kepala sekolah/madrasah. Semegah dan secanggih apa pun sarana prasarana yang dimiliki oleh suatu madrasah jika tidak dikelola dan ditangani dengan baik oleh kepala madrasah beserta dengan aparat birokrasi yang bersangkutan, semuanya akan menjadi sia-sia.

Astuti dan Danial (2019) mengemukakan bahwa sebagai pemimpin, kepala madrasah harus bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di madrasah. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa kepala madrasah merupakan manajer yang menjadi nakhoda keberhasilan pendidikan yang diselenggarakan di madrasah. Kepala madrasah sebagai manajer, harus memiliki pengetahuan yang luas untuk mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan termasuk dalam hal memberdayakan guru untuk mencapai kinerja secara maksimal. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai manajer harus mampu menggerakkan guru-guru untuk menghasilkan kinerja secara maksimal melalui pemberian dorongan atau motivasi.

Motivasi guru dalam bekerja sangat perlu diperhatikan oleh kepala madrasah. Hal ini berkaitan dengan supervisi guru yang merupakan wadah dalam membimbing dan membina guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tujuan utama dilaksanakannya supervisi adalah untuk memberikan pelayanan kepada guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif, mengembangkan kurikulum dan meningkatkan kemampuan profesionalisme guru. Jumriati (2017) mengemukakan bahwa kegiatan supervisi dapat membangkitkan dan merangsang guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, seperti mempersiapkan perlengkapan untuk kelancaran proses pembelajaran, mengembangkan metode pembelajaran yang bervariasi, membina kerja sama yang baik dan harmonis, dan mengembangkan pengetahuan guru. Supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah diarahkan pada semua komponen yang terkait dengan penyelenggaraan pembelajaran, mencakup bimbingan menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan proses, dan hasil belajar dan melaksanakan program tindak lanjut. Melalui kegiatan supervisi yang dilakukan kepala madrasah tersebut diharapkan dapat membantu guru dalam meningkatkan motivasi kerjanya demi menghasilkan kinerja yang optimal.

Pentingnya penerapan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah akan memicu timbulnya motivasi berprestasi bagi guru. Hal ini menjadikan suatu fenomena yang menarik untuk dikaji melalui penelitian. Dengan demikian, rumusan masalah

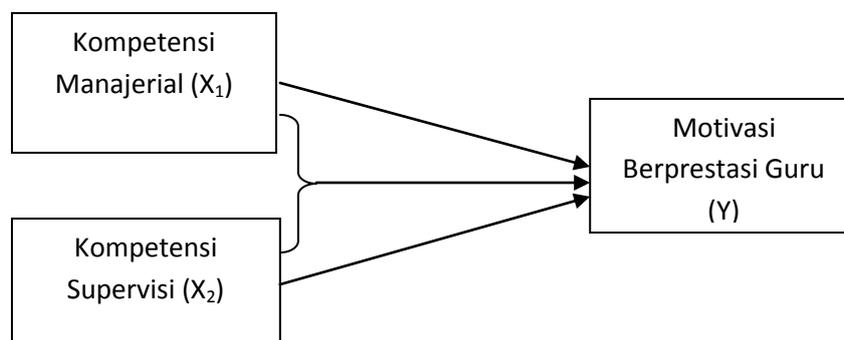
dalam penelitian ini meliputi: 1) adakah pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru?; dan 2) adakah pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Bulukumba?. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk: 1) menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah secara parsial terhadap motivasi berprestasi guru; dan 2) menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah secara simultan terhadap motivasi berprestasi guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Maman, dkk. (2011: 17) mengemukakan bahwa penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang dilakukan apabila meneliti fenomena yang telah terjadi, kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan peristiwa tersebut. Fenomena yang telah terjadi dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi guru kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor yang memengaruhinya, dalam hal ini adalah kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah.

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bulukumba. Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bulukumba terdiri dari lima (5) madrasah. Kelima madrasah tersebut adalah: MTsN 1 Bulukumba, MTsN 2 Bulukumba, MTsN 3 Bulukumba, MTsN 4 Bulukumba, dan MTsN 5 Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 166 orang pada lima MTs di Kabupaten Bulukumba. Teknik pengambilan sampel ditentukan secara random dengan mengambil 50% dari populasi sehingga sampel yang menjadi responden sebanyak 83 orang guru. Penentuan sampel tersebut berdasarkan pendapat Arikunto (2010: 109) yang menyatakan bahwa apabila populasinya lebih dari 100 orang, sampel dapat diambil dari 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan angket atau kuesioner kepada guru yang menjadi responden untuk mengukur kompetensi manajerial dan kompetensi manajerial kepala madrasah, serta motivasi berprestasi guru. Ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini dapat digambarkan pada kerangka konsep berikut:



Berikut ini penjelasan dan indikator masing-masing variabel yang akan diukur:

1. Kompetensi manajerial kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala madrasah dalam upayanya untuk mengelola madrasah dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada untuk diarahkan pada pencapaian tujuan madrasah yang telah

ditetapkan. Kompetensi manajerial dalam penelitian ini meliputi indikator: 1) menyusun perencanaan madrasah; 2) mengembangkan organisasi madrasah; 3) pendayagunaan sumber daya madrasah; 4) mengelola perubahan dan pengembangan madrasah; 5) menciptakan budaya dan iklim madrasah; 6) mengelola guru dan staf; 7) mengelola sarana dan prasarana madrasah; 8) mengelola hubungan madrasah dan masyarakat; 9) mengelola peserta didik; 10) mengelola pengembangan kurikulum; 11) mengelola keuangan sekolah; 12) mengelola ketatausahaan madrasah; 13) mengelolah unit layanan khusus madrasah; 14) mengelola sistem informasi madrasah; 15) memanfaatkan kemajuan teknologi; 16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah.

2. Kompetensi supervisi kepala madrasah adalah kemampuan kepala madrasah dalam: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesional guru, kemampuan melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang yang tepat, kemampuan menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka meningkatkan profesional guru.
3. Motivasi berprestasi guru adalah segala bentuk kekuatan atau energi yang mampu menggerakkan seorang guru untuk melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang timbul oleh adanya rangsangan baik dari dalam maupun dari luar guru yang ditandai dengan timbulnya dorongan akan bertanggung jawab, berani mengambil resiko, berprestasi yang lebih tinggi, beriteraksi sosial, kerja sama, pengakuan kemampuan daya saing dan keunggulan, sportivitas dalam bekerja, pekerjaan yang menantang, keamanan kerja, kebebasan bekerja, kepercayaan lembaga untuk berkarya, penghargaan sesama rekan kerja, dorongan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, dorongan untuk memenuhi kebutuhan harga diri, intensif intrinsik.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis secara parsial dan regresi ganda untuk pengujian hipotesis secara simultan. Hipotesis yang dimaksud adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru.

H_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bulukumba dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda melalui SPSS versi 21 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Output Pengujian Regresi Linear Berganda Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Model		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1.963	16.948		.116	.908			
	Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	.352	.113	.338	3.114	.003	.494	.329	.289
	Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah	.547	.196	.303	2.790	.007	.477	.298	.259

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi Guru

Output analisis regresi berganda pada tabel *coefficients* tersebut menunjukkan bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 1,963, nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,352 dengan nilai *Sig.* 0,003, dan nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,547 dengan nilai *Sig.* 0,007. Dengan demikian persamaan regresinya $\hat{Y} = 1,963 + 0,352X_1 + 0,547X_2$. Hal tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika kompetensi manajerial (X_1) dan kompetensi supervisi kepala madrasah (X_2) mendekati atau sama dengan 0, motivasi berprestasi guru (Y) akan tetap sebesar 1,963. Hal ini berarti bahwa jika nilai kompetensi manajerial (X_1) dan kompetensi supervisi kepala madrasah (X_2) rendah, rata-rata nilai motivasi berprestasi guru (Y) tetap sebesar 1,963.
- Jika kompetensi manajerial (X_1) naik satu satuan, sedangkan kompetensi supervisi (X_2) tetap, motivasi berprestasi guru (Y) akan naik sebesar 0,352 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan karena nilai *Sig.* $0,003 < 0,05$. Berdasarkan tabel *coefficient*, diperoleh nilai secara parsial 0,329 sehingga besarnya pengaruh atau kontribusi kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru adalah $0,329^2 \times 100\% = 0,108$ atau 10,8%.
- Jika kompetensi supervisi (X_2) naik satu satuan, sedangkan kompetensi manajerial kepala madrasah (X_1) tetap, motivasi berprestasi guru (Y) akan naik sebesar 0,547 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan karena nilai *Sig.* $0,007 < 0,05$. Berdasarkan tabel *coefficient*, diperoleh nilai secara parsial 0,298 sehingga besarnya pengaruh atau kontribusi lingkungan organisasi terhadap kinerja pegawai adalah $0,298^2 \times 100\% = 0,089$ atau 8,9%.

Interpretasi tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi manajerial lebih besar pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi guru daripada kompetensi supervisi. Secara simultan, besarnya pengaruh atau kontribusi kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah dapat dilihat pada hasil uji determinasi yang dianalisis melalui bantuan SPSS versi 21 pada tabel berikut:

Tabel 2. Output Pengujian Determinasi Motivasi Berprestasi Guru atas Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.294	6.861

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebagai hasil koefisien determinasi sebesar 0,311 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,294. Dengan demikian, besarnya pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah adalah 29,4% dan 70,6% ditentukan oleh faktor lain. Signifikansi pengaruh kedua variabel tersebut dapat dilihat pada *output* SPSS sebagai berikut:

Tabel 3. Output Pengujian Signifikansi Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah terhadap Motivasi Berprestasi

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1700.613	2	850.306	18.065	.000 ^b
	Residual	3765.459	80	47.068		
	Total	5466.072	82			

a. Dependent Variable: Motivasi Berprestasi Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah, Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.

Berdasarkan tabel ANOVA tersebut dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 18,065 dengan nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu, kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah merupakan dua variabel berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bulukumba.

Kepala madrasah sebagai *manager* harus mampu memaksimalkan kemampuan manajerialnya dalam melaksanakan fungsi manajemen yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Kusnan (2007) yang mengungkapkan bahwa tugas dan tanggung jawab kepala madrasah adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan madrasah dengan menggunakan sumber daya yang ada.

Kompetensi manajerial kepala madrasah yang diperlukan sebagai seorang manajer dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya, mencakup keterampilan konseptual (*conceptual skill*), keterampilan hubungan manusia (*human skill*), dan keterampilan teknis (*technical skill*). Hal ini menandakan bahwa kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya tidak hanya sekadar memiliki kemampuan konseptual, tetapi juga perlu menerapkan konsep-konsep tersebut. Dalam penerapannya, kepala madrasah juga perlu menjalin hubungan dengan guru maupun tenaga kependidikan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan sesuai yang diharapkan demi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung temuan Rumaeni, dkk. (2017) yang menemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan guru. Sebagaimana diketahui bahwa kedisiplinan guru akan tercipta jika dibarengi dengan kesadaran akan tanggung jawabnya. Kesadaran akan tanggung jawab mencerminkan adanya motivasi atau dorongan yang tertanam dalam jiwa guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara disiplin, baik disiplin dari segi kehadiran maupun dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara tepat waktu. Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan Karweti (2010) yang menemukan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerjanya. Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompetensi manajerial secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai, tetapi melalui motivasi kerja terlebih dahulu. Hasil temuan ini dan temuan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kompetensi manajerial merupakan salah satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, kompetensi manajerial kepala madrasah yang diterapkan dengan baik akan memberikan kontribusi terhadap motivasi berprestasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah yang memiliki kemampuan menerapkan kompetensi manajerialnya dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu, kepala madrasah harus menerapkan kompetensi manajerialnya dengan baik karena motivasi berprestasi guru ditentukan oleh kompetensi manajerial kepala madrasah. Dengan demikian, dugaan yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru dapat diterima atau terbukti kebenarannya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Bulukmba.

Kepala sekolah/madrasah memiliki peran sebagai *educator* (pendidik), *manager* (manajer), *administrator* (pengadministrasi), *supervisor* (pengawas), *leader* (pemimpin), *innovator* (pembaharu), dan *motivator* (penggerak). Kepala madrasah sebagai supervisor diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan melakukan supervisi terhadap proses pembelajaran guru di kelas. Henny (2015) mengemukakan bahwa kepala madrasah dalam melakukan supervisi pengajaran bisa mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuan sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga melalui supervisi pengajaran, kepala madrasah sebagai supervisor bisa menumbuhkan motivasi kerja guru sekaligus meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tatorifasah (2012) yang menyimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi untuk meningkatkan prestasi guru dilakukan melalui yang observasi kelas, pertemuan individu, dan rapat guru. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan melakukan supervisi, kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik demi menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Selain itu, dengan melaksanakan supervisi maka kepala sekolah bisa mengetahui permasalahan guru dalam kegiatan mengajar dan memberikan solusi kepada guru tersebut sehingga dapat membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru tersebut.

Hasil penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah yang memiliki kemampuan menerapkan kompetensi supervisi dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu, kepala

madrasah harus menerapkan kompetensi supervisi dengan baik karena motivasi berprestasi guru ditentukan oleh kompetensi supervisi kepala madrasah. Dengan demikian, dugaan yang menyatakan bahwa kompetensi supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru dapat diterima atau terbukti kebenarannya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Bulukmba.

Guru memerlukan motivasi ekstrinsik atau penggerak yang berasal dari luar dirinya untuk mendukung motivasi intrinsiknya. Pemberian motivasi ekstrinsik tersebut kepada guru sangat perlu diperhatikan oleh manajer atau kepala sekolah/madrasah. Meskipun demikian, tumbuhnya motivasi tetap berdasar dan dimulai dari dalam diri guru itu sendiri. Dorongan dari dalam diri sendiri akan lebih berhasil daripada dorongan dari luar. Kepala madrasah harus mengarahkan dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang bersedia bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk menciptakan kepuasan. Motivasi kerja ini tidak dapat hanya ditentukan oleh motivasi yang berasal dari diri individu itu sendiri, tetapi memerlukan dorongan dari luar.

Supervisi dibutuhkan dalam rangka memberikan panduan dan arahan guna mengembangkan kemampuan individu sekaligus dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Fauzah (2017) mengemukakan bahwa bentuk atau pola supervisi yang tepat akan mempengaruhi tingkat kesuksesan dalam berbagai tingkat kinerja pendidikan yang relevan dan efektif. Lebih lanjut, Bernawi dan Fauziah (2015) menyatakan bahwa supervisi sangat berpengaruh terhadap kemampuan profesional guru. Dengan adanya pelaksanaan supervisi yang teratur guru akan selalu berusaha memperbaiki kompetensi yang dimilikinya ke arah yang lebih baik, dengan adanya perbaikan kompetensi akan berpengaruh pula terhadap kegiatan pembelajaran yang semakin baik sehingga menghasilkan peserta didik berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Hal ini menandakan bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik jika dibantu melalui pembinaan dan pengarahan dari kepala madrasah melalui kegiatan supervisi. Dengan demikian, motivasi guru untuk meningkatkan prestasi kerjanya akan tertanam dalam dirinya jika pekerjaan yang akan dilaksanakan terarah pada tujuan yang hendak dicapai.

Hasil penelitian ini telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah terhadap motivasi berprestasi guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah yang memiliki kemampuan menerapkan kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi berprestasi guru. Dengan demikian, dugaan yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru dapat diterima atau terbukti kebenarannya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Bulukmba.

PENUTUP

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan memberikan kesimpulan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 10,8%. Kompetensi supervisi kepala madrasah secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 8,9%. Secara simultan, kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 29,4% dan selebihnya 70,6% ditentukan oleh faktor lain.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala madrasah merupakan dua variabel yang berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi berprestasi guru, ada pengaruhnya dari kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi yang diterapkan oleh kepala madrasah.

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada kepala madrasah tentang pentingnya penerapan kompetensi manajerial dan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya karena merupakan faktor penentu motivasi berprestasi guru. Oleh karena itu, kepala madrasah direkomendasikan agar selalu berupaya meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan perannya sebagai manajer dan supervisor, baik melalui *workshop* maupun kegiatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman, Sambas Ali Muhidin dan Ating Somantri. (2011). *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Cet. I; Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti dan Danial. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri. *Journal of Islamic Education Management*, vol. 5 no. 1 (Juni 2019), h. 31-45. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare/article/view/3495/2333>
- Bermawi, Yoserizal dan Tati Fauziah. (2015). “Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Profesional Guru”. *Pesona Dasar: Jurnal Pendidikan Dasar dan Humaniora*, vol. 1 no. 4 (Oktober 2015), h. 16-24. <http://jurnal.unsyiah.ac.id/PEAR/article/view/7519/6190>
- Danial, Muljono Damopolii dan St. Syamsudduha. (2019). “Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat”. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, vol. 22 no 1 (Juni 2019), h. 141-156. http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/lentera_pendidikan/article/view/7610/6421
- Fauzah. (2017). “Supervisi Pendidikan sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam”. *Jurnal Tarbiyatuna*, vol. 2 no. 1 (Januari 2017), h. 36-60. <http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/download/3206/2408>
- Habibi, Beni. (2015). “The Influence of Principal Managerial Competence and Work Motivation on Teacher Professionalism of Vocational High Schools”. *Dinamika Pendidikan*, vol. 10 no 2 (Desember 2015), h. 119-124. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/DP/article/view/5104/4149>
- Hamalik, Oemar. (2010). *Pendidikan Guru, Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Henny, (2015). “Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesional Guru pada SMA Methodist Kota Banda Aceh”. *Jurnal Intelektualita: Kajian Pendidikan, Manajemen, Supervisi Kepemimpinan, Psikologi dan Konseling*, vol. 3 no 2 (2015), h. 1-10. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/404/331>
- Juhji. (2016). “Peran Guru dalam Pendidikan”, *Studia Didaktika: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, vol. 10 no. 1 (2016), h. 52-62. <http://jurna.uinbanten.ac.id/index.php/studiadidaktika/article/view/73/75>
- Jumriati. (2017). “Analisis Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Pendidikan

- Jasmani Olahraga dan Kesehatan pada SMK Negeri di Kabupaten Gowa”. *Journal of Physical Education, Sport and Recreation*, vol. 1 no. 1 (September 2017), h. 25-33. <http://ojs.unm.ac.id/sportive/article/view/5243/3034>
- Karweti, Engkay. (2010). “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 11 no. 2 (2010), h. 73-84. http://www.jurnal.upi.edu/file/8_Engkay_Karweti.pdf
- Kusnan. (2007). “Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru”. *Iqra*, vol. 3 (Juni 2007), h. 1-14. <https://jurnalqiro.files.wordpress.com/2008/08/01-kusnan-1-12.pdf>
- Mulyasa, E. 2011. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rumaeni, dkk. (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang”. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, vol. 5 no. 2 (2016), h. 136-153. <http://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/1929/1550>
- Supraswati, Ida. (2016). “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru dalam Pembelajaran SDN Gugus Silawe Kajoran Magelang”. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, eds. 14 tahun ke-5 (2016), h. 1.343-1352. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/pgsd/article/download/1947>
- Tatorifasah, Mohammad Mustofa. (2012). “Peran Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Supervisi untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMAN 2 Malang”. *Karya Ilmiah Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UM* (2012). <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/ASP/article/view/24923>
- Wardana, Dendik Surya. (2013). “Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah Disertifikasi”. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, vol. 1 no.1 (Januari 2013), h. 98-109. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/viewFile/1361/1456>
- Widiansyah, Apriyanti. (2018). “Peranan Sumber Daya Pendidikan sebagai Faktor Penentu dalam Manajemen Sistem pendidikan”. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, vol. 18 no. 2 (September 2019), h. 229-234. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/cakrawala/article/view/4347/2615>