

PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI EKS KEWEDANAAN INDRAMAYU PADA MASA PANDEMI COVID-19

Musrinih Musrinih

SMK Negeri 1 Indramayu, Jalan Jenderal Gatot Subroto 4 45213 Karangmalang
Jawa Barat, Email : musrinihs@gmail.com

Citation : Musrinih, M (2023), Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan di Eks Kawedanan Indramayu Pada Masa Pandemi Covid-19, *Edum Journal*, 6 (2), 132 - 146

DOI : <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.142>

ABSTRAK

Kepala sekolah berperan dan bertanggung jawab memimpin, mengorganisir, memantau, membina juga memperbaiki proses belajar mengajar di kelas. Dari konsep manajerial sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, maka kepala sekolah dengan tanggung jawab yang diembannya diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Selain kepala sekolah, tenaga pendidik sebagai komponen utama dan pemegang tampuk pendidikan memainkan peranan yang sangat penting terhadap keberhasilan pendidikan. Selain standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, motivasi kerja memainkan peranan yang cukup penting dalam membentuk kinerja seorang guru. Dengan motivasi kerja yang baik bisa membentuk karakteristik psikologis yang bisa memberikan kontribusi pada tingkat kinerja seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) seberapa besar pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (3) Seberapa besar pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik analisis data menggunakan analisis regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 77 responden. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19, (3) kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci: *kinerja guru, kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja*

ABSTRACT

The principal plays a role and is responsible for leading, organizing, monitoring, fostering and improving the teaching and learning process in the classroom. From the managerial concept as a process of planning, organizing, directing, and supervising, the principal with the responsibilities he carries is expected to be able to carry out his duties and functions properly. In addition to the principal, educators as the main component and the holder of the reins of education play a very important role in the success of education. In addition to the competency standards that must be possessed by a teacher, work motivation plays an important role in shaping the performance of a teacher. With good work motivation can form psychological characteristics that can contribute to a person's level of performance. This study aims to examine and analyze: (1) how much influence the principal's managerial competence on teacher performance, (2) how much influence work motivation on teacher performance, (3) how much influence the principal's managerial competence and work motivation simultaneously on teacher performance. This study uses descriptive and verification methods with a quantitative approach, as well as data analysis techniques using regression analysis. Data collection techniques through Likert scale questionnaires to 77 respondents. The results of data analysis show that (1) principal managerial competence has a positive and significant effect on teacher performance during the Covid-19 pandemic, (2) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance during the Covid-19 pandemic, (3) principal managerial competence and work motivation jointly affect the performance of teachers during the Covid-19 pandemic.

Keywords: *principal managerial competence, teacher performance, work motivation*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sistem dan tata cara meningkatkan kualitas hidup seseorang pada semua aspek kehidupannya di dunia. Pendidikan memiliki nilai yang sangat strategis dan urgen dalam pembentukan suatu bangsa. Pendidikan juga berupaya untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa. Sebab lewat pendidikan tidak hanya berfungsi untuk *how to know dan how to do*, serta *how to life together*, tetapi yang amat penting adalah *how to be*, supaya *how to be* berwujud, maka diperlukan transfer budaya dan kultur. Pendidikan pada dasarnya merupakan sarana strategis untuk meningkatkan potensi bangsa agar mampu berkiprah dalam tataran yang lebih global.

Adanya Pandemi Covid-19 di seluruh dunia ini termasuk Indonesia memberikan dampak besar pada berbagai aspek kehidupan. Bidang pendidikan juga berupaya untuk

memutus mata rantai penyebaran Covid-19 pemerintah menggunakan cara untuk siswa-siswi agar tetap belajar. Penularan virus Corona bisa terjadi melalui berbagai hal yaitu *droplets* atau tetesan cairan yang berasal dari batuk dan bersin, kontak pribadi seperti menyentuh mulut, hidung, dan mata sebelum mencuci tangan sehingga salah satu cara untuk bisa terhindar dari Covid-19 yaitu dengan melakukan pembatas interaksi antar manusia yang diterapkan dengan istilah *physical distancing* (Kompas, 2020). Akibat dari pandemi covid-19 ini, juga menyebabkan diterapkannya berbagai kebijakan untuk memutus mata rantai penyebaran virus corona di Indonesia salah satunya dengan menerapkan himbauan kepada masyarakat agar melakukan *physical distancing* (Rachmat & Krisnadi, 2020: 1).

Peristiwa tersebut juga berdampak pada dunia pendidikan. Sistem pembelajaran baru *pasca new normal* dan BDR (Belajar Dari Rumah) ini digunakan sementara untuk memutus mata rantai penyebaran Covid-19 dengan menerapkan pembelajaran dirumah karena untuk menghindari penyebaran Covid-19. Perubahan pola pembelajaran saat ini terlihat masih dilakukan pada seluruh jenjang pendidikan karena Pandemi Covid-19. Pemerintah sepakat untuk mengganti media pembelajaran para siswa-siswi mulai dari jenjang TK sampai SMA/SMK dengan istilah Daring atau dalam jaringan sehingga mengalami BDR (Belajar Dari Rumah). Kondisi tersebut semakin mempersulit pendidikan di Indonesia untuk meningkatkan kualitasnya. Padahal, peningkatan kualitas merupakan sebuah tuntutan tersendiri bagi seluruh lembaga pendidikan di Indonesia, tidak terkecuali sekolah untuk jenjang SMK.

Guru dikatakan sebagai pendidik, menurut UUSPN No. 20/2003 Bab XI Pasal 39 Ayat 2) dinyatakan bahwa pendidik (*guru*) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang disebut 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. Dari dua undang-undang tersebut jelas bahwa Guru merupakan seorang tenaga kependidikan yang profesional berbeda pekerjaannya dengan yang lain, karena ia merupakan suatu profesi, maka dibutuhkan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rusyan, 2019: 5).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik (Suharsaputra, 2010: 22). Faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) fasilitas kerja, 3) harapanharapan, dan 4) kepercayaan personalia sekolah (Sumarno, 2011: 1). Selain itu, kinerja kerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi kerja.

Kompetensi dan profesionalitas guru yang ditunjukkan dengan kinerja guru dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan pendidikan. Hal ini disebabkan karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan. Sumber pendidikan seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan sumber daya yang ada.

Adanya kebijakan baru hingga perubahan secara berkala tersebut tentu membutuhkan peran kepala sekolah. Peran kepala sekolah tersebut diantaranya adalah peran dalam mengelola kembali kondisi lapangan hingga menyesuaikan berbagai kebutuhan sesuai dengan arahan kebijakan yang berlaku. Untuk melaksanakan hal tersebut, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang optimal. Kepala sekolah sebelum melaksanakan aktifitas manajerial perlu melakukan sebuah perencanaan berupa rencana kompetensi manajerial kepala sekolah. Pentingnya sebuah perencanaan bagi seorang kepala sekolah menjadi acuan dalam melaksanakan proses pengelolaan lembaga pendidikan. Perencanaan yang matang dapat menjadi kekuatan bagi sekolah untuk mengarahkan proses pengelolaan lembaga pendidikan menjadi terarah sesuai dengan rencana yang telah dibuat dan berdasarkan pada tujuan yang ingin dicapai.

Kompetensi manajerial merupakan sebuah penerapan kemampuan pengelolaan kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan. Dalam hal ini implementasi kompetensi manajerial mencakup mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Dengan mencakup seluruh proses, maka proses implementasi dapat dikatakan telah diterapkan dengan baik maka kedepannya dapat meningkatkan kinerja bagi guru terutama pada masa pandemi Covid-19. Pada pelaksanaannya dalam meningkatkan kinerja guru seorang kepala sekolah perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya strategi maka seorang kepala sekolah akan mampu mengarahkan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kemampuan manajerial kepala sekolah yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kesanggupan, kecakapan, atau kekuatan mengatur pekerjaan atau kerja sama yang baik dengan menggunakan orang dan sumber daya yang ada untuk

mencapai sasaran (Sopiah & Herman, 2018:228). El-faradis (2016) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala sekolah.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyono (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sama halnya dengan Sinaga et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi manajerial yang dimiliki kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Motivasi kerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting, karena dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sebagai pendidik. Oleh sebab itu pimpinan harus senantiasa berupaya meningkatkan motivasi kerja guru serta harus memiliki kemampuan di dalam memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan motivasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dias et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mengajar guru. Sama halnya dengan Oktaviani & Putra (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja guru. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi guru yang tinggi mampu memberikan kinerja yang optimal yang dibuktikan dengan adanya kualitas dalam pengajaran hingga peserta didik yang menerima pengajaran.

Berdasarkan observasi awal penulis di SMK Eks Kewedanaan Indramayu, bahwa kompetensi manajerial yang dimiliki kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu sekolah belum sesuai harapan, serta masih kurangnya kompetensi supervisi yang dimiliki kepala sekolah belum teraplikasi dengan baik dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada masa pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019:206) bahwa penelitian deskriptif adalah “penelitian yang

digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru SMK di Eks Kewedanaan Indramayu pada masa pandemi Covid-19. Sedangkan penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Menurut Sontani dan Muhidin (2011:4), penelitian verifikatif adalah: “Penelitian yang diarahkan untuk menguji kebenaran sesuatu dalam bidang yang telah ada”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu tahun 2021. Jumlah populasi (N) dalam penelitian ini sebanyak 338 guru dari 5 SMK Negeri yang ada di Eks Kewedanaan Indramayu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Cluster Random Sampling*. Sampel yang peneliti ambil berjumlah 77 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* di bawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Uji Hipotesis (t) Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61,714	9,542		6,467	,000
Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	,290	,110	,291	2,633	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) memiliki nilai sebesar *p-value* $0,010 < 0,05$ artinya

berdistribusi signifikan. Hal tersebut berarti kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut berarti menerima hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi $y = a + bx_1$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 61,714 + 0,290X_1$. Konstanta sebesar 61,714 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1), maka kinerja guru (Y) adalah 61,714. Koefisien regresi sebesar 0,290 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai kompetensi manajerial kepala sekolah akan memberikan skor 0,290.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Besaran pengaruh Variabel X_1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,291 ^a	,085	,072	7,799

a. Predictors: (Constant), Kompetensi manajerial Kepala Sekolah

Pada Tabel 1 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,085. Keberpengaruhan antara variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan rumus $KD = (R^2) \times 100\%$. Atau $R^{\text{Square}} \times 100\% = 0,085 \times 100\% = 8,5\%$. Hal ini berarti bahwa 8,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, sedangkan sisanya 91,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja (X_2) secara individual (parsial) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai *t* pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima.

Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis (*t*) Variabel X_2 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49,960	10,400		4,804	,000
Motivasi Kerja	,413	,116	,379	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,001 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut mengandung makna diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru”.

Persamaan regresi $y = a + bX_2$ dari hasil perhitungan diperoleh $y = 49,960 + 0,413X_2$. Konstanta sebesar 49,960 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2), maka kinerja guru (Y) adalah 49,960. Koefisien regresi sebesar 0,413 menyatakan bahwa setiap perubahan satu skor atau nilai motivasi kerja akan memberikan skor 0,413.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Besaran Pengaruh Variabel X_2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,379 ^a	,144	,132	7,543

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Dari Tabel 3 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,144. Keberpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan rumus $KD = (R^2) \times 100\%$. Atau $R^{\text{Square}} \times 100\% = 0,144 \times 100\% = 14,4\%$. Hal ini berarti bahwa 14,4 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya 85,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja secara bersama-sama (ganda) terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat dari nilai t pada tabel *Coefficients* dibawah ini dengan kriteria pengujian jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Adapun hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis (t) Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,666	12,347		2,889	,005
	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	,219	,107	,219	2,048	,044
	Motivasi Kerja	,361	,117	,332	3,097	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji t diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) memiliki nilai sebesar $p\text{-value}$ $0,005 < 0,05$ artinya signifikan. Dengan demikian kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut membuktikan diterimanya hipotesis yang menyatakan: “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru”.

Untuk mengetahui persamaan regresi dapat dilihat dari tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan persamaan regresi linier ganda:

$$\hat{Y} = 35,666 + 0,219X_1 + 0,361X_2$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa setiap penambahan X_1 dan X_2 sebesar satu maka akan meningkatkan Y sebesar 0,219 dan 0,361, artinya setiap peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar satu, akan meningkatkan kinerja guru 0,219 dan 0,361.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Besaran Pengaruh X_1 dan X_2 Secara Simultan Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,435 ^a	,190	,168	7,387

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Pada Tabel 5 di atas terlihat bahwa *R Square* sebesar 0,190. Keberpengaruhannya antara variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan dengan rumus $KD = (R^2) \times 100\%$. Atau $R^{\text{Square}} \times 100\% = 0,190 \times 100\% = 19,0\%$. Hal ini berarti bahwa 19,0 % kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 81,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK di eks kewedanaan Indramayu pada masa pandemi Covid-19. Persentase pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 8,5%, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah saja, ada faktor lain (*epsilon*), selain motivasi kerja yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap guru SMK Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu pada masa Pandemi Covid-19. Persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 14,4%, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja saja, ada faktor lain (*epsilon*), selain kompetensi manajerial kepala sekolah yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, motivasi kerja dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu pada

masa

Pandemi Covid-19. Persentase pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 19,00%, hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja saja, ada faktor lain (*epsilon*) yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya kinerja guru.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulisan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amali, T. (2015). Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se Kabupaten Tabalong. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 1(1): 60-73.
- Ardiana, T.E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. 17(2): 45-56
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: PT Reneka Cipta.
- Barnawi., & Arifin M. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Chatzopoulou, M., Vlachvei, A., & Monovasilis, T. (2015). Employee's Motivation and Satisfaction in Light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture-Greece. *Procedia Economics and Finance*. 1(1): 24.
- Dahkoul, Z.M. (2018). The Determinants of Employee Performance in Jordanian Organizations. *Journal of Economics, Finance and Accounting (JEFA)*. 5(1): 56
- Damayanti, D. (2017). Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Mutu Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 24(1): 40-57
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: deepublish.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- El-faradis, F. (2016). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-*

- Amien Prenduan Sumenep Madura*. Tesis pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. J., & Keeping, L. M. (2010). Self-Esteem And Job Performance: The Moderating Role Of Self-Esteem Contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3): 60
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65.
- <https://dikdasmenpcmgarutkota.wordpress.com/2013/12/06/standar-kompetensi-kepala-sekolah-permendiknas-no-13-tahun-2007/> diakses 30 April 2022 Jam 08.00 wib
- Kelidbari, H. R. R., Fadaei, M., & Ebrahimi, P. (2016). The Role of Ethical Leadership on Employee Performance in Guilan University of Medical Sciences. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1): 230.
- Manik, J., & Sihan, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2): 150-162
- Mládková, L., Zouharová, J., & Nový, J. (2015). Motivation and Knowledge Workers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1): 207.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Mulyono. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang*, Tesis pada Universitas PGRI Semarang.
- Mu'min, J.A. (2020). *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Peran Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Disiplin Siswa Kelas V pada Sekolah Dasar*

- Negeri di Kecamatan Ciawigebang Kabupaten Kuningan*. Tesis pada Universitas Wiralodra Indramayu : tidak diterbitkan.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1): 30-35
- Narayanamurthy, G., & Tortorella, G. (2021). Impact of COVID-19 outbreak on employee performance – Moderating role of industry 4.0 base technologies. *International Journal of Production Economics*, 1(1): 234.
- Nurbaeti. (2020). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru (Penelitian terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus Marlin Kabupaten Indramayu)*. Tesis pada Universitas Wiralodra Indramayu : tidak diterbitkan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. 17 April 2007. Jakarta.
- Rachmat, A., & Krisnadi, I. (2020). Analisis Efektifitas Pembelajaran Daring (Online) Untuk Siswa SMK Negeri 8 Kota Tangerang Pada Saat Pandemi Covid 19. *Magister Teknik Elektro Universitas Mercu Buana*.1(1): 67
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*. 2(2): 78.
- Razak, A., & Sarpan., R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*. 8(6) : 67.
- Rusyan, A.T. (2019). *Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung: Yayasan Karya.
- Salbiyah, S., & Mahardhika, B,W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *Jurnal Balance*. 14(2): 82
- Senjaya, A. J. (2020). *Langkah-langkah Analisis Statistik dalam Riset Bidang Pendidikan dan Sosial*. Yogyakarta: K-Media.
- Sidek, S. & Mohamad, M. R. (2014). Managerial Competencies And Small Business Growth: Empirical Evidence From Microfinance Participants. *International Journal of Management Studies*, 21(1): 62.
- Sinaga, S., Lian, B., & Eddy, S. (2021). The Effect of Principal Managerial Competence and Teacher Professional Competence on Primary School Teacher Performance.

Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang, 565(1) : 120

- Sopiah, S., & Herman, M. (2018). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & administration Review*.2(2) : 45.
- Sowiyah, F.Z., & Natalia, V.E.D. (2022). The influence of principal managerial ability and teacher performance toward senior high school quality. *International Journal Of Educational Studies In Social Sciences*, 2(1) : 65-73.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suharsaputra, U.(2018). *Pengembangan Kinerja Guru*. <http://uharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerja-guru/>
- Sujarweni, V.W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sumarno, A. “Faktor yang mempengaruhi kinerja guru, <http://elearning.unesa.ac.id/myblog/alim-sumarno/faktor-yang-mempengaruhikinerja-guru-kesejahteraan>.
- Sunoyo, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan P T Rembaka. *Agora*. 7(1) : 38.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tambigon, H.N., & Samuel, W., & Ponto, H. (2020). Principal Managerial Ability Evaluation Instrument Design of Vocational High School. In *Proceedings of the 7th Engineering International Conference on Education, Concept and Application on Green Technology*.: 466.
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2010). *SAGE Handbook Of Mixed Methods In Social & Behavioral Research. 2nd Ed*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Triwanti, S. (2020). *Korelasi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja dengan Etos Kerja Guru Sekolah Dasar pada Sekolah Binaan V Kecamatan*

- Wanasari Kabupaten Brebes*. Tesis pada Universitas Wiralodra Indramayu : tidak diterbitkan.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. 30 Desember 2005. Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 8 Juli 2003. Jakarta.
- Uno, H.B. (2021). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2019). *Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel In tervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.
- Winarja, W., Sodikin, A, & Widodo, D.S. (2018). The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 4(2).
- Wursanto. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Pustaka Diam.