

PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA MADRASAH, KOMPENSASI GURU DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MTS

Mahram¹, Muhammad², Ribahan³

UIN Mataram

Mahram2807@gmail.com

Abstract

The quality of education that has not been maximized, especially in East Lombok Regency, is influenced by many things, including teacher performance. Teacher performance is influenced by internal factors (competence, motivation, morale, discipline) and external (physical environment, leadership of the madrasa principal, managerial implementation of the madrasa principal, compensation, work culture). This study aims to examine the influence of the managerial skills of madrasa heads, compensation and professional competence of teachers on teacher performance. This study uses a quantitative approach to the type of comparative causal research or ex post facto. The sample of this study was 176 teachers from private Madrasah Tsanawiyah in Aikmel District, East Lombok Regency. The research instrument was a questionnaire which was given to the respondents directly after testing the validity and reliability. Data analysis techniques used simple regression tests and multiple regression tests followed by correlation tests (with the help of the SPSS version 22.0 application). The results of data analysis based on the value of the correlation coefficient and determination for each research variable on teacher performance obtained the determination coefficient of madrasa principal managerial skills of 0.324 and 10.5%, teacher compensation of 0.298 and 8.9%, and teacher professional competency variable of 0.711 and 50.5%. While the results of the coefficient of determination together obtained by 52.3%. Thus, it can be stated that: 1) The managerial skills of madrasa principals affect teacher performance; 2) teacher compensation affects teacher performance; 3) teacher professional competence influences teacher performance; and 4) the managerial skills of madrasa heads, teacher compensation and teacher professional competence jointly affect teacher performance.

Keywords: *Managerial Skills, Compensation, Professional Competence and Teacher Performance*

Abstrak : Kualitas pendidikan yang belum maksimal khususnya di Kabupaten Lombok Timur dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal (kompetensi, motivasi, moral, kedisiplinan) dan eksternal (lingkungan fisik, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajerial kepala madrasah, kompensasi, budaya kerja). Penelitian ini bertujuan meneliti pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

jenis penelitian kausal komparatif atau *ex post facto*. Sampel penelitian ini berjumlah 176 orang guru dari Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Instrumen penelitian berupa angket yang diberikan kepada responden secara langsung setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda dilanjutkan dengan uji korelasi (dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0). Hasil analisis data berdasarkan nilai koefisien korelasi dan determinasi untuk masing-masing variabel penelitian terhadap kinerja guru diperoleh koefisien determinasi keterampilan manajerial kepala madrasah sebesar 0,324 dan 10,5%, kompensasi guru sebesar 0,298 dan 8,9%, dan variabel kompetensi profesional guru sebesar 0,711 dan 50,5%. Sedangkan hasil nilai koefisien determinasi secara bersama diperoleh sebesar 52,3%. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa: 1) Keterampilan manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru; 2) kompensasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru; dan 4) keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Keterampilan Manajerial, Kompensasi, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen untuk mewujudkan masyarakat yang berpendidikan dan sejahtera. Salah satu tugas negara yang termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Cahyo Harry Sancoko dan Rini Sugiarti menyatakan bahawa untuk mewujudkan hal tersebut maka pendidikan berkualitas untuk semua lapisan masyarakat menjadi suatu keniscayaan (Sancoko & Sugiarti, 2022). Namun kenyataannya kualitas pendidikan masih jauh dari harapan.

Pendidikan yang berkualitas akan berpengaruh pada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan global. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sitem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (DPRI-RI, 2003).

Dalam upaya mewujudkan pendidikan berkualitas, komponen-komponen utama/pendukung pendidikan yaitu peserta didik, guru, kurikulum, sarana/prasarana, media/bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran harus terpenuhi. Menurut Munawir dkk., guru adalah faktor terpenting yang menentukan berhasil tidaknya

suatu tujuan pendidikan (Fitrianti, 2022). Nurhasanah mengemukakan guru adalah tenaga pendidikan profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah (DPR-RI, 2005). Dengan demikian peran guru sebagai pelaksana langsung pembelajaran menjadi sangat penting untuk mengatarkan pendidikan yang berkualitas.

Guru dalam upayanya menjadikan pendidikan berkualitas ditentukan oleh kinerjanya. Artinya Masih rendah dan tidak meratanya kualitas pendidikan, khususnya pendidikan pada madrasah disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya kinerja guru yang belum maksimal. Kinerja guru menurut Ariyandi Roberi dkk., merupakan hasil dan usaha maksimal yang dicapai seorang guru dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukannya (Roberi et al., 2020). Sedangkan menurut Simamora dkk., kinerja guru merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengasah kemampuan sebagai wujud perilaku seseorang dalam mengelola, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi nilai kerja yang telah dilaksanakan (Tria Amelia Simamora, 2021). Jadi kinerja guru adalah hasil pembelajaran yang dilaksanakan maksimal oleh seorang guru sebagai wujud perilaku mengelola, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Menurut Munawir dkk., kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal/internal berupa kemampuan/kompetensi, motivasi, moral serta kedisiplinan dan faktor eksternal berupa lingkungan fisik madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajemen oleh kepala madrasah, kompensasi, dan budaya kerja (Fitrianti, 2022). Sedangkan menurut Sudarmayanti dalam Simamora menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, iklim kerja dan keterampilan (Tria Amelia Simamora, 2021). Jadi kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kompetensi/pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, moral kerja dan keterampilan. Faktor eksternal berupa lingkungan fisik sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pelaksanaan manajemen oleh kepala sekolah/madrasah, kompensasi, dan budaya kerja/iklim kerja.

Pelaksanaan manajerial oleh kepala sekolah/madrasah sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Anamila dkk., dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru (Anamila, Nurkolis, 2021). Menurut Yulekhah Ariyanti,

Kepala sekolah/madrasah sebagai seorang manajer harus mampu mengelola organisasinya, menciptakan budaya organisasi yang sehat dan nyaman, mampu mengantisipasi perubahan, mengoreksi kelemahan-kelemahan serta sanggup membawa organisasinya menuju sasaran jangka waktu yang ditetapkan, sehingga guru akan memiliki kepuasan kerja yang ditunjukkan melalui kinerjanya yang baik dan maksimal (Ariyanti, 2020). Dengan demikian keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru artinya dengan pelaksanaan keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah yang baik akan menjadikan kinerja guru menjadi maksimal dan baik.

Kompensasi juga termasuk faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru selain keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan pada sebuah lembaga/organsasi menurut Milkovich & Newman dalam Mujanah, yaitu untuk efisiensi perusahaan, keterbukaan (*fairness*), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku (Siti Mujanah, 2019). Efisiensi menunjukkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, memuaskan karyawan dan pemegang saham, dan mengendalikan biaya tenaga kerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh Kus Daru Widayati yang menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru (Widayati, 2019). Jadi, dengan baik dan tingginya kompensasi yang terima oleh guru akan menjadikan kinerja dari guru tersebut akan baik dan maksimal.

Selain kedua faktor di atas, kompetensi profesional guru juga berpengaruh besar terhadap kinerja guru, karena kemampuan/kompetensi merupakan hal pokok yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk menunjang tugas utamanya menjadi seorang guru, dengan baik dan maksimalnya kompetensi dari seorang guru akan berdampak baik pada kinerjanya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hasan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru yang diukur dari kinerja guru ekonomi menunjukkan kontribusi yang positif (Hasan, 2017). Yang berarti apabila kompetensi profesional meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Jadi, berdasarkan penelitian tersebut kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan baiknya kompetensi yang dimiliki seorang guru maka menunjang kinerja yang baik dan maksimal.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti mengenai kualitas pendidikan, khususnya pendidikan pada madrasah tsanawiyah dengan melakukan wawancara terhadap ketua KKMTs Aikmel Lenek diperoleh hasil bahwa kualitas

pendidikan dan pembelajaran pada madrasah tsanawiyah dilingkup KKMTs Aikmel belum menunjukkan kualitas yang maksimal, terlihat dari hasil akreditasi madrasah yang menunjukkan rata-rata predikat baik (sedang).

Kinerja guru juga belum menunjukkan kinerja yang maksimal sesuai dengan hasil wawancara dengan pengawas pembina yang sudah melakukan supervisi akademik pada madrasah tsanawiyah kecamatan Aikmel menyatakan bahwa, berdasarkan hasil supervisi akademik dan pengamatan langsung selama masa pengawasannya kinerja guru masih menunjukkan kinerja yang belum optimal terlihat dari nilai supervisi yang masih rendah baik pada perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penelian hasil belajar. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru pada madrasah tsanawiyah di kecamatan Aikmel diperoleh hasil bahwa, rendahnya kinerja guru di dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sebagian besar kepala madrasah belum mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, penerapan manajemen oleh kepala madrasah baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring serta evaluasi terhadap program kerja belum maksimal dan terkesan jalan ditempat, kompensasi yang diterima oleh guru masih rendah belum mencapai Upah Minimum Kabupaten (UMK) Tahun 2022 sebesar Rp. 2.207.212,- dan masih banyak guru belum profesional yang terlihat dari jumlah guru sertifikasi yang masih belum merata dan sebesar 25% saja dari jumlah guru.

Bertolak dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Artinya apabila keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional baik maka kinerja guru menjadi baik dan optimal. Jika kinerja guru baik maka akan berdampak pada pelaksanaan pendidikan/pembelajaran di madrasah yang baik dan optimal sehingga tercapainya tujuan pendidikan secara umum dan pendidikan yang berkualitas atau bermutu.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. 2) kompensasi guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. 3) kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. 4) secara bersamaan antara keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru terhadap

kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur..

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Subyek penelitian adalah guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini dilaksanakan di 16 Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel pada bulan Juli sampai Desember 2022 dengan rangkaian kegiatan sebagai berikut: 1) Juli - Agustus 2022 : Persiapan, studi pendahuluan dan penyusunan proposal/rencana penelitian 2) September 2022 : Penyiapan Instrumen penelitian, Uji validitas dan reabilitas instrumen dan perbaikan instrumen penelitian. 3) Oktober – Nopember 2022 : Pengumpulan data dengan mendatangi sampel penelitian, analisis data penelitian. 4) Desember 2022 : Penyusunan Laporan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif korelasional yang merupakan bagian dari penelitian *ex-post facto*. Populasi penelitian adalah semua guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel yang berjumlah 315 guru. Sampel terdiri dari 176 guru yang tersebar di semua madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel. Pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling

Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan mengukur variabel dengan metode pengumpulan data dan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden secara langsung. Kuesioner/instrumen penelitian sebelum digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya. Instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian adalah kuesioner yang berisi beberapa item pernyataan yang disusun dalam skala Likert dengan empat alternatif jawaban: 1) tidak setuju; 2) kurang setuju; 3) cukup setuju, 4) setuju dan 5) sangat setuju. Skor pernyataan: skor 1 = tidak setuju, skor 2 = kurang setuju, skor 3 = cukup setuju, skor 4 = setuju dan skor 5 = sangat setuju. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 176 guru yang merupakan sampel penelitian, 176 guru tersebut tersebar di 16 Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda, yang digunakan untuk mengetahui ketepatan hubungan antara kinerja guru (variabel terikat) dengan

keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel bebas) dengan persamaan: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$

di mana:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta Regresi

b_1 = Koefisien regresi keterampilan manajerial kepala madrasah

b_2 = koefisien regresi kompensasi guru

b_3 = Koefisien regresi kompetensi profesional guru

X_1 = Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

X_2 = Kompensasi Guru

X_3 = Kompetensi Profesional Guru

HASIL

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, maka data yang diperoleh dari hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Rumusan hipotesis untuk pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $H_0 : \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil uji korelasi parsial (uji R) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0, diperoleh hasil:

Tabel 1. Hasil Uji R X_1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,324a	,105	,100	13,752

a. Predictors: (Constant), Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah

Dari data pada tabel 1 diatas diperoleh koefisien korelasi (r_{y,x_1}) sebesar 0,324 yang juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X1) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{yx12})^2 = (0,324)^2 = 0,105$. Nilai determinasi 0,105 memberikan makna bahwa sebesar 10,5% keterampilan manajerial kepala madrasah mempengaruhi kinerja guru madrasah tsanawiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian signifikansi koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan uji t. Dengan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 22.0 diperoleh hasil uji t.

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi X1 terhadap Y

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	82,696	10,008		8,263	,000
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,320	,071	,324	4,511	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 2. diperoleh nilai uji t sebesar 4,511 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan t_{tabel} untuk $n=176$ adalah $176-3-1=172$ bernilai 1,974. Berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,511 > 1,974$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X1) dengan kinerja guru (Y).

2. Pengaruh Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru

Rumusan hipotesis untuk pengaruh kompensasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara kompensasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur”. Dari hasil uji korelasi parsial (uji R) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,298 ^a	,089	,084	13,874

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Guru

Dari data pada Tabel 3 diatas diperoleh koefisien korelasi (r_{y,x_2}) sebesar 0,298 yang juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh variabel kompensasi guru (X2) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{y22}) = (0,2982) = 0,089$. Nilai determinasi 0,089 memberikan makna bahwa sebesar 8,9% kompensasi guru mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.. Kemudian signifikansi koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan uji t. Dengan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 22.0 diperoleh hasil uji t.

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi X2 terhadap Y

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	97,149	7,467		13,010	,000
Kompensasi Guru	,564	,137	,298	4,119	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai uji t sebesar 4,119 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan ttabel untuk $n=176$ adalah $176-3-1=172$ bernilai 1,974. Berarti thitung > ttabel yaitu $4,119 > 1,974$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompensasi guru (X2) dengan kinerja guru (Y). Dari data pada Tabel 4.29 di atas, diperoleh koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar 0,298 yang dapat dinyatakan dalam korelasi kuat dengan sig. 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompensasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y).

3. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru

Rumusan hipotesis untuk pengaruh kompetensi profesional guru (X3) kinerja guru (Y) adalah $H_0: \beta = 0$; artinya “tidak terdapat pengaruh antara kompetensi profesional guru (X3) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur?”. Dari hasil analisis regresi sederhana, diperoleh hasil yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi X3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,502	10,227

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru

Dari data pada Tabel 5 diatas diperoleh koefisien korelasi (r_{yx_3}) sebesar 0,711 yang juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh variabel kompetensi profesional guru (X3) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{yx_3}^2) = (0,711^2) = 0,505$. Nilai determinasi 0,505 memberikan makna bahwa sebesar 50,5% kompetensi profesional guru mempengaruhi kinerja guru MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.. Kemudian signifikansi koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan dengan uji t. Dengan menggunakan Aplikasi SPSS Versi 22.0 diperoleh hasil uji t.

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi X3 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,496	6,286		7,078	,000
Kompetensi Profesional Guru	,640	,048	,711	13,321	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai uji t sebesar 13,321 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan ttabel untuk $n=176$ adalah $176-3-1=172$ bernilai 1,974. Berarti thitung > ttabel yaitu $13,321 > 1,974$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompensasi guru (X2) dengan kinerja guru (Y).

Dari data pada Tabel 6 di atas, diperoleh koefisien korelasi (r_{y3}) sebesar 0,711 yang dapat dinyatakan dalam korelasi kuat dengan sig. 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara kompetensi profesional guru (X3) terhadap kinerja guru (Y).

4. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru

Uji silmultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah(X1), kompensasi guru (X2) dan kompetensi profesional guru (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Sebelum Uji F dilakukan terlebih dahulu dicari analisis regresinya, analisis regresi diperoleh:

Tabel 7. Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30,423	8,634		3,523	,001
Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah	,142	,057	,143	2,465	,015
Kompensasi Guru	-,038	,114	-,020	-,332	,740
Kompetensi Profesional Guru	,611	,052	,679	11,759	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil perhitungan pada Tabel 8 diperoleh harga Sig. = 0,000 < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 yang menyatakan persamaan regresi $\hat{Y}=30,423+0,142X_1-0,038X_2+0,611X_3$. tidak signifikan ditolak dan hasil hipotesis linieritas yang menyatakan bahwa regresi tidak linier ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan $\hat{Y}=30,423+0,142X_1-0,038X_2+0,611X_3$ signifikan dan bersifat linier.

Sedangkan hasil uji F diperoleh sesuai tabel berikut!

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	19206,195	3	6402,065	62,737	,000 ^b	
Residual	17551,964	172	102,046			
Total	36758,159	175				

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai uji F sebesar 62,737 dilakukan pada tingkat $\alpha=0,05$ dengan F_{tabel} untuk $n=176$, $\text{probalitas/pembilang} = k = 3$ dan penyebut = $n - k = 176 - 3 = 173$ diperoleh nilai F_{tabel} bernilai 2,666. Berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $62,737 > 2,666$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi (terdapat pengaruh) antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X1), kompensasi guru (X2) dan kompetensi profesional guru (X3) dengan kinerja guru (Y).

Hasil uji korelasi berganda diperoleh sesuai tabel berikut!

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,514	10,102

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional Guru, Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru

Tabel 9 di atas juga memberikan informasi tentang besarnya pengaruh bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X1), kompensasi guru (X2) dan kompetensi profesional guru (X3) dengan kinerja guru (Y) berdasarkan nilai R Square (nilai determinasi) sebesar $(r_{y1232}) = (0,7232) = 0,523$. Nilai determinasi 0,523 memberikan makna bahwa sebesar 52,3% pengaruh bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X1), kompensasi guru (X2) dan kompetensi profesional guru (X3) mempengaruhi kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka dapat diperoleh bahwa dalam penelitian ini semua hipotesis statistik (H1, H2, H3, H4) diterima pada taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian antara variabel-variabel independen (keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru) dengan variabel dependen (kinerja guru) yang diteliti baik secara sendiri maupun bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan, yaitu:

1. Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan. Keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru, apabila keterampilan manajerial kepala madrasah baik maka kinerja guru juga akan baik dan apabila keterampilan manajerial kepala madrasah jelek maka kinerja guru akan jelek pula. Program kebijakan Kepala MTs. Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yaitu dengan meningkatkan kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung misalnya terkait dengan pengembangan profesional guru yang berhubungan dengan penilaian kinerja guru, penilaian angka kredit, maka kepala madrasah menyusun Program dalam meningkatkan kompetensi profesional guru sebagai tolak ukur keberhasilan guru menyiapkan administrasi pembelajaran berupa program tahunan, program semester, silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan instrument penilaian.

Kepala nadrasah juga mengupayakan perwujudan visi dan misi melalui program pengembangan kualitas guru, kegiatan whorkshop, pelatihan, seminar, dan diskusi mata pelajaran guna membahas permasalahan dan solusi untuk semua pelajaran. Dengan kepedulian kepala madrasah terhadap pengembangan guru dan staf perlu dilakukan pada setiap sekolah untuk memastikan bahwa mereka tetap mempertahankan kualitas profesionalitasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,324. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh pengaruh antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru tergolong dalam korelasi cukup

kuat. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 10,5%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 10,5% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Josua Manik dan Marlinda Sihaan tentang pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang berpengaruh signifikan (Manik et al., 2021), Ifaul Maula tentang manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Yulekhah Ariyanti tentang keterampilan manajerial kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru (Ariyanti, 2020). Dengan demikian, tinggi rendahnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah, dengan kata lain, pelaksanaan keterampilan manajerial kepala sekolah/madrasah yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru (Widodo, 2017). Upaya yang dilakukan kepala madrasah lebih mengarah kepada hasil yaitu persiapan program pelajaran administrasi guru yang selanjutnya akan dipergunakan untuk melaksanakan proses belajar mengajar. Sementara pembinaan kinerja guru secara individu dalam mempersiapkan proses menyusun program pelajaran.

2. Pengaruh antara Kompensasi Guru (X2) dengan Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi guru terhadap kinerja. Kompensasi guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, apabila kompensasi guru baik maka kinerja guru juga akan baik dan apabila kompensasi guru jelek maka kinerja guru akan jelek pula. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifaul Maula dan Asep Suherman yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

peningkatan kinerja guru. Kompensai yang diberikan kepada guru berupa gaji/honor, tunjangan, insentif dan peniapan fasilitas/lingkungan yang mendukung kinerja guru.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Milkovich & Newman dalam Mujanah adalah untuk efisiensi perusahaan, keterbukaan (fairness), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Efisiensi menunjukkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, memuaskan karyawan dan pemegang saham, dan mengendalikan biaya tenaga kerja. Dengan demikian kompensasi memiliki andil besar dalam meningkatkan kinerja pegawai/guru dan meningkatkan kualitas kerja pegawai/guru pada suatu lembaga pendidikan atau organisasi seperti sekolah/madrasah.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh pengaruh antara kompensasi guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) tergolong dalam korelasi cukup kuat. Korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi kompensasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi kompensasi guru terhadap kinerja guru sebesar 8,9%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 8,9% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada guru pada madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini memberi makna bahwa kompensasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru. Senada dengan penelitian oleh Josua Manik dan Marlinda Sihaan, Kus Daru Widayati menunjukkan bahwa kompensasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru .

3. Pengaruh antara Kompetensi Profesional Guru (X3) dengan Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur

Kompetensi profesionalisme guru menurut Mulyasa adalah kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni mutakhir yang harus terus dikembangkan dengan belajar dan tindakan reflektif. Kompetensi profesional guru menyangkut penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: konsep, struktur, metode keilmuan, teknologi, seni yang menaungi materi pembelajaran. Dengan demikian kompetensi profesionalisme guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru berupa keahlian, kemahiran, kecakapan, tanggungjawab dan kesetiaan serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan

pendidikan secara umum. Jika kompetensi profesional guru baik maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara kompetensi profesional guru (X3) dengan kinerja guru (Y) sebesar 0,711. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh bahwa pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru tergolong dalam korelasi kuat. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel pada interval korelasi. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kontribusi kompetensi profesional guru maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil nilai determinasi, kontribusi kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru sebesar 50,5%. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa 50,5% kinerja guru dapat dipengaruhi oleh Kompetensi profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa kompetensi profesional guru berkontribusi besar terhadap kinerja guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramiyasah memaparkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru senada juga dengan penelitian oleh Asep Suherman, dan Siti Suaedah menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (Suherman, 2021) (Suaedah, 2020) (Yuswardi, 2021).

4. Pengaruh antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X1), Kompensasi Guru (X2) dan Kompetensi Profesional Guru (X3) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Lombok Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru. Pelaksanaan manajerial Kepala Madrasah yang baik akan membuat guru menjadi termotivasi dan berupaya bekinerja maksimal dalam mencapai visi dan misi yang ada. Dengan kepala madrasah sebagai manajer maka diharapkan seluruh warga madrasah akan mampu bersama-sama bekinerja dengan sebaik mungkin sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Apabila kinerja guru menjadi lebih baik maka hal ini akan menjadi sumber modal dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Hasil pengujian hipotesis keempat dapat diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi

profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Perolehan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru, maka kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur juga semakin baik. Artinya bahwa untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur, sangat penting untuk memperhatikan keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru .

Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Kabupaten Lombok Timur adalah tingkat keberhasilan mereka secara keseluruhan dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru, dan kompetensi profesional guru serta menyiapkan sarana dan fasilitas lainnya yang mendukung meningkatnya kinerja guru. Menurut Munawir dkk., kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor personal/internal berupa kemampuan/kompetensi, motivasi, moral serta kedisiplinan dan faktor eksternal berupa lingkungan fisik madrasah, kepemimpinan kepala madrasah, pelaksanaan manajemen oleh kepala madrasah, kompensasi, dan budaya kerja. Sedangkan menurut Sudarmayanti dalam Simamora menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, iklim kerja dan keterampilan. Jadi kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berupa kompetensi/pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, moral kerja dan keterampilan. Faktor eksternal berupa lingkungan fisik sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pelaksanaan manajemen oleh kepala sekolah/madrasah, kompensasi, dan budaya kerja/iklim kerja..

Meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena dengan kinerja mereka yang baik akan membantu madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Banyak faktor yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur, namun dalam penelitian ini ada tiga faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja mereka yaitu keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur sebesar 52,3%. Persentase tersebut menunjukkan

hasil yang baik yang dapat membuktikan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi guru dan kompetensi profesional guru memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur.

Jika dilihat dari hasil uji korelasi baik secara bersama-sama, ketiga variabel bebas dinyatakan masuk dalam kategori korelasi kuat dengan interval antara 0,60 sampai dengan 0,799 yaitu 0,723. Diantara ketiga variabel ini, variabel kompetensi profesional guru memberikan kontribusi pengaruh yang paling tinggi dengan koefisien determinasi sebesar 50,5%, dan secara berturut-turut diikuti oleh variabel keterampilan manajerial kepala madrasah dengan koefisien determinasi sebesar 10,5%, dan variabel kompensasi guru yang paling rendah dengan koefisien determinasi sebesar 9,8%. Hal ini sesuai dengan kerangka koseptual bahwa kinerja guru dipegaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor individu (kompetensi dan motivasi yang timbul dari dalam diri guru itu sendiri) dan faktor lingkungan iklim kinerja dan hubungan yang harmonis antar guru dan kepala madrasah.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara sendiri-sendiri yang disertai pengaruh variabel lain dapat diuraikan sebagai berikut: 1) pada variabel kompetensi profesional guru (X3), koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 50,5% dan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel X1, X2 dan variabel lainnya; 2) pada variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X1), koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 10,5% dan sisanya sebesar 89,5% dipengaruhi oleh variabel X2, X3 dan variabel lainnya; dan 3) pada variabel kompensasi guru, koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 8,9% dan sisanya sebesar 91,16% dipengaruhi oleh variabel X1, X3 dan variabel lainnya.

Namun ketika variabel bebas ini dikolaborasikan untuk membantu meningkatkan efektifitas kinerja guru, maka akan memberikan pengaruh yang lebih besar lagi. Sebagaimana yang ditunjukkan dari hasil uji korelasi sebesar 0.723 jika dibandingkan dari masing-masing variabel bebas dengan koefisien determinasi sebesar 52,3%. Hal ini jelas memberikan pengaruh pada kontribusi secara bersama-sama dalam mewujudkan kinerja guru yang lebih baik..

Hasil penelitian ini memberi makna bahwa Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah (X1), Kompensasi Guru (X2) dan Kompetensi Profesional Guru (X3) secara bersama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur. Senada dengan penelitian oleh Josua Manik dan Marlinda Sihaan tahun 2022 Tentang pengaruh yang positif dan signifikan keterampilan manajerial kepala sekolah, dan pemberian reward (kompensasi) terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Rumaisah tahun 2020 tentang pengaruh positif dan signifikan kompetensi pedagogik dan profesional guru terhadap kinerja guru (Rusmiyasih, 2020). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ifaul Maula, Yulekah Arianti, Kus Daru Widayati, Asep Suherman (Suherman, 2021), Siti Suedah, yang menyatakan bahwa keterampilan manajerial kepala madrasah, kompensasi dan kompetensi profesional menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Ifaul Maulida, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara ketrampilan manajerial kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,324 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai R square) menunjukkan bahwa variabel keterampilan manajerial kepala madrasah secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 10,5% sedangkan 89,5% dipengaruhi oleh variabel X2, X3 dan variabel lainnya.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi guru (X2) dengan kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,298 yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai R square) yang menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 8,9% sedangkan 91,1% dipengaruhi oleh variabel X1, X3 dan variabel lainnya
3. Terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi profesional guru (X3) dengan kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,711 yang bersifat linier dan

signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai R square) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi profesional guru kerja secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 50,5% sedangkan 49,5% dipengaruhi oleh variabel X1, X2 dan variabel lainnya.

4. Terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala madrasah (X1), kompensasi guru (X2) dan kompetensi profesional guru (X3) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kecamatan Aikmel Kabupaten Lombok Timur yang di tunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y}=30,423+0,142X_1-0,038X_2+0,611X_3$, yang bersifat linier dan signifikan. Selain itu, didukung oleh nilai determinasi (nilai R square) yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan manajerial kepala madrasah (X1), kompensasi guru (X2) dan kompetensi profesional guru (X3) secara bersama-sama secara konsisten dan stabil memberikan sumbangan positif terhadap kinerja guru sebesar 52,3% sedangkan 47,7% variabel kinerja guru ditentukan oleh factor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anamila, Nurkolis, F. R. (2021). *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Sekolah di SMP Sub Rayon 2 Kabupaten Demak*. 10(April), 46–62.
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 26–35. <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>
- DPR-RI. (2005). Presiden republik indonesia. *UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.
- DPRI-RI. (2003). Presiden republik indonesia. *UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (2003), 2.
- Fitrianti, Y. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Guru (JPG)*, 3(1), 8–14.
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi (Studi kasus pada SMA Negeri Di Kabupaten Gowa). *Jurnal Economix*, 5(2), 70–81.
- Ifaul Maulida. (2019). Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kankung Kabupaten kendal. *Tesis, UIN Walisongo Semarang*, 6(1), 5–10.
- Manik, J., Siahaan, M., & Indonesia, U. A. (2021). Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163.

- Raberi, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Al-Qiyam*, 1(2), 11–20.
- Rusmiyasih. (2020). Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru PAI Tersertifikasi di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Se-Kecamatan Nogosari Tahun 2020. *Tesis Prodi MPI LAIN Surakarta*.
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Manajemen Kompensasi* (2019th ed.). CV. Putra Media Nusantara (PNM).
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Tria Amelia Simamora. (2021). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Padangsidempuan. *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan (IPTS)*, 4(3), 122–137.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Widodo, H. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *NATURALISTIC : Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(1), 85–93. <https://doi.org/10.35568/naturalistic.v2i1.105>
- Yuswardi. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(2), 328–335.