

THE INFLUENCE OF TEACHER MANAGEMENT AND MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE IN IMPROVING STUDENT QUALITY IN MADRASAH ALIYAH STATE 1 PRINGSEWU

Sudewi¹, Muhammad Junaidi²

^{1,2}Prodi Sistem Informasi, STMIK Pringsewu, Lampung
Jl. Wisma Rini, No. 09 Pringsewu, Lampung, Indonesia
E-Mail : sudewistmik@gmail.com, muhhammadjunaidi84@gmail.com

ABSTRAK

Madiyah Aliah Negeri 1 Pringsewu is one of the programs supporting the government, participating in the intellectual life of the nation, so that is also the reason for the purpose of Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu. Management is a process of using organizational resources to achieve organizational goals through management functions. The school management that has been carried out so far has been maximized, that is, there are still management functions that have not been maximally implemented in school activities. Existing motivation within teachers will be heterogeneous in joining kapada organizations, this can be influenced by factors of education, personality and needs of each, with the provision of incentives will be able to narrow the differences in teacher goals as educators, so as to motivate teachers themselves so that eager to give high dedication to the Pringsewu 1 State Aliah Madrasah to support this goal all of course there are many indicators that influence it, while we highlighted in this study that is the influence of management and motivation that can affect teacher performance in improving the quality of students in the Pringsewu 1 State Islamic Senior High School. The purpose of this study is to find out (1) The effect of management on teacher performance in improving student quality (2) The influence of motivation on teacher performance in improving student quality (3) the effect of management and motivation on teacher performance in improving student quality. The results of the analysis and hypothesis testing provide conclusions that together management (X1) and motivation (X2) have a significant effect on teacher performance (Y) in improving the quality of student learning in Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu. This is seen from the calculated Fcount value of 8.744 which is greater than the F value of 4.255. Partially, it is known that management (X1) and motivation (X2) significantly influence teacher performance (Y) in improving the quality of student learning at Pringsewu State Aliah Madrasa. This is shown from the tcount of the management variable (X1) = 3.696 and the tcount of the motivational variable (X2) = 4.073 which is greater than the t table value. Based on data and analysis qualitatively and quantitatively in this study, a conclusion can be drawn as follows: (1) There is a significant influence of management on the spirit of teacher performance in improving the quality of students in Pringsewu 1 State Islamic Senior High School. (2) There is a significant influence of motivation on teacher performance in improving the quality of student learning in Pringsewu's Aliah Negeri 1 Madrasah. (3) There is a significant influence of management and motivation together on the perf

Keywords: *Management, motivation and performance*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu indikator kemajuan suatu bangsa sehingga pemerintah menuangkannya dalam undang undang dasar yaitu Negara turut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dengan demikian pemerintah membuka secara luas untuk

rakyatnya mendapatkan pendidikan, baik secara formal maupun informal. Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu merupakan salah satu program mendukung pemerintah, ikut turut serta dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga itu pun alasan yang menjadi tujuan dari SMK.

Untuk mendukung tujuan itu semua tentunya banyak sekali indikator indikator yang mempengaruhinya, adapun yang kami soroti dalam penelitian ini yaitu

manajemen dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa. Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi manajemen. Manajemen sekolah yang dilakukan selama ini masih kurang maksimal yaitu masih terdapat fungsi manajemen yang belum dilaksanakan secara maksimal dalam pelaksanaan kegiatan di sekolah. Motivasi yang ada di dalam para guru dipastikan akan heterogen di dalam bergabung kepada organisasi, hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian maupun kebutuhannya masing-masing, dengan adanya pemberian insentif akan dapat mempersempit perbedaan tujuan guru sebagai tenaga pendidik, sehingga dapat memotivasi pada diri guru agar bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi terhadap Madrasah Aliyah Negeri 1 Pringsewu. Hasil identifikasi terhadap kondisi yang terjadi saat ini masih lemahnya motivasi guru sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berimplikasi pada perubahan motivasi guru, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas peneliti mengambil judul Pengaruh Manajemen dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Siswa

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diperoleh gambaran manajemen dan motivasi guru belum sesuai dengan harapan sehingga berdampak pada kinerja guru yang tidak optimal. Dengan demikian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh manajemen terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa?
3. Apakah ada pengaruh manajemen dan motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh manajemen terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa
3. Pengaruh manajemen dan motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa

2. KERANGA TEORITIS

1) Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumberdaya organisasi untuk mencapai sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi manajemen, planning, disisi making, organisasi, leading dan controlling. Manajemen juga di katakana sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerja anggota organisasi serta menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang

dinyatakan jelas (Stoner dan Freeman, 1992:4) dalam bukunya Dr.H.Fauzi,SE.,Mkom.,Akt, CA Hj. Rita Irviani, SE.,MM Pengantara Manajemen edisi revisi 2017.

Terdapat pula pendapat yang menyatakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat terselesainya suatu aktivitas secara efisien dan efektif dan melalui orang lain. Efisiensi menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari sumberdaya minimum sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang di tetapkan sebelumnya (Robbins dan Coulter, 1996:6) dengan demikian dapat di simpulkan bahwa manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2) Motivasi

Nawawi (2005:351) menyatakan bahwa: "Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan (kegiatan)".

Menurut Maslow, dalam Robbins (2006:166) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan"

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) menyatakan bahwa :

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

Teori Motivasi Abraham Maslow; Teori ini dinamakan "*Theory of Human Motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku (bekerja) karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat dua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kelima. Dasar dari teori ini adalah:

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang yakni:
 - a) *Physicologi needs* (kebutuhan fisik)
 - b) *Security or safety needs* (kebutuhan keselamatan)
 - c) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan social)
 - d) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan prestise)
 - e) Aktualisasi diri

Menurut Siagian (2002 : 171) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- a. Faktor internal (intrisik) yaitu faktor yang timbul dari dalam diri pegawai tersebut seperti kesenangan bekerja, kesesuaian dengan sekelilingnya, tanggung jawab pribadi.
- b. Faktor eksternal (ekstrinsik) yaitu faktor yang timbul atau datang dari luar diri pegawai tersebut seperti :

- a) Penempatan pegawai.
 Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat akan membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan motivasi yaitu peningkatan prestasi dan produktivitas kerja akan tercapai
- b) Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan.
 Gaji adalah imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan. Sedangkan insentif merupakan suatu dorongan atau perasaan yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam perusahaan.
- c) Lingkungan kerja
 Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membuat pegawai betah dan nyaman berada ditempat kerja sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

3) Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari kata bahasa inggris *Performance* yang mempunyai arti melakukan, hasil atau tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Pengertian bebasnya, Kinerja adalah hasil, atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hersey dan Blanchard (1993) sebagaimana yang dikutip Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri dalam bukunya "*Performance Appraisal*" (2006:15), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Donelly, Gibson, dan Ivanchevich (2000) menyatakan bahwa pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

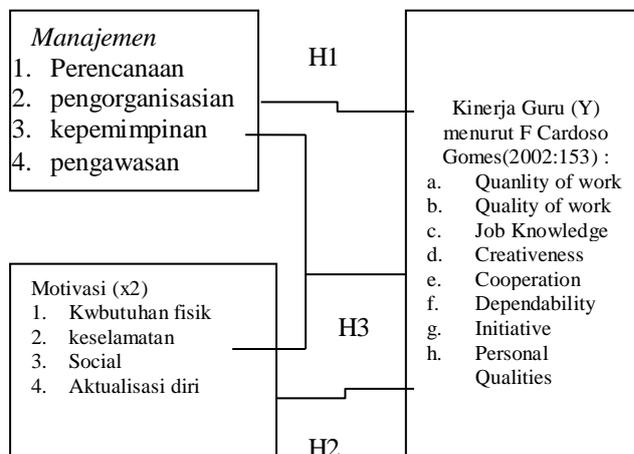
Ukuran-ukuran dari Kinerja guru yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (2001:135) yang dikutip oleh Faustino cardoso gomes dalam bukunya *Managemen Sumberdaya Manusia* yaitu sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
- f. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

- g. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

4) Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang dikemukakan bila dituangkan dalam paradigma kerangka teori yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian ini, maka tergambar pada paradigma dibawah ini:



5) Hipotesis

- a. Ada pengaruh manajemen terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Peringsewu
- b. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa Madrasah Aliah Negeri 1 Peringsewu
- c. Ada Pengaruh manajemen dan motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu

3. METODOLOGI PENELITIAN

1) Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel terikat (*Dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel Kinerja guru (Y).
- b. Variabel bebas (*Independent Variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Manajemen (X₁) dan Motivasi (x₂)

2) Indikator Pengukuran

Indikator dan parameter yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

VARIABEL	INDIKATOR	Pertanyaan
1. Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan pengorganisasian epemimpinan pengawasan 	1,2,3, 4,5, 6,7, 8,9,10, 11,12
2. Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> Kebutuhan fisik keselamatan Social Aktualisasi diri 	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10,11,12,13,14,15
3. Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> Quality of work Quality of work Job Knowledge Creativeness Cooperation Dependability Initiative Personal Qualities 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,1 2,13,14,15,16,17,18,1 9,20,21,22,23

Pengukuran variabel penelitian digunakan skala likert yaitu sebagai berikut :

- Sangat Setuju diberi skor 5
- Setuju diberi skor 4
- Kurang Setuju diberi skor 3
- Tidak Setuju, diberi skor 2
- Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

3) Populasi

Populasi merupakan keseluruhan obyek penelitian sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian, dan sampel merupakan himpunan bagian dari populasi yang menjadi obyek sesungguhnya. Populasi atau obyek dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliah Negeri 1 Peingsewu. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan dan mewakili populasi, maka dalam penentuan sampel digunakan metode sensus hal tersebut berdasarkan pertimbangan jumlah populasi sedikit.

4) Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian yaitu penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan.

a. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan dilakukan agar tujuan yang ingin dicapai dapat lebih objektif. Adapun cara yang dilakukan adalah melalui :

- Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan alat pedoman wawancara dilakukan dengan mewawancarai subjek penelitian atau informan.
- Angket/Kuesioner, merupakan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada responden

b. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari literatur, buku-buku maupun laporan-laporan yang relevan dengan tujuan penelitian.

5) Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Husein Umar (2005:179) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jenis validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk dimana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur.

Metode pengujian validitas instrumen penelitian yang digunakan korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut::

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = keeratan hubungan (korelasi)
- x = jumlah skor pertanyaan
- y = jumlah skor total pertanyaan
- n = jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan :

$r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sig. $< 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dan sig. $> 0,05$ maka instrumen yang digunakan adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uyanto (2006:49) menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reabel bila hasil score yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reable tetapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi alpha conbach (Uyanto, 2006:50) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha_{cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan :

- k = jumlah butir soal dalam skala pengukuran
- S_i^2 = ragam (variance) dari butir ke-i
- S_p^2 = ragam (variance) dari skor total

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Uyanto, 2006:50). Perhitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) menggunakan alat bantu program statistik SPSS (*Statistikal Product Solution Service*) version 17.

6) Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

- a) Untuk mengetahui pengaruh manajemen(X1) terhadap kinerja guru(Y) dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja guru
 a = konstanta
 b₁ = koefisien regresi X₁
 X₁ = manajemen
 e = faktor kesalahan

- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja guru
 a = konstanta
 b₂ = koefisien regresi X₂
 X₂ = motivasi
 e = faktor kesalahan

- c) Untuk mengetahui pengaruh manajemen(X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja guru
 a = konstanta
 b₁ = koefisien regresi X₁
 b₂ = koefisien regresi X₂
 X₁ = manajemen
 X₂ = motivasi
 e = faktor kesalahan

b. Uji t

Untuk pengujian hipotesis secara parsial digunakan uji t dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t_{hitung} = nilai t
 r = koefisien korelasi
 n = jumlah responden

(Sugiono, 2008:230)

Kriteria uji adalah sebagai berikut :

- a) Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak
 b) Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima
 Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan α=0,05 atau 5%

Yang dimaksud dengan hipotesis Nol (Ho) dan Hipotesis alternatif (Ha) adalah :

Ho = r₁ ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh antara manajemen terhadap kinerja guru

Ha = r₁ ≥ 0 = Berarti ada pengaruh antara manajemen terhadap kinerja guru

Ho = r₂ ≤ 0 = Berarti tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

Ha = r₂ ≥ 0 = Berarti ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru

c. Uji F

Untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji F dengan menggunakan rumus :

$$F_{hit} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- R = koefisien korelasi ganda
 k = jumlah variabel independen
 n = jumlah anggota sampel

(Sugiono, 2008:219)

Dalam hal ini F_{hitung}, dibandingkan dengan F_{tabel} dengan syarat sebagai berikut:

- a. Jika F_{hitung} > F_{tabel}, maka Ho ditolak dan terima Ha
 b. Jika F_{hitung} < F_{tabel}, maka Ho diterima dan tolak Ha
 Hasil pengujian signifikansi dapat juga dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang diperoleh yaitu :
 a) Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima
 b) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Uji Validitas Manajemen

Berdasarkan validitas pertanyaan variabel komunikasi pegawai ditunjukkan pada kolom r hitung, nilai tingkat validitas untuk setiap pertanyaan variabel manajemen tertinggi adalah sebesar 0,737 dan terendah adalah sebesar 0,556. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,266, maka setiap pertanyaan pada variabel manajemen dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas sehingga bisa di lanjutkan dalam tingkat penelitian.

a. Uji Validitas Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan validitas pertanyaan variabel motivasi pegawai ditunjukkan pada kolom r hitung, nilai tingkat validitas untuk setiap pertanyaan variabel motivasi pegawai tertinggi adalah sebesar 0,805 dan terendah adalah sebesar 0,472. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% Tabel distribusi r sebesar 0,266, r hitung > r tabel maka, setiap pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

b. Uji Validitas Kinerja Guru

Berdasarkan validitas pertanyaan variabel kinerja guru ditunjukkan pada kolom r hitung, nilai tingkat validitas untuk setiap pertanyaan variabel semangat pegawai tertinggi adalah sebesar 0,747 dan terendah adalah sebesar 0,414. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% diperoleh nilai pada Tabel distribusi r sebesar 0,266, maka setiap pertanyaan pada variabel kinerja guru dinyatakan telah memenuhi tingkat validitas.

c. Uji Reliabilitas

a) Uji Reliabilitas Manajemen.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	12

Cronbach's Alpha manajemen sebesar 89% dan total pertanyaan berjumlah 12. Menurut uyanto stardar Cronbach's Alpha diatas 60% di nyatakan reliabel. Artinya setiap pertanyaan indikator Manajemen telah reliabel

b) Uji Reliabelitas motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	15

Output SPSS 17

Cronbach's Alpha motivasi sebesar 79% dan total pertanyaan berjumlah 15. Menurut uyanto stardar Cronbach's Alpha diatas 60% di nyatakan reliabel. Artinya setiap pertanyaan indikator motivasi telah reliabel

c) Uji Reliabelitas Kinerja guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	23

Output SPSS 17

Cronbach's Alpha kinerja sebesar 79% dan total pertanyaan berjumlah 23. Menurut uyanto stardar Cronbach's Alpha diatas 60% di nyatakan reliabel. Artinya setiap pertanyaan indicator kinerja guru telah reliabel

d. Analisis Kuantitatif

Analisis data secara kuantitatif dilakukan melalui pendekatan statistik yaitu dengan model analisis regresi berganda. Alat ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat yaitu (Y) di Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dua variabel yaitu manajemen (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dari hasil olah data dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 14,139 + 0,401 X_1 + 0,230 X_2$$

a = 14,139 artinya jika X1 dan X2 Nilainya 0, maka Y nilainya adalah 14,139 koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,304 artinya jika nilai X1 mengalami kenaikan sebesar 1% maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,401 dengan ansumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi X2 sebesar 0,230 artinya nilai X2 mengalami kenaikan 1% maka Y mengalami kenaikan sebesar 0,230 dengan ansumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Dari Tabel *Model Summary* memperlihatkan nilai koefisien R sebesar 0,576 dan terletak antara $\geq 0,400$ - $< 0,600$, memberikan arti bahwa hubungan yang terjadi

antara variabel manajemen (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terkategori positif terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu. Sedangkan nilai R² sebesar 0,438 menunjukkan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas manajemen (X1) dan motivasi (X2) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi.

f. Pengujian Hipotesis

a) Pengujian Keberartian Besaran Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Perhitungan besaran pengaruh variabel manajemen (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu secara sendiri-sendiri atau parsial digunakan uji t-test.

Hasil t_{hitung} variabel manajemen (X1) sebesar 3,696 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,040, dan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dari 0,025 membuktikan variabel manajemen (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu, dengan asumsi variabel motivasi (X2) tetap. Dengan demikian disimpulkan hipotesis Ho di tolak dan H1 “**di terima**”.

Hasil t_{hitung} penelitian untuk variabel motivasi (X2) sebesar 4,073 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 3,040, dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,025 membuktikan motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu, dengan asumsi variabel manajemen (X1) tetap. Dengan demikian disimpulkan hipotesis Ho di tolak dan H2 “**di terima**”.

b) Pengujian Keberartian Besaran Secara Bersama-Sama (Uji – F)

Pengujian pengaruh variabel bebas manajemen (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu. Hasil perhitungan dengan dua arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,025$), derajat kebebasan untuk pembilang (df_1) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi (df_2) = 37 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 8,744 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 4,255, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,025, maka disimpulkan Ho di tolak dan H3 “**di terima**”. Dengan demikian manajemen (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu.

2) PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan dan uji hipotesis yang dilakukan, inti permasalahan dalam penelitian yaitu pengaruh manajemen (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu terjawab, dan secara umum model tersebut mampu menguji dan menjelaskan hipotesis yang diajukan.

Hasil analisis dan uji hipotesis memberikan kesimpulan bahwa secara bersama-sama manajemen (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa di Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu. Hal ini dilihat dari nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,744 lebih besar dari nilai F_{tabel} 4,255.

Secara parsial diketahui bahwa manajemen (X_1) maupun motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri Pringsewu. Hal ini diperlihatkan dari nilai t_{hitung} variabel manajemen (X_1) = 3,696 dan t_{hitung} variabel motivasi (X_2) = 4,073 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} .

a. Berdasarkan hasil penelitian penulis berpendapat bahwa manajemen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas murid pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu. Pendapat tersebut di dukung oleh teori yang di kemukakan sebagai berikut:

Menurut (Stoner dan Freeman, 1992:4) dalam bukunya Dr.H.Fauzi,SE.,Mkom.,Akt, CA Hj. Rita Irviani, SE.,MM Pengantara Manajemen edisi revisi 2017, untuk dapat mengetahui manajemen yang baik sehingga tujuan tercapai dapat diukur dengan indikator, perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerja anggota organisasi serta menggunakan sumber daya organisasi.

Menurut Teori Motivasi Abraham Maslow Motivasi dapat berjalan bisa dilihat dari indikator kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang yakni: *Physicologi needs* (kebutuhan fisik), *Security or safety needs* (kebutuhan keselamatan), *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan social), *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan prestise) dan Aktualisasi diri ini di terpenuhi

. Ukuran-ukuran dari Kinerja guru yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (2001:135) yang dikutip oleh Faustino cardoso gomes dalam bukunya Manajemen Sumberdaya Manusia yaitu sebagai berikut :

- Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilanya.
- Creativeness* : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi

- Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan data dan analisis secara kualitatif dan kuantitatif dalam penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

- Ada pengaruh yang signifikan manajemen terhadap semangat kinerja guru dalam meningkatkan kualitas siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu.
- Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu.
- Ada pengaruh yang signifikan manajemen dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu

Dapat dilihat dari analisa ini $Y = 14,139 + 0,401 X_1 + 0,230 X_2$

$a = 14,139$ artinya jika X_1 dan X_2 Nilainya 0, maka Y nilainya adalah 14,139 koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,304 artinya jika nilai X_1 mengalami kenaikan sebesar 1% maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,401 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,230 artinya nilai X_2 mengalami kenaikan 1% maka Y mengalami kenaikan sebesar 0,230 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Dari Tabel *Model Summary* memperlihatkan nilai koefisien R sebesar 0,576 dan terletak antara $\geq 0,400$ - $< 0,600$, memberikan arti bahwa hubungan yang terjadi antara variabel manajemen (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama terkategori positif terhadap kinerja guru (Y) dalam meningkatkan kualitas belajar siswa pada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu. Sedangkan nilai R^2 sebesar 0,438 menunjukkan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas manajemen (X_1) dan motivasi (X_2) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan kinerja guru (Y) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya 56,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa temuan yang perlu direkomendasikan kepada Madrasah Aliah Negeri 1 Pringsewu dalam rangka mengambil langkah-langkah kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu :

- Manajemen yang dilakukan saat ini sudah baik, namun perencanaan harus di buat sebaik mungkin sehingga tujuan dapat terlaksana dan harus di dukung

- dengan pengawasan yang baik pula sehingga program kegiatan sekolah mencapai tujuannya
2. motivasi yang diterapkan belum optimal sekolah biasa memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan kreatif sehingga guru merasa di hargai
 3. kinerja yang diterapkan belum optimal hendaknya perlu ditingkatkan namun demikian kinerja guru telah menunjukkan hasil yang cukup optimal namun perlu dilakukan peningkatan. Peningkatan tersebut adalah dalam hal semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuar Prabu Mangku Negara 2001, *Performance Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Sun. Jakarta.
- Hendri Nawawi. 2003, *Organisasi Perilaku, struktur, Proses*, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Dr. H. Fauzi SE.,M,Kom Akt., CA. Hj. Rita Irviani, SE.,MM, 2018, Pengantar Manajemen, Andi (anggota IKPI) Yogyakarta.
- Uyanto, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. PT. Aksara. Jakarta.
- Sugiono, 2010, *Motodelogi Penelitian Bisnis*, Bandung CV. Alfabeta.
- Husen Umar, 2005, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P, 2003, *Organization Behavior* New jersey : prentice hall.
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fauzi (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Gibson, Ivan cevich dan Donnelly, 2000, *Organisasi* , Penerbit Airlangga Jakarta
- Faustino Cardoso Gomes (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.