

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH

Riska Aristianingsih

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

riskaaristianingsih@gmail.com

Irawan

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

irawan@uinsgd.ac.id

Moh. Sulhan

UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

muhsulhan2010@gmail.com

ABSTRAK

Berdasarkan hasil pelaksanaan uji kompetensi kepala madrasah tahun 2012 menunjukkan bahwa kompetensi kepala madrasah di Indonesia sebesar 70% dari 250 ribu dengan hasil nilai uji dibawah 75. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah di Indonesia tidak kompeten atau lemah dalam bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan menyebarkan kuesioner sebanyak 59 responden tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung dengan sampel yang terdiri dari keseluruhan jumlah populasi. Peneliti kemudian menggunakan model skala Likert sebagai data primer yang disebar dengan cara datang langsung ke madrasah dan sebagian lainnya dengan melalui google form. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis parsial, uji normalitas, uji linieritas, uji kolerasi, uji regresi dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien kolerasi sebesar 0,466, nilai tersebut termasuk pada kategori kolerasi 0,40 – 0,59 (sedang), sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung.

Kata kunci: kinerja, kompetensi manajerial, tenaga kependidikan

ABSTRACT

Based on the results of the 2012 madrasah principal competency test, it shows that the competence of madrasah principals in Indonesia is 70% out of 250 thousand with test scores below 75. This indicates that madrasah principals in Indonesia are incompetent or weak in the areas of managerial and supervisory competence. This research was conducted with the aim of knowing the relationship between the managerial competence of the madrasah principal and the performance of the education staff in Madrasah Negeri in Bandung Regency. This study used a quantitative approach, and distributed questionnaires to 59 education staff respondents in Madrasah Negeri in Bandung Regency with a sample consisting of the entire population. The researcher then used a Likert scale model as primary data which was distributed by coming directly to the madrasa and some others by going through the google form. The data analysis technique used is validity test, reliability test, partial analysis, normality test, linearity test, correlation test, regression test and coefficient of determination test. Based on the results of the analysis showed that there was a relationship between the managerial competence of the madrasah principal and the performance of the education staff in State Madrasahs in Bandung Regency. The results showed that the correlation coefficient value was 0.466, this value was included in the correlation category 0.40 – 0.59 (medium), while the significance value was $0.000 < 0.05$. Thus it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that there is a positive and significant relationship between managerial competence and the performance of education staff in State Madrasahs throughout Bandung Regency.

Key words: *performance, managerial competence, education staff*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk seseorang mendapatkan suatu pengetahuan. Dalam kehidupan pasti tidak terlepas dari pendidikan, karena pendidikan dapat mencerdaskan dan memperbaiki kualitas kehidupannya. Pada pendidikan terdapat beberapa unsur pendukung seperti sumber belajar, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalamnya ialah warga sekolah atau madrasah. Sumber daya manusia tersebut ialah tenaga pendidik, peserta didik dan tenaga kependidikan yang menjadi tonggak keberhasilan pendidikan itu sendiri. Untuk itu maka perlunya sekolah atau madrasah melakukan pengelolaan yang baik melalui adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ialah suatu proses untuk mensejahterakan karyawan seperti memberikan kompensasi, memperhatikan hubungan dalam bekerjasama, kesehatan dan juga keadilan terhadap semua anggota untuk mencapai tujuan (Riniwati, 2016, p. 1).

Standar pendidik dan kependidikan menjadi kriteria kelayakan dalam penyelenggaraan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan khususnya harus memiliki kualifikasi akademis dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Rusdiana, 2015, p. 57).

Kepala sekolah merupakan komponen penting yang dominan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang bermutu. Karena kepala sekolah

merupakan agen perubahan yang mempunyai peran dalam meningkatkan mutu pendidikan (Aisyah & Badrudin, 2019). Kepala sekolah bertanggungjawab terhadap manajemen pendidikan secara makro yang artinya bertanggungjawab untuk penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana prasarana sekolah (Mulyasa, 2013, p. 25). Tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan sekolah yang berkualitas tidak bisa dilepaskan dari kompetensi kepala sekolah sebagai pemimpin, pembina, dan atasan langsung (Arismunandar, 2018).

Dipublikasi dalam kompas Ditjen PMPTK tahun 2008 hasil uji kompetensi kepala sekolah menunjukkan bahwa hasil uji kompetensi manajerial dan akademik menunjukkan hasil paling lemah, artinya kompetensi manajerial dan akademik di Indonesia dapat disimpulkan masih pada tingkatan yang rendah (Surya, 2008)

Depdiknas menyatakan 70% dari 250 ribu kepala madrasah di Indonesia tidak kompeten atau lemah dalam bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Penelitian tentang kompetensi kepala madrasah dilihat melalui lima aspek kompetensi, yaitu kepribadian, manajerial, supervisi, kewirausahaan dan sosial. Hasilnya menunjukkan bahwa secara umum kompetensi kepala madrasah masuk kategori cukup dengan rerata skor 3,8 atau sekitar 76% memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dari lima aspek kompetensi tersebut, kompetensi sosial merupakan kompetensi terbaik yang dimiliki kepala madrasah dengan memperoleh skor 4,1 atau 82% memenuhi SNP dan masuk kategori baik. Sedangkan kompetensi kewirausahaan merupakan kompetensi yang paling lemah dimiliki oleh kepala madrasah dengan memperoleh skor 3,5 atau 70% memenuhi SNP, disusul dengan kompetensi supervisi (Hidayati, 2012).

Kriteria penilaian dalam uji kompetensi kepala madrasah yaitu dengan menjumlahkan nilai dari dua komponen portofolio dan *best practice* sesuai bobot yang telah ditentukan. Portofolio memiliki bobot penilaian 60% dan laporan *best practice* memiliki bobot 40%. Uji kompetensi dinyatakan kompeten jika nilai mencapai nilai akhir minimal 75 (Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah, 2020)

Pada hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,398 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menjelaskan bahwa kompetensi manajerial lebih kecil dari nilai peluang yang ditetapkan sebesar 0,05. Secara parsial kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru begitupun motivasi kerja parsial terhadap kinerja guru meskipun *probabilitasnya* kecil (El-Faradis, 2016).

Hasil pada penelitian lainnya memperkuat bahwa kompetensi manajerial dari rata-rata indikator 65,67 yang artinya seluruh responden dengan jumlah 22 menyatakan bahwa kompetensi manajerial selalu dilakukan oleh kepala sekolah (Saepudin, 2014).

Hasil Penelitian lainnya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di fakultas-fakultas di lingkungan Universitas Negeri Malang. Pada hasil perhitungan variabel hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan diperoleh r_{hitung} 0.826 dengan angka probabilitas sebesar 0.000 pada taraf signifikansi 5% atau 0.05 dengan tanda ** (dua bintang) pada analisis korelasi *product moment*

pearson dengan menggunakan SPSS 20.0 *for windows* yang menyatakan H_0 ditolak, dan H_a diterima dengan jumlah sampel sebanyak 161 responden tenaga kependidikan (Widodo et al., 2019)

Studi lain menyatakan hasil bahwa ada pengaruh kompetensi kepribadian terhadap persepsi kinerja tenaga administrasi dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,306 > dari nilai t_{tabel} sebesar 0,277. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,15 > dari nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel kompetensi kepribadian secara signifikan berhubungan dengan kinerja (Wicaksono & Sulasminten, 2016).

Berdasarkan analisis penelitian terdahulu, peneliti kemudian melakukan pengamatan awal di seluruh Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung dan menemukan beberapa permasalahan di lapangan terkait pelaksanaan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan. Hal ini mendorong penulis melakukan penelitian karena melihat banyak kemajuan di bidang pendidikan, sehingga dibutuhkan manajer pendidikan yang nantinya mampu meningkatkan kinerja terutama kinerja tenaga kependidikan. Disamping itu, alasan lain penulis melihat hubungan kerjasama kepala madrasah dengan tenaga kependidikan terjalin hanya saat pelaksanaan beberapa tugas saja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kompetensi manajerial kepala madrasah dalam kinerja tenaga kependidikan, khususnya penelitian di seluruh Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisisnya lebih fokus pada penyajian data berupa angka-angka atau analisis dengan menggunakan statistik (Sugiyono, 2019, p. 14). Penelitian ini menggunakan metode kolerasional yang bertujuan untuk mempengaruhi satu variabel dengan variabel lainnya, serta untuk melihat tingkatan derajat hubungan di antara variabel. Penelitian ini dilihat dari sisi metodologi penelitian manajemen maka penelitian ini bersifat realis yang lebih praktis dengan memperhatikan tafsiran imajinatif untuk membangun pola tertentu secara perhitungan atas kondisi tertentu demi menghadirkan pola tertentu (Irawan, 2019, p. 103).

Jenis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, jenis data yang dapat diukur atau di hitung secara langsung, yang berupa penjelasan suatu informasi atau berbentuk suatu angka. Berdasarkan sumbernya, sumber data primer, merupakan data yang diusahakan atau didapat oleh peneliti dari populasi dan sample, data primer diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Adapun yang menjadi sumber data primer ialah data dari Kepala Madrasah dan tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung. Subyek populasi dalam penelitian ini adalah 6 Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung, menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh, teknik *sampling* jenuh ini digunakan karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini kurang dari 100 orang, maka diambil keseluruhan oleh peneliti untuk sampel penelitian yaitu, 59 Sampel pada tenaga kependidikan. Jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil keseluruhan, tetapi jika populasi lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2016, p. 104).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan. Kuesioner disebarakan kepada seluruh Tenaga Kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung yang berjumlah 59 orang. Kuesioner penelitian memakai skala *likert*. Skala *likert* berguna untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018, p. 93). Teknik analisis data uji coba instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis korelasi parsial menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif atau negatif yaitu hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan. Kemudian menggunakan rumusan korelasi *pearson momen*, Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk melihat model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak linear. Jika garis regresi tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran dari kesesuaian garis regresi terhadap data digunakan untuk mengukur kontribusi variabel X (bebas atau independen) terhadap variabel Y (terikat) (Sugiyono, 2018, p. 256).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan kompetensi manajemen kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung diketahui dari hasil analisis data kuesioner yang dibagikan kepada 59 orang tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung dengan total 6 madrasah. Diawali dengan melakukan uji instrumen terhadap item pertanyaan dan analisis parsial.

Hasil dari uji validitas variabel kompetensi manajerial dengan pernyataan berjumlah 15 butir yang dikembangkan dari 4 indikator item dinyatakan *valid*. Hasil dari uji validitas variabel kinerja tenaga kependidikan dengan pernyataan berjumlah 15 item dengan 3 indikator dinyatakan *valid*. Hasil dari perhitungan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel X kompetensi manajerial kepala madrasah dinyatakan reliabel, karena hasil uji $\alpha 0,809 > r_{tabel} 0,256$. Sementara hasil dari perhitungan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel Y kinerja guru dinyatakan reliabel, karena hasil uji $\alpha 0,606 > r_{tabel} 0,256$.

Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung

Kepala sekolah/madrasah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip manajemen. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah

adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial

Berkaitan dengan peningkatan sumber daya pada lingkup madrasah terutama potensi sumber daya manusia khususnya tenaga kependidikan, maka dengan demikian sudah seharusnya kepala madrasah melakukan upaya yang maksimal. Salah satunya usahanya berupa keterlibatan kepala madrasah sebagai manajer untuk mampu membina dan mengarahkan potensi tenaga kependidikan.

Kompetensi manajerial kepala madrasah dapat dilihat dari kemampuan kepala madrasah dalam menyusun perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pemberdayaan, secara optimal untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar sebagai tombak keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Tujuan madrasah ditentukan oleh kepala madrasah dan keberhasilan kepala madrasah salah satunya ditentukan melalui adanya pengelolaan tenaga kependidikan, dengan kemampuan manajerial kepala madrasah menjadi acuan semangat dan motivasi besar bagi tenaga kependidikan sehingga mencapai hasil kinerja yang maksimal (Karwati & Priansa, 2013, p. 119)

Hasil penelitian variabel kompetensi manajerial kepala madrasah menunjukkan hasil distribusi frekuensi, pada kategori cukup dengan skor sebesar 3,24. Dengan demikian dari hasil yang diperoleh tersebut dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kompetensi manajerial yang dilakukan kepala madrasah di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung terlihat pada kinerja tenaga kependidikan, kecenderungan kompetensi manajerial kepala madrasah dalam kategori cukup.

Pelaksanaan yang dilakukan dengan teknik dan prinsip yang mengacu kepada kompetensi manajerial yang telah digunakan. Kepala madrasah mengarahkan dan membina langsung tenaga kependidikan. Dalam Uji Validitas penelitian dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk $n = 59$ menggunakan rumus $df = n - 2$, $df = 59 - 2 = 57$ dengan α 5% (0,05) maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,256.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian skripsi dari El-Faradis (2016) bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam hal ini artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Kompetensi manajerial kepala Sskolah ternyata memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja, dengan demikian hipotesis dua diterima

Studi lainnya tentang hubungan kompetensi kepribadian dan motivasi kerja dengan persepsi kinerja administrasi di SMP Negeri se-Kabupaten Sidoarjo menyatakan hasil terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap persepsi kinerja tenaga administrasi dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,306 > dari nilai t_{tabel} sebesar 0,277. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,15 > dari nilai α 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel kompetensi kepribadian secara signifikan berhubungan dengan kinerja (Wicaksono & Sulasminten, 2016).

Hasil penelitian ini menunjukkan kaitan bahwa kepala madrasah selaku manajer harus membuat kinerja tenaga kependidikan sesuai dengan penilaian hasil kerja pada aspek teknis, konseptual dan interpersonal, sehingga kinerja tenaga kependidikan bisa mencapai hasil yang maksimal sesuai tugasnya. Hasil

analisis parsial variabel kinerja tenaga kependidikan sebesar 3,2 pada kategori interval sedang/cukup. Ada beberapa indikator untuk melihat kualitas kinerja meningkat diantaranya aspek kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal.

Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung

Kinerja menggambarkan pekerjaan yang dijalankan sesuai ketentuan organisasi, dilihat dari hasil kerja, kesesuaian dengan standar dan target yang disyaratkan bagi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya. Kinerja atau *performance* adalah hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam suatu organisasi dengan otoritas dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang legal, tidak melanggar etika dan moral. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017, p. 7)

Kinerja seorang guru atau tenaga kependidikan akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan kualitas tugas tersebut. Dengan memandang tugas utama seorang tenaga kependidikan melakukan berbagai hal penunjang di sekolah, maka kinerja tenaga kependidikan dapat terlihat pada kegiatan-kegiatan pengawasan, rencana, cara kerja kepala madrasah dan jenis pelayanan lainnya dalam peningkatan kinerja setiap warga sekolah terutama tenaga kependidikan dimana aspek ini saling berkaitan, saling mempengaruhi serta menunjang antara satu dengan yang lainnya. Jika tidak ada salah satu unsur, maka unsur-unsur yang lain tidak dapat berhubungan secara wajar sehingga proses pelaksanaan pendidikan tidak akan berlangsung dengan baik. Kinerja kependidikan memiliki penilaian melalui performa kinerja dengan tiga indikator, yaitu kemampuan konseptual, kemampuan teknis, dan kemampuan interpersonal (Wahab, 2011).

Berdasarkan penelitian di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung didapatkan hasil kategori kinerja tenaga kependidikan (variabel Y) dapat diinterpretasikan dengan rumus $fn : (n \times \text{jumlah item soal}) = 2832/885 = 3,2$. Hasil nilai skor rata-rata termasuk pada kualifikasi sedang (cukup), karena berada pada kategori rentang interval 2,60 – 3,39. Sedangkan pada nilai $F_{hitung} = 15,807$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi, bahwa ada pengaruh variabel Kompetensi Manajerial (X) terhadap Kinerja (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung tergolong pada kualifikasi sedang (cukup).

Selaras dengan hasil penelitian El-Faradis (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kompetensi manajerial kepala sekolah. Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari adanya kompetensi manajerial kepala madrasah. Tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap kinerja tenaga kependidikan dilakukan dengan mengevaluasi hasil kinerja tenaga kependidikan pada rapat rutin. Evaluasi ini dilakukan sebagai bahan evaluasi atau forum untuk menjelaskan sisi mana yang harus diperbaiki kinerja sehingga setiap tenaga kependidikan akan memperbaiki cara kerja mereka sesuai yang diharapkan.

Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung

Berdasarkan pada hasil penyebaran angket dengan 15 item pertanyaan kepada 59 orang responden tenaga kependidikan sebagai sampelnya, kategori kompetensi manajerial kepala madrasah (variabel x) dapat di interpretasikan dengan rumus $fn : (n \times \text{jumlah item soal}) = 2875/885 = 3,24$. Hasil nilai termasuk pada kualifikasi sedang (cukup) , karena berada pada kategori rentang interval 2,60 – 3,39. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah di Madrasah Negeri Se- Kabupaten Bandung tergolong pada kualifikasi sedang (cukup). Berikut Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 15,087$ dan nilai F_{tabel} adalah 4,23, diambil keputusan bahwa H_0 ditolak karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi. Korelasi/ hubungan (R square) yaitu sebesar 0,466. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,217, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompetensi Manajerial) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 20,3 %.

Hal ini sejalan dengan penelitian (El-Faradis, 2016) kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja guru dalam hal ini artinya hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Kompetensi manajerial kepala sekolah ternyata memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja, dengan demikian hipotesis dua diterima (El-Faradis, 2016).

Studi lainnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kepribadian terhadap persepsi kinerja tenaga administrasi dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,306 > dari nilai t_{tabel} sebesar 0,277. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,15 > dari nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel kompetensi kepribadian secara signifikan berhubungan dengan kinerja (Wicaksono, 2008)

Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri kabupaten Bandung menunjukkan bahwa jika kompetensi manajerial kepala madrasah ditingkatkan, maka peningkatan kinerja tenaga kependidikan akan semakin meningkat. Hasil tersebut sangat logis, karena tujuan utama kompetensi manajerial kepala madrasah adalah guna meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, sehingga wajar kalau kompetensi manajerial kepala madrasah berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kompetensi manajerial dengan kinerja tenaga kependidikan di Madrasah Negeri se-Kabupaten Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah di kabupaten Bandung sudah memiliki kompetensi manajerial yang cukup signifikan dalam hal menggerakkan orang lain, mengarahkan, kerjasama, dan kepemimpinan. Sementara itu kinerja tenaga kependidikan berada pada signifikansi cukup yang meliputi aspek kinerja secara teknis, konseptual, dan interpersonal. Hal tersebut dibuktikan dengan kompetensi manajerial kepala madrasah di kabupaten Bandung menunjukkan kualifikasi sedang/cukup dengan nilai analisis parsial

sebesar 3.24 termasuk interval 2,60-3,39, sedangkan kinerja tenaga kependidikan dengan nilai sebesar 3.2 berada pada rentang interval 2,60-3,39 yang artinya sedang/cukup. Kemudian diperoleh nilai korelasi/ hubungan (R^2) yaitu sebesar 0,466 termasuk pada kategori 0,40-0,59 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Sementara itu pada output koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 0,217, yang mengandung pengertian bahwa hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja tenaga kependidikan sebesar 20.3 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

REFERENSI

- Aisyah, S., & Badrudin, B. (2019). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Eefektif Pada Sekolah Inklusif. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(1). <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4986>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arismunandar, A. (2018). Competency of Elementary Schools Principals in Supporting the Standardization of Leadership in Education. *Journal of Physics: Conference Series*, 1028(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1028/1/012184>
- El-Faradis, F. (2016). *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*. [Thesis (Versi Elektronik). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/3965>
- Hidayati, U. (2012). Kompetensi Kepala Madrasah Aliyah. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 10(2), 186–200. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v10i2.159>
- Irawan. (2019). *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. PT Remaja Rosdakarya.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah (Membangun Sekolah yang Bermutu)*. Alfabeta.
- Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah, L. P. dan P. K. S. dan P. S. (2020). *Panduan Pelaksanaan Ekowisata. Panduan Pelaksanaan Uji Kompetensi Kepala Sekolah (UKKS)*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. <http://repositori.kemdikbud.go.id/17871/>
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. UB Press.
- Rusdiana, R. (2015). *Kebijakan Publik*. Pustaka Setia.
- Saepudin, A. (2014). *Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan Mutu Guru di Madrasah Aliyah Nurul Huda Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi [UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/24927>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Surya. (2008). Kepala Sekolah di Indonesia Tidak Kompeten. *Kompas.Com*. <https://nasional.kompas.com/read/2008/08/11/1654270/~Nasional>

- Wahab, A. A. (2011). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, A., & Sulasminten, S. (2016). Hubungan Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Kerja dengan Persepsi Kinerja Tenaga Administrasi di SMP Negeri se-Kabupaten Sidoarjo Bagian Barat. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 152–163. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/17893>
- Widodo, D. B., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Tenaga Kependidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 10–16. <https://doi.org/10.17977/um027v2i22019p10>