

## PENGARUH KOMPETENSI, MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 2 POLEWALI MANDAR

Ani Priyanti<sup>1</sup>, Asri<sup>2</sup>, Andi Jalante<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, STIENobel Indonesia Makassar  
email:<sup>1</sup>anipriyanti.arif@gmail.com,<sup>2</sup>drasriwawo01@gmail.com,<sup>3</sup>andidjalante1960@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: pengaruh Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi langsung dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial dan uji f untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan serta uji beta untuk membuktikan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 58 responden yang merupakan jumlah guru di MAN 2 Polewali Mandar. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar. 2) Variabel Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar.

**Kata kunci:** Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kinerja Guru.

### Abstract

This study aims to analyze: the influence of Competency, Managerial Principal and Work Ethic on Teacher Performance MAN 2 Polewali Mandar, and the most dominant variables affect teacher performance.

The method used is descriptive quantitative method, the data used is primary data and secondary data resulting from questionnaire dissemination, direct observation and literature study. The analysis tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with hypothesis proof through t test to prove the relationship between independent variable and partial dependent variable and f test to prove the relationship between independent variable and dependent variable simultaneously and beta best to prove the dominant variables affect teacher performance.

This study uses saturated samples where all populations are sampled by 58 respondents who are the number of teachers in MAN 2 Polewali Mandar. The results showed: 1) Competence, Managerial Principal and Work Ethic both partially and simultaneously positively and significantly affect the performance of Teacher MAN 2 Polewali Mandar. 2) Competency Variables are the most dominant variables affecting the Performance of MAN 2 Polewali Mandar Teachers.

**Keywords:** Competency, Principal Management, Work Ethic, Teacher Performance.

### PENDAHULUAN

Pada era reformasi seperti saat ini terdapat banyak tuntutan didalam segi kehidupan masyarakat kita, terutama didalam memenuhi berbagai segi pemenuhan hidupnya. Salah satu tuntutan itu ialah menyangkut bidang pendidikan. Pada bidang ini terdapat banyak aspek yang masih perlu ditingkatkan, mulai dari penyempurnaan kurikulum, perbaikan kualitas luaran siswa, sampai kepada penyempurnaan dan peningkatan kualitas guru. Juga termasuk didalamnya pada aspek penyempurnaan segi kemampuan kecerdasan yang harus seiring dengan kemampuan teknologi *daring digital*,

*robotika*, karena di era yang dimaksudkan diatas, akan selalu berkembang dan mengalami suatu perubahan tatanan kehidupan yang cepat, dan berpengaruh terhadap perubahan karakteristik lingkungan kerja Sekolah.

Perubahan lingkungan yang dialami dilingkungan sekolah mengharuskan sekolah melakukan penyesuaian diri, penyesuaian diri akan menjadi keharusan untuk menjawab semua tantangan kedepan. Kekuatan yang harus dimiliki oleh sekolah yaitu mewujudkan konsep konkrit yang menjadi alat untuk melakukan perubahan. Salah satunya adalah kompetensi, manajerial kepala sekolah serta etos kerja bagi setiap guru dalam mengajar di sekolah. Kompetensi, dan kemampuan manajerial kepala sekolah serta etos kerja sekarang merupakan modal dasar pembangunan nasional utamanya pembangunan sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu maka potensi SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan sehingga bisa mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan pendidikan tidak terlepas dari efektifitas pendidikan yang sangat tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang tersedia didalamnya. Para era industri 4.0, secanggih apapun peralatan serta perlengkapan yang dimiliki organisasi, apabila tidak dioperasikan dengan tenaga kerja yang memiliki kompetensi yang di barengi dengan manajerial dan etos kerja maka hal tersebut hanya akan menjadi mubazir. Oleh karena itu kompetensi oleh setiap tenaga pendidik dalam hal ini para guru menjadi sangat penting untuk mendapat perhatian serius dari pihak sekolah, dan secara teratur harus dilakukan penilaian secara periodik untuk mengamati perkembangannya agar bisa diketahui hal-hal yang masih perlu ditingkatkan di masa yang akan datang adalah bagaimana mengembangkan kompetensi guru.

Kompetensi yang dimiliki seorang guru akan mampu untuk mengenali dirinya sendiri, sehingga dari kesadaran akan identitas dan kepercayaan tersebut akan muncul suatu dorongan motivasi yang kuat bagi dirinya untuk membangun sebuah kondisi kerja yang stabil, "Kompetensi guru menurut Uzer Usman 2014 adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak". Sedangkan pengertian Guru adalah jabatan profesional yang memerlukan berbagai keahlian khusus. Sebagai suatu profesi, maka harus memenuhi kriteria kompetensi secara profesional. Kriteria guru yang dinilai kompeten secara profesional apabila: Guru tersebut harus mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, selain itu Guru tersebut harus mampu menjalankan peran-peranannya secara berhasil, dan mampu bekerja dalam mencapai tujuan pendidikan (tujuan instruksional) sekolah. Guru tersebut harus mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar di dalam kelas Hamalik, (2016)

Untuk mewujudkan guru yang memiliki kompetensi diperlukan upaya dari berbagai pihak termasuk pemerintah melalui program sertifikasi yang dilaksanakan oleh pemerintah bagi semua guru, baik guru yang berstatus PNS maupun non-PNS. Program sertifikasi dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar. Untuk dapat menerapkan atau melaksanakan tugas dengan baik, guru sebagai pendidik yang profesional tentunya harus memiliki ke empat kompetensi dasar guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi professional dan (3) kompetensi sosial.

Terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dan merujuk pada Permendiknas nomor 13 tentang kompetensi kepala sekolah, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain penyusunan rencana sekolah, mengembangkan organisasi

sekolah, memberdayakan sumber daya sekolah secara optimal, mengembangkan organisasi sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif, kemampuan mengelola guru dan staf, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, keuangan sekolah yang akuntabel, transparan dan efisien, ketatausahaan sekolah, system informasi dalam mendukung program dan pengambilan keputusan, kemampuan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah, serta adanya monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program sekolah dengan prosedur yang tepat.

Robert L. Katz (2014) mengatakan bahwa keterampilan yang harus dimiliki administrator yang efektif adalah keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan hubungan manusiawi (*human relation skill*), dan keterampilan. Keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh peran manajerial kepala sekolah, meskipun keberhasilan kinerja guru juga sangat ditentukan oleh banyak factor, salah satu factor yang berperan terhadap kinerja guru adalah kemampuan manajerial kepala sekolah sebagaimana hasil penelitian Gemnafle dalam Ummamah (2018) yang menyimpulkan bahwa : “kompetensi manajerial memberikankontribusi terhadap kinerja guru. Lebih lanjut disimpulkan bahwa terdapat jalur hubungan kausal langsung terhadap manajerial kepala sekolah.

Selain kompetensi dan kemampuan manajerial kepala sekolah, hal lain yang sangat dibutuhkan yang tidak kalah pentingnya adalah etos kerja yang merupakan salah satu anugerah besar dari sang pencipta kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia. Menurut Ngalm Purwanto (2017) etos kerja adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Kecerdasan dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. dan kesanggupan untuk menyesuaikan diri kepada kebutuhan pengetahuan baru dengan menggunakan alat-alat berpikir yang sesuai tujuannya. Dijelaskan pula bahwa etos kerja adalah kemampuan global yang dimiliki oleh individu agar bisa bertindak secara terarah dan berpikir secara bermakna serta bisa berinteraksi dengan lingkungan secara efisien.

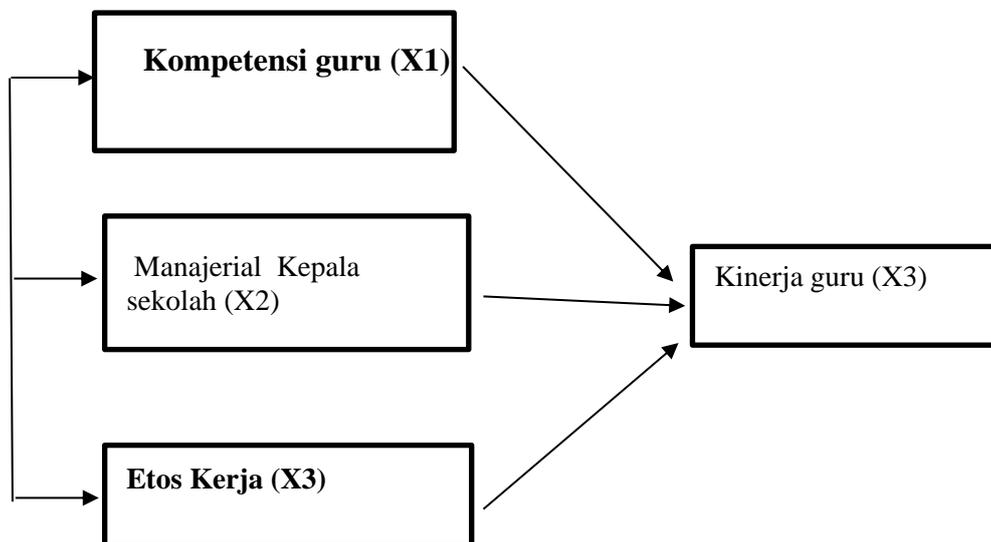
Etos kerja yang dimiliki manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus terhadap bidang kerja yang ditekuni. Stenberg (2018) kemampuan etos kerja diperlukan untuk mencapai keberhasilan karena etos kerja merupakan kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah dengan etos kerja diperlukan untuk menjalankan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas berpikir. Seorang guru yang memiliki etos kerja yang baik maka baginya tidak ada informasi yang sulit, karena etos kerja akan mendukung kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas pokoknya dalam mengajar.

Begitu pula etos kerja yang kurang menyebabkan banyak program dan kegiatan kerja guru yang terbengkalai, tidak terselesaikan bahkan tidak pernah dilakukan, yang mengakibatkan proese mengajar tersebut tidak berkembang. Masalah pada kecerdasan utamanya kecerdasan intelektual (IQ) sguru dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar belum memiliki kecerdasan intelektual dalam meningkatkan mutu pembelajaran, masih ditemukan guru mengajar dengan metode lama dari waktu-kewaktu hanya mengajar dengan materi yang sama tidak ada konstruksi materi baru terhadap pelajaran yang di ajarkan, metode belajar yang digunakan adalah metode dengan memberikan tugas kepada siswa, Berdasarkan dengan permasalahan tersebut diatas maka peneliti tertarik meneliti dengan memilih judul: Pengaruh kompetensi, manajerial guru

dan etos kerja terhadap Kinerja guru MAN 2 Kabupaten Polewali mandar.

Sedangkan kerangka konseptual kinerja guru adalah untuk memberikan konsep terhadap apa yang dilakukan para guru dalam melaksanakan tugasnya dengan memiliki kemampuan individu dalam kondisi situasional

**Gambar 1. Alur kerangka Konseptual**



**Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa secara parsial kompetensi, manajerial kepala sekolah, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar.
2. Diduga bahwa secara simultan kompetensi, manajerial kepala sekolah, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar.
3. Diduga bahwa kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar.

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

**Table 1 Hasil Perhitungan Regresi**

Model	“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”		Sig.	“Collinearity Statistics”	
	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
(Constant)	1.999	1.301		1.529	0.199		
X1	0.325	0.165	0.439	5.139	0.000	0.971	1.006
X2	0.314	0.365	0.429	4.794	0.000	0.671	1.146
X3	0.205	0.152	0.297	3.290	0.032	0.651	1.166

Sumber data ,diolah 2021

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1.999 + 0.325X_1 + 0,314 X_2 - 0,205X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,999 mengindikasikan bahwa jika nilai kompetensi ( $X_1$ ), manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) dan etos kerja ( $X_3$ ) konstan atau sebesar 0 maka nilai kinerja guru ( $Y$ ) tetap ada sebesar 1,999.
2. Koefisien regresi kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru,  $X_1$  sebesar 0,325 mengindikasikan bahwa jika terdapat kenaikan satu satuan pada variabel  $X_1$  dan variabel yang lain bersifat tetap maka  $Y$  atau kinerja guru akan bertambah sebesar 0,325.
3. Koefisien regresi manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru,  $X_2$  sebesar 0,314 mengindikasikan bahwa jika terdapat kenaikan satu satuan pada variabel  $X_2$  dan variabel yang lain bersifat tetap maka  $Y$  atau kinerja guru akan bertambah sebesar 0,314.
4. Koefisien regresi etos kerja ( $X_3$ ) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja guru,  $X_3$  sebesar 0,205 mengindikasikan bahwa jika terdapat kenaikan satu satuan pada variabel  $X_3$  dan variabel yang lain bersifat tetap maka  $Y$  atau kinerja guru akan bertambah sebesar 0,205.

### Pengujian Secara Parsial (uji-t)

Tabel 2 Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		“Standardized Coefficients”	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.999	1.301		1.529	0.199
X1	0.325	0.165	0.439	5.139	0.000
X2	0.314	0.365	0.429	4.794	0.000
X3	0.205	0.152	0.297	3.290	0.032

Sumber : Olahan data 2021

1. **Pengaruh kompetensi ( $X_1$ )** terhadap kinerja guru ( $Y$ ) MAN 2 Polewali Mandar, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (5.139  $>$  2.014) dengan nilai signifikansi 0,000  $<$  0,05 maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar.
2. **Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah ( $X_2$ )** terhadap kinerja guru ( $Y$ ) MAN 2 Polewali Mandar, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel (4.794  $>$  2.014) dengan nilai signifikansi 0,000  $<$  0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya variabel manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) MAN 2 Polewali Mandar.
3. **Pengaruh Etos Kerja ( $X_3$ )** terhadap kinerja guru di MAN 2 Polewali Mandar

berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel yaitu  $(3.290 < 2.014)$  dan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima artinya bahwa variabel Etos Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar.

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

“Pada Uji F secara simultan digunakan untuk menguji variabel kompetensi guru, Menejeral Kepala Sekolah dan Etos Kerja sebagai variabel ( $X$ )

**Tabel 3 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.274	3	35.091	33.059	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	46.705	44	1.061		
	Total	151.979	47			

Dependent Variabel I

Predictors(Constant)X1,X2,X3

Sumber data: Olahan data 2021.

Berdasarkan dari tabel 5.16, uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja sebagai variabel ( $X$ ) mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau secara simultan terhadap kinerja guru sebagai variabel ( $Y$ ) di MAN 2 Polewali Mandar.

**Pengujian Secara Dominan (Beta)**

**Tabel 4 Uji Beta**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		“Standardized Coefficients” Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	1.999	1.301	
X1	0.325	0.165	0.439
X2	0.314	0.365	0.429
X3	0.205	0.152	0.297

Sumber data: Hasil Olahan data 2021

Uji beta digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh pada penelitian tersebut. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi nilai beta 0.439, Manajerial Kepala Sekolah dengan nilai beta 0.429 dan Etos Kerja dengan nilai beta 0.297, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pada guru di MAN 2 Polewali Mandar karena kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai nilai tertinggi 0.439.

### Pengujian Uji determinasi.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) seperti di bawah ini :

**Tabel 5 Hasil Uji Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	0.693	0.672	1.03028

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

“Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,693. Hal ini berarti 69,3% kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar dipengaruhi oleh Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja. Dengan demikian masih terdapat 30,7% variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini”.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Secara Parsial Variabel Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru

#### a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) Man 2 Kabupaten Polewali Mandar, pada uji t pada variabel Kompetensi (X1), hal yang membuat variabel kompensasi berpengaruh positif hal ini disebabkan identitas pendidikan dimana semua guru di MAN 2 terdapat guru yang berpendidikan S1, sebanyak 41 orang atau 85,5 % dan didukung dengan yang berpendidikan S2 sebanyak 7 orang, sehingga guru tersebut mempunyai kompetensi mengajar, dan hal ini di perkuat jawaban responden pada deskripsi penyebaran kuesioner terdapat 51 % yang menjawab setuju dan yang sangat setuju sebanyak 15%, sehingga total 66%, yang dapat dimaknai bahwa kompetensi guru MAN 2 mempunyai kompetensi untuk megajar dengan kemampuan menerapkan kompetensi padagogig, kompetensi, profesionalisme, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.

#### b. Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru

Uji hipotesa pada penelitian ini telah diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu Manajerial Kepala Sekolah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah MAN 2 (Y). Pada Uji t manajerial kepala sekolah (X2) menghasilkan nilai yaitu t-hitung > t-tabel (4.749 > 2,014) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan H2 diterima dan H0 ditolak artinya variabel manajerial kepala sekolah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah MAN 2 Polewali Mandar. Pengaruh positif tersebut disebabkan oleh kemampuan manajerial Kepala Sekolah yang sadar akan tugas-tugas yang mendorong semangat kerja, gairah kerja

sehingga terwujud tujuan organisasi yang diharapkan sehingga demikian Keterampilan manajerial merupakan kunci keberhasilan bagi Sekolah dalam mencapai tujuan yang ingin diharapkan.

**c. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja guru**

Uji hipotesa pada penelitian ini telah diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) Sekolah MAN 2. Pada Uji t etos kerja ( $X_3$ ) menghasilkan nilai yaitu t-hitung  $>$ t-tabel (3.290  $>$ 2.010) dan sig;t 0,002  $<$  0,005 maka dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah MAN 2 Polewali Mandar.

**2. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai F-hitung  $>$  F-tabel yaitu (33.059  $>$  2,82) dengan angka signifikansi sebesar (0,000  $<$  0,005) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat di maknai terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel (X) yang meliputi Kompetensi guru, Manajerial Kepala Sekolah dan etos kerja terhadap variabel (Y) guru pada Sekolah MAN 2 Polewali Mandar. Atau jika ketiga variabel tersebut variabel (X) secara bersama-sama digunakan maka kinerja guru akan berpengaruh, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai 33.059 berbanding F-tabel hanya mencapai 2,82, begitu pula jika digunakan bersama sama angka signifikan mencapai angka signifika 0.000 jauh dari batas standar 0.005%.

**3. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi ( $X_1$ ) nilai beta 0.439, manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan nilai beta 0.429 dan etos kerja ( $X_3$ ) dengan nilai beta 0.297, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru pada MAN 2 Polewali Mandar. Karena Kompetensi ( $X_1$ ) mempunyai nilai tertinggi 0.439, hal ini dapat dimaknai bahwa kompetensi guru paling dominan berpengaruh kemudian manajerial kepala sekolah, dan etos kerja mempengaruhi kinerja guru MAN 2 Kabupaten Polewali Mandar. Dengan demikian maka kepala sekolah senangtiasa meningkatkan kompetensi guru, karena dengan kompetensi guru yang memadai akan meningkatkan hasil pembelajaran menjadikan prestasi bagi siswa MAN 2 Polewali Mandar.

**KESIMPULAN**

1. Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar, sehingga semakin baik kompetensi akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat pada pengujian secara parsial dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi yaitu 5,139  $>$   $t_{tabel}$  (2,014) dengan tingkat signifikan 0,000.
2. Manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar, sehingga semakin baik manajerial kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat pada pengujian secara parsial dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi yaitu 4,79  $>$   $t_{tabel}$  (2,014) dengan tingkat signifikan 0,000.
3. Etos kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar, sehingga semakin baik etos kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Hal ini terlihat pada pengujian secara parsial dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi yaitu  $3,290 > t_{tabel} (2,014)$  dengan tingkat signifikan 0,000.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar. Kompetensi, Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dapat diuji dengan nilai  $F$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $33,059 > F_{tabel}$  sebesar 2,82 dan tingkat signifikan adalah 0,000.
5. Kompetensi paling dominan mempengaruhi Kinerja Guru MAN 2 Polewali Mandar. Hal ini terlihat pada variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan nilai beta 0,439, manajerial kepala sekolah ( $X_2$ ) dengan nilai beta 0,429 dan etos kerja ( $X_3$ ) dengan nilai beta 0,297. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru MAN 2 Polewali Mandar karena Kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai beta tertinggi.

### **SARAN**

1. Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dalam hal ini Sekolah MAN 2 Polewali Mandar harus secara terus menerus meningkatkan kompetensi guru dengan menerapkan sistem pelatihan bagi para guru utamanya bagi guru yang berstatus guru baru karena dengan pelatihan akan menambah kompetensi guru untuk mengajar.
2. Pemerintah Kabupaten Polewali Mandar dalam hal ini MAN 2 kabupaten Polewali Mandar. Memperhatikan kemampuan manajerial kepala sekolah, dengan melihat performa sekolah, jika MAN 2 tidak mengalami peningkatan maka dengan cepat mengarahkan kepala sekolah tersebut.
3. Pemerintah Polewali Mandar dalam hal ini guru MAN 2 Polewali Mandar, agar etos kerja yang dibangun oleh para guru dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik dan beretika dalam melaksanakan tugasnya yang mulia sebagai guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akyas A. Hari, 2016 Psikologi Umum dan Perkembangan. Penerbit Mizan Publika, Jakarta Selatan.
- Ancok D., Validitas 2014 dan Rialibilitas Instrumen Penelitian dalam Metode Penelitian Survei, Cetakan ke 18, Jakarta, LP3ES Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athiyah. 2014 Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam, Bulan Bintang, Jakarta,
- Daryanto, 2011. Daryanto (2011) Membangun Kecerdasan Moral. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Dessler, Gary, 2017. Human Resource Management. Prentice Hall, New York.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel, 2006. Potential Intelligence. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Grid, Robbins, 2015. Management and Organization. Published by Prentice Hall, New York.
- Hamalik, Oemar. 2016. Proses Belajar Mengajar. Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hawi. 2013. Kompetensi Guru PAI. Palembang: Rafah Press
- Khavari, 2016. Kecerdasan dan Inovasi Kerja bagi SDM. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Majid .2013. Strategi Pembelajaran. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mustaqim, 2010 Psikologi Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Muppeth, George, 2018. Attitudes HRM in Work. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Nana Sudjana 2014. Dasar-dasar Proses Belajar, Sinar Baru Bandung
- Purwanto, Ngalim. 2014. Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Qulub
- Rivai, Veithzal, 2018. Performance Appraisal. Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Robbins, Stephen, P., 2015. Organizational Behavior. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Sadirman. (2013). Interaksi dan motivasi belajar mengajar. PT. Rajagrafindo: Jakarta
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Terry, GR., 2018. Human Resource Management. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Uzer Usman dan Lilis Setiawati. 2001. Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Zafaria, 2015. Interpersonal Intelligence: Metode Pengembangan Kecerdasan Interpersonal. Penerbit Amara Books,