



PENGARUH KEJENUHAN KERJA DAN KOMPETENSI MANAJERIAL TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH SMP SWASTA SE-KOTA PEKANBARU

Yenti Widiastuti¹, Fadly Azhar², Hasnah Faizah AR³

^{1,2,3} Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

¹yenti.widiastuti1981@gmail.com, ²fadly.azhar@lecturer.unri.ac.id, ³hasnah.faizah@lecturer.unri.ac.id

ABSTRAK

Artikel ini mendeskripsikan pengaruh kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta se Kota Pekanbaru. Jenis penelitian yang digunakan pada adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di seluruh SMP Swasta se-Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Subjek penelitian berjumlah 83 kepala sekolah. Untuk menganalisa data hasil penelitian digunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,484 > 3,96$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($93,401 > 3,96$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Terdapat pengaruh kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru. Hal ini dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,177 > 3,11$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan determinasi kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru, yang dihasilkan dari penelitian yaitu sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: kejenuhan kerja, kompetensi manajerial, kinerja kepala sekolah

THE EFFECT OF JOB BURNOUT AND MANAGERIAL COMPETENCY ON THE PRIVATE JUNIOR HIGH SCHOOL PRINCIPAL'S PERFORMANCE IN PEKANBARU

ABSTRACT

This article describes the effect of job burnout and managerial competency on the private junior high school principals' performance in Pekanbaru. The type of research is correlational research with a quantitative approach. The research was conducted at all private junior high schools throughout Pekanbaru in Riau Province. The research subjects involved 83 school principals. To analyze the data, simple linear regression and multiple linear regression were used. Based on the results, it was obtained that there is an effect of job burnout on the private junior high school principals' performance in Pekanbaru. It can be seen from the value of $F_{count} > F_{table}$ ($21.484 > 3.96$) with a significant value of $0.000 < 0.05$. There is an effect of managerial competency on the private junior high school principals' performance in Pekanbaru. It can be seen from the value of $F_{count} > F_{table}$ ($93.401 > 3.96$) with a significant value of $0.000 < 0.05$. There is an effect of job burnout and managerial competency on the private junior high school principals' performance in Pekanbaru. It can be seen from the value of $F_{count} > F_{table}$ ($60.177 > 3.11$) with a significant value of $0.000 < 0.05$. By determining job burnout and managerial competency on the private junior high school principals' performance in Pekanbaru, the research result is 60.1% and the other value is 39.9% influenced by other variables.

Keywords: job burnout, managerial competency, school principals' performance

Submitted	Accepted	Published
02 Januari 2022	04 November 2022	24 November 2022

Citation	:	Widiastuti, Y., Azhar, F., & Faizah AR. H. (2022). Pengaruh Kejenuhan Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 6(6), 1753-1763. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v6i6.8716 .
----------	---	--

PENDAHULUAN

Kinerja kepala sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu pekerjaan di sekolah yang dipimpinnya Budi Suhardiman (2012). Kinerja merupakan hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik.

Menurut Bernadin, Kene, dan Johnson (2003) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.

Berdasarkan wawancara bebas yang dilakukan terhadap 10 kepala sekolah SMP

Swasta di Pekanbaru pada bulan Januari 2021 pada kegiatan MKKS ditemukan bahwa banyak kepala sekolah yang tidak mampu membangun hubungan kerja yang harmonis. Hal ini terlihat dari beberapa kepala sekolah yang memiliki masalah kerja dengan guru atau tenaga kependidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kemudian masih banyak kepala sekolah yang kurang mampu dalam menyusun program sekolah. Hal ini terlihat dari banyaknya kepala sekolah yang tidak memahami secara utuh program sekolah yang dibuat (Sapriilia, 2022). Kepala sekolah cenderung tidak mampu memahami menyusun rencana pembelajaran di sekolah yang dipimpin. Selanjutnya, kepala sekolah menunjukkan rendahnya kemampuan administrasi dan hubungan kepala sekolah dengan masyarakat. Hal ini terlihat dari masih banyaknya kelengkapan administrasi yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah ketika proses akreditasi, namun kepala sekolah cenderung tidak mampu untuk melengkapinya. Kemudian kepala sekolah kurang mampu membina hubungan yang baik dengan masyarakat. Hal ini terlihat kurangnya interaksi sosial kepala sekolah dengan masyarakat (Lestari, &SB. Nugraheti, 2022).

Fenomena di atas menunjukkan kinerja kepala sekolah yang tidak semestinya. Kinerja kepala sekolah merupakan sesuatu yang penting untuk diperhatikan, mengingat hal ini penting untuk kinerja sekolah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2012) dengan judul penelitian Kinerja Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Dalam Proses Pembelajaran Dengan Menggunakan MPMBS. Pada penelitian ini ditemukan bahwa kinerja kepala sekolah mempengaruhi mutu pembelajaran dengan memanfaatkan potensi internal dan eksternal.

Dalam melakukan pekerjaan salah satu hal menghambat aktivitas adalah kejenuhan dalam bekerja. Istilah kejenuhan kerja pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg (1974) yang merupakan representasi dari *sindrom psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. Maslach dan Maslach (1981) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan

kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat. Kejenuhan kerja menurut Schaufeli dan Enzmann (dalam Lorens-Gumbau & Salanova Soria, 2014) yaitu keadaan pikiran negatif dan terus menerus yang berhubungan dengan pekerjaan, pada individu normal hal ini dicirikan dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, mengalami penurunan motivasi, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja (Indriani, 2022).

Berdasarkan wawancara bebas yang dilakukan terhadap 10 kepala sekolah SMP Swasta di Kota Pekanbaru pada kegiatan MKKS pada bulan Januari 2021 terlihat beberapa kepala sekolah menunjukkan kejenuhan dalam bekerja. Hal ini terlihat dari keseharian kepala sekolah yang berusaha menghindari dari pekerjaan yang mengikat dirinya dengan yayasan tempat kepala sekolah bekerja. Hal ini merupakan wujud dari kejenuhan dalam bekerja dengan berusaha menghindari dari sumber yang dianggap menjadi faktor penyebab kejenuhan dalam bekerja. Selanjutnya, pada kegiatan MKKS kepala sekolah sering mengeluhkan aktivitas yang dilakukan. Dimana aktivitas tersebut membuat kepala sekolah merasakan kelelahan yang berlebihan. Hal ini tentunya menggambarkan keadaan kepala sekolah yang merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hartanti, Iva Dwi., et al (2018) ditemukan kepala sekolah menunjukkan gejala kelelahan fisik dan psikologis, semangat kerja yang menurun, mengeluh pada diri sendiri, emosional yang tidak menentu, dan terdapat perasaan yang sinisme. Hasil penelitian ini sejalan dengan fenomena yang muncul pada penelitian yang akan dilakukan.

Salah satu hal yang penting harus ada dalam diri kepala sekolah adalah kompetensi. Salah satu kompetensi yang penting yang harus dimiliki kepala sekolah adalah kompetensi manajerial. Menurut Harold Kontz dan Cril O'Donnell (dalam Nur Zazin, 2011) manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, yaitu manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas

orang lain meliputi: perencanaan, penempatan, penggerakan, dan pengendalian.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berarti kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan input-input manajemen dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan dan penilaian untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kemampuan manajerial ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bertindak selaku seorang manajer.

Berdasarkan wawancara terbuka yang dilakukan terhadap 10 kepala sekolah SMP Swasta di Kota Pekanbaru yang dilakukan pada bulan Januari 2021 pada kegiatan MKKS diketahui bahwa masih banyak kepala sekolah tidak mampu melakukan koordinasi yang baik dengan bawahannya. Hal ini terlihat dari kegiatan persiapan akreditasi sekolah. Banyak kepala sekolah yang miskomunikasi dengan guru. Hal ini sering terjadi karena kesalahan dalam memberikan instruksi kepada bawahan. Selanjutnya kepala sekolah jarang melakukan penilaian terhadap kinerja dari guru. Kepala sekolah dalam melakukan laporan kinerja guru sering menggunakan laporan yang sudah lama atau laporan sebelumnya.

Masalah utama pada penelitian ini adalah kinerja kepala sekolah sebagai variabel dependen (Y), yang dibatasi atas pengaruh kejenuhan kerja sebagai variabel independen (X1) dan kompetensi manajerial sebagai variabel independen (X2) karena kedua variabel independen ini diduga memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja kepala sekolah. Pembatasan masalah ini peneliti lakukan mengingat banyaknya variabel lain yang memiliki keterkaitan dengan kinerja kepala sekolah. Hal ini dilakukan guna penelitian yang dilakukan lebih terfokus dan terarah serta diharapkan memberikan hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru".

KAJIAN TEORETIS

Kinerja Kepala Sekolah

Daryanto (2010) mendefinisikan kepala sekolah sebagai personalia sekolah yang memiliki tanggung jawab dan wewenang secara keseluruhan berkaitan kegiatan sekolah. Kegiatan tersebut baik berkaitan dengan pendidikan maupun pengajaran pada lingkungan yang dipimpinnya. Rosyadi dan Pardjono (2015) berpendapat kepala sekolah yaitu pimpinan pendidikan yang berperan dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Peranan tersebut berupa pemegang kendali lembaga pendidikan, penggerak mutu pendidikan dan pengelola staf dan tenaga pendidik.

Kepala sekolah sebagai motivator pendorong harus mampu memotivasi atau mendorong para guru dan staf yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi. Motivasi atau dorongan ini sangat penting untuk meningkatkan gairah kerja para guru dan staf yang lainnya, sehingga tujuan sekolah akan tercapai dengan baik.

Sekolah sebagai mediator masyarakat, sebab di dalamnya fungsi-fungsi kemasyarakatan dijalankan oleh semua warga sekolah. Fungsi-fungsi kemasyarakatan itu di antaranya kebersamaan, tenggang rasa, melaksanakan aturan-aturan yang telah disepakati, ada hak dan kewajiban sebagai warga sekolah.

Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah itu tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah tersebut. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah itu merupakan kinerja kepala sekolah. Dengan demikian kinerja kepala sekolah dapat dilihat apakah visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya sudah tercapai. Jika, sudah tercapai, dapat dikatakan bahwa kinerja kepala sekolah itu baik.

Kinerja kepala sekolah yaitu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. Kinerja kepala sekolah dikatakan baik, jika target atau tujuan sekolah dapat dicapai. Semua ini didukung oleh kompetensi, sikap, motivasi dari warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, para guru, pegawai

tata usaha, para siswa, dan komite sekolah. Semua bekerja dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan prestasi (Budi Suhardiman, 2012). Adapun kriteria kinerja kepala sekolah sebagai berikut:

1. Mampu menyusun perencanaan sekolah.
2. Mampu mengelola sarana dan prasana sekolah.
3. Mampu mengelola hubungan sekolah dan masyarakat.
4. Mampu membina hubungan kerja yang harmonis.
5. Mampu memelihara hubungan kerja sama dengan lembaga/instansi lain.
6. Mampu mengelola administrasi sekolah (Budi Suhardiman, 2012).

Penilaian kinerja kepala sekolah bertujuan untuk; (a) memperoleh data tentang pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajerial dan supervisi/pengawasan pada sekolah yang dipimpinnya, (b) memperoleh data hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sekolah, (c) menentukan kualitas kerja kepala sekolah sebagai dasar dalam promosi dan penghargaan yang diberikan kepadanya, (d) menentukan program peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah dalam konteks peningkatan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, (e) menentukan program umpan balik bagi peningkatan dan pengembangan diri dan karyanya dalam konteks pengembangan karir dan profesinya.

Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional (Ditjen Ditjen PMPTK, 2008:5) bahwa dalam upaya mendapatkan manfaat optimal penilaian kinerja kepala sekolah, paling tidak terdapat lima aspek yang dapat dijadikan ukuran penilaian yaitu :

- a. *Quality of work*– kualitas hasil kerja.
- b. *Promptness*–ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.
- c. *Initiative*–prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Capability* – kemampuan menyelesaikan pekerjaan

- e. *Communication* – kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya sesuai dengan *job discription* dan waktu yang telah ditentukan untuk mewujudkan tujuan organisasi sekolah.

Kejenuhan Kerja

Pada hakikatnya dalam menjalankan rutinitas pekerjaan, manusia akan dihadapkan pada kejenuhan kerja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan rutinitas kerja yang begitu padat. Istilah kejenuhan kerja pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger (1974) yang merupakan representasi dari *sindrom psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. Maslach dan Maslach (1981) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan berkerja erat dengan masyarakat. Kejenuhan kerja menurut Schaufeli dan Enzmann (Llorens-Gumbau & Salanova Soria, 2014) yaitu keadaan pikiran negatif dan terus menerus yang berhubungan dengan pekerjaan, pada individu normal hal ini dicirikan dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, mengalami penurunan motivasi, dan pengembangan sikap disfungsional di tempat kerja.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (1997) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja merupakan konsekuensi *stress* yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat dengan gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan (*cynicism*), dan berkurangnya efektivitas profesional kerja. Kelelahan yang dimaksud mengacu pada perasaan ketegangan, terutama kelelahan kronis akibat pekerjaan berat. Pada dimensi yang kedua, sinisme atau sikap negatif terhadap pekerjaan secara umum dan dengan rekan kerjanya, juga kehilangan minat di dalam pekerjaannya dan terakhir merasa bahwa ia sudah kehilangan makna untuk apa dia berkerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kejenuhan kerja adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan yang ditandai dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, sikap negatif terhadap pekerjaan dan berkurangnya efektivitas profesional kerja.

Maslach (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi inti dari kejenuhan kerja, yaitu:

a. *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi kejenuhan kerja yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Pekerja tidak mampu menyelesaikan masalah ketika merasakan kelelahan (*exhaustion*). Seseorang akan tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. Seorang pekerja yang mengalami kelelahan secara emosional (*emotional exhaustion*) akan merasa kehilangan banyak energi untuk menghadapi hari esok dan orang-orang dalam lingkungan kerjanya.

b. *Depersonalisasi*

Depersonalisasi adalah upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan penerima layanan dengan aktif mengabaikan kualitas yang membuat mereka menjadi orang yang unik dan menarik. Pekerja cenderung bersikap dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya ketika merasakan cynicism. Menjauh adalah sebuah reaksi langsung dari kelelahan (*exhaustion*). Hubungan yang kuat antara kelelahan (*exhaustion*) dan cynism (*depersonalization*) ditemukan secara konsisten dalam penelitian kejenuhan kerja di berbagai pengaturan organisasi dan pekerjaan.

c. *Personal Accomplishment*

Personal accomplishment adalah keadaan dimana seseorang memberi evaluasi terhadap diri sendiri. Pekerja yang memiliki *personal accomplishment* yang tinggi maka akan memiliki motivasi berprestasi yang baik pula. Sebaliknya, ketika *personal accomplishment* seseorang rendah, maka akan mengalami penurunan motivasi untuk berprestasi. Literatur lain juga mengatakan bahwa menurunnya motivasi untuk

berprestasi adalah keadaan dimana seseorang sampai pada penilaian diri yang negatif. Apabila *personal accomplishment* seseorang rendah ditandai dengan perasaan tidak berdaya, merasa semua tugas yang diberikan berat. Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

Kompetensi Manajerial

Secara etimologi, manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* sinonim *to hand* berarti mengurus, *to control* (memeriksa), *to guide* berarti memimpin. Sedangkan secara terminologi manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick (dalam Nanang Fattah, 2013) karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.

"*Management is an art and a science*". Manajemen adalah sebuah seni dan pengetahuan. Manajemen dikatakan sebagai seni karena untuk melaksanakan pekerjaan perlu melalui orang-orang (*the art is getting things done through people*). Manajemen sebagai suatu seni membutuhkan tiga unsur, yaitu: pandangan, pengetahuan teknis dan komunikasi. Sedangkan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) adalah sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan agar lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Menurut Hook (dalam Iqbal Barlian, 2012) manajemen berarti menyelesaikan masalah atau tugas organisasi melalui tangan orang lain atau melalui bawahan dari seorang manajer.

Menurut Mary Parker Follet (dalam Nanang Fattah, 2013) manajemen sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*The art of getting things done through people*). Hal senada juga diungkapkan Henry M. Bottinger (dalam Nanang Fattah, 2013), manajemen sebagai suatu seni membutuhkan 3 unsur, yaitu: pandangan, pengetahuan teknis dan komunikasi.

Menurut Harold Kontz dan Cril O'Donnel (dalam Nur Zazin, 2011) manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain, yaitu manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain meliputi: perencanaan, penempatan, penggerakan, dan pengendalian.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan kemampuan manajerial kepala sekolah berarti kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan input-input manajemen dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, yakni: perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan dan penilaian untuk mengatur sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lain secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kemampuan manajerial ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bertindak selaku seorang manajer.

Indikator yang digunakan untuk mengukur upaya manajerial kepala sekolah menurut Ridwan (2009) adalah: (1) Perencanaan (*planning*); (2) pengorganisasian (*organizing*); (3) pelaksanaan (*actuating*) dan (4) pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*planning*): Perencanaan adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian (*organizing*): Pengorganisasian adalah proses pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan diantara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya.
3. Pelaksanaan (*actuating*): Pelaksanaan adalah aktivitas untuk memberikan dorongan, penerahan, dan pengaruh terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka rela dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengawasan (*controlling*): pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan inferensial. Menurut Sugiyono (2014) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode inferensial menurut Sugiyono (2014) adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasinya. Kesimpulan dai data sampel diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel. Sampel penelitian berjumlah 83 kepala sekolah SMP Swasta se Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kejenuhan Kerja Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Berikut ini rumusan hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini:

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja terhadap kinerja kepala SMP Swasta se-Kota Pekanbaru

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja terhadap kinerja kepala SMP Swasta se-Kota Pekanbaru.

Uji pengaruh dan signifikan koefisien arah menggunakan distribusi T sebagaimana analisis dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis Kejenuhan Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Kepala Sekolah
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	87.157	8.475		10.284	.000
	KEJENUHAN KERJA	-.545	.118	-.458	-4.635	.000

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan uji regresi linear sederhana pada tabel 2 di atas dihasilkan persamaan regresi $Y = 87,157 - 0,545X_1$. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel Kejenuhan Kerja

(X_1) 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan pada variabel kinerja Kepala Sekolah (Y) sebesar 0,545 dengan nilai konstanta sebesar 87,157

Tabel 3. Uji F Hitung Koefisien
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.868	1	810.868	21.484	.000 ^b
	Residual	3057.132	81	37.742		
	Total	3868.000	82			

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Selanjutnya, kriteria pengujian hipotesis yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sebaliknya H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari daftar distribusi F dimana $n = 83$, variabel $k = 2$ $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,96$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,484 > 3,96$) dengan nilai Signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja

terhadap kinerja kepala SMP Swasta se-Kota Pekanbaru.

Selanjutnya, penelitian ini harus mampu menjelaskan besarnya pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Untuk itu perlu diketahui koefisien determinasinya. Berikut ini hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.200	6.14348

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan besarnya pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan rumusan $KD = R^2 \times 100\%$ maka dapat diketahui Kejenuhan Kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 21,00% dan sisanya 79,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kejenuhan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja kepala sekolah SMP se-Kota Pekanbaru. Semakin tinggi kejenuhan kerja maka akan semakin rendah kinerja kepala sekolah. Kejenuhan kerja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja kepala sekolah menjadi tidak maksimal. Berdasarkan penelitian

yang dilakukan oleh Regita Cahyani (2019) diketahui bahwa salah satu penyebab dari kejenuhan kerja sendiri adalah beban kerja.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Timothy Mutua Kilonzo (2018) terkait dengan kejenuhan kerja dan kinerja. Penelitian ini dilakukan terhadap 5579 guru di Kenya. Pada penelitian ini diketahui bahwa kejenuhan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kejenuhan kerja yang ada pada diri seorang kepala sekolah sedapat mungkin harus ditekan. Hal ini dikarenakan kejenuhan kerja akan berdampak pada kinerjanya di sekolah. Menurut Maslach, Schaufeli dan Leither (dalam Hakanen & Koivumaki, 2014) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja menyebabkan kualitas kerja menurun terhadap pekerjaannya. Hal ini akan terlihat dengan kegiatan menarik diri dari

pekerjaannya, menikmati perilaku terlambat dan ketidakhadiran, serta menurunnya kinerja.

Pengaruh Kejenuhan Kerja Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Berikut ini rumusan hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini:

H₀ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta se-Kota Pekanbaru

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta se-Kota Pekanbaru.

Uji pengaruh dan signifikan koefisien arah menggunakan distribusi T sebagaimana analisis dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Kepala Sekolah Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.974	3.559		3.927	.000
	KOMPETENSI MANAJERIAL	.836	.087	.732	9.664	.000

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan uji regresi linear sederhana pada tabel 5 di atas dihasilkan persamaan regresi $Y = 13,974 + 0,834X_2$. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel kompetensi

manajerial (X₂) 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja kepala sekolah (Y) sebesar 0,834 dengan nilai konstanta sebesar 13,974.

Tabel 6. Uji F Koefisien ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2071.515	1	2071.515	93.401	.000 ^b
	Residual	1796.485	81	22.179		
	Total	3868.000	82			

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Selanjutnya, kriteria pengujian hipotesis yaitu H₀ diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sebaliknya H₀ ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari daftar distribusi F dimana $n = 83$, variabel $k = 2$ $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,96$. Dengan demikian hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($93,401 > 3,96$) dengan nilai Signifikan

($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta se-Kota Pekanbaru.

Selanjutnya, penelitian ini harus mampu menjelaskan besarnya pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP

Swasta se-Kota Pekanbaru. Untuk itu perlu diketahui koefisien determinasinya. Berikut ini

hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.732 ^a	.536	.530	4.70944

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan besarnya pengaruh positif kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan rumusan $KD=R^2 \times 100\%$ maka dapat diketahui kompetensi manajerial kepala berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Kompetensi Manajerial terhadap Kinerja Kepala Sekolah

Berikut ini rumusan hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini:

H_0 : tidak terdapat pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja kepala sekolah dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta se-Kota Pekanbaru

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja kepala sekolah dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta se-Kota Pekanbaru.

Uji pengaruh dan signifikan koefisien arah menggunakan distribusi T sebagaimana analisis dalam tabel berikut:

Tabel 8. Uji Hipotesis Pengaruh Kejenuhan Kerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Kepala Sekolah
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	40.423	8.038		5.029	.000
	KEJENUHAN KERJA	-.318	.088	-.267	-3.613	.001
	KOMPETENSI MANAJERIAL	.747	.084	.654	8.852	.000

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan uji regresi linear sederhana pada tabel 8. di atas dihasilkan persamaan regresi $Y= 40,423-0,318X_1+0,747X_2$. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel kejenuhan kerja (X_1) 1 poin, maka akan menyebabkan penurunan pada kinerja kepala

sekolah 0,318. Kemudian, setiap penambahan kompetensi manajerial (X_2) 1 poin, maka akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja kepala sekolah (Y) sebesar 0,747 dengan nilai konstanta sebesar 40,423.

Tabel 9. Uji F Hitung Koefisien
ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2323.539	2	1161.770	60.177	.000 ^b
	Residual	1544.461	80	19.306		
	Total	3868.000	82			

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Selanjutnya, kriteria pengujian hipotesis yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sebaliknya H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari daftar distribusi F dimana $n = 83$, variabel $k = 3$ $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,11$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60,177 > 3,11$) dengan nilai Signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja kepala sekolah dan kompetensi manajerial terhadap

kinerja kepala sekolah SMP Swasta se-Kota Pekanbaru.

Selanjutnya, penelitian ini harus mampu menjelaskan besarnya pengaruh kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah. Untuk itu perlu diketahui koefisien determinasinya. Berikut ini hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.775 ^a	.601	.591	4.39383

Sumber: Olahan Data Penelitian (2021)

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan besarnya pengaruh kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan rumusan $KD = R^2 \times 100\%$ maka dapat diketahui kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah secara bersama-sama sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang Ervanda Devri Avirianti (2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja kepala sekolah, meskipun tergolong kecil. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Diding Nurdin (2015) menyatakan bahwa kompetensi manajerial yang ada pada kepala sekolah berdampak signifikan terhadap kinerja kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Dari uraian di atas diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja kepala sekolah.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian dan analisa data hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kejenuhan kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru dengan determinasi yang

dihasilkan dari penelitian yaitu sebesar 21% dan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

- Terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru dengan determinasi yang dihasilkan dari penelitian yaitu sebesar 53,6% dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Terdapat pengaruh kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta Se-Kota Pekanbaru dengan determinasi yang dihasilkan dari penelitian yaitu sebesar 60,1% dan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kejenuhan kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja kepala sekolah SMP Swasta se-Kota Pekanbaru. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa kompetensi manajerial mendominasi pengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Untuk itu, kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan kompetensi manajerialnya dengan mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi seperti pelatihan, *workshop* dan lainnya. Selanjutnya, pada penelitian diketahui kejenuhan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja kepala sekolah. Untuk itu kepala sekolah sebisa mungkin menekan kejenuhan kerja dengan

mengikuti pelatihan psikologis baik pelatihan yang diadakan oleh sekolah maupun yang diadakan dinas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, S. (2014). Studi Kinerja Kepala Sekolah (Analisis Faktor Rekrutmen, Kompetensi dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Kepala SMP dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sekolah di Kabupaten Garut. Jurnal: *TAKLIM*. Edisi khusus No 2. [http://jurnal.upi.edu/taklim/view/685/studi-kinerja-kepala-sekolah\(analisis-pengaruh-faktor-rekrutmen,-kompetensi,-dan-sistem-kompensasi-terhadap-kinerja-kepala-smp-dan-dampaknya-terhadap-kinerja-sekolah-di-kabupaten-garut\).html](http://jurnal.upi.edu/taklim/view/685/studi-kinerja-kepala-sekolah(analisis-pengaruh-faktor-rekrutmen,-kompetensi,-dan-sistem-kompensasi-terhadap-kinerja-kepala-smp-dan-dampaknya-terhadap-kinerja-sekolah-di-kabupaten-garut).html). Diakses 2 Maret 2021
- Fattah, N. (2013). *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Freudenberger, H. J. (1974), Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Indriani, S. (2022). Analysis of Teaching Readiness of FKIP Students of Teacher Education Study Program, Riau University Class of 2018. *EduGen: Educational Generation Journal*, 1(1), 18-23. DOI : <https://doi.org/10.56787/edugen.v1i1.7>.
- Llorens-Gumbau S., & Salanova-Soria M. (2014). Loss and Gain Cycles ? A Longitudinal Study about Burnout, Engagement, and Self-Efficacy. *Journal Burnout Research*, 1 3-11.
- Lestari, T., &SB. Nugraheti, S.,(2022). Game Media Development Cross Puzzles in Learning Summary Explanation Text. *EduGen: Educational Generation Journal*, 1(1), 1-8. DOI : <https://doi.org/10.56787/edugen.v1i1.3>.
- Nur, Z. (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Ar Ruzz Media
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. dan Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Purwanto. (2012). *Kinerja Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Proses Pembelajaran Dengan Menggunakan MPMBS*. Naskah Puplikasi, 7-8
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sapriila, R. (2022). Identification of School Bullying Behavior in High Grade Students of State Elementary School 001 Balam Jaya Kampar. *EduGen: Educational Generation Journal*, 1(1), 9-17. DOI : <https://doi.org/10.56787/edugen.v1i1.6>.
-