

**KONTRIBUSI KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam*



Oleh:

IFHA MUSDALIFAH
NIM 17.19.2.02.0035

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2020**

KONTRIBUSI KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 PALOPO

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister
dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)*



IAIN PALOPO

Oleh:

IFHA MUSDALIFAH
NIM 17.19.2.02.0035

Pembimbing :

1. **Dr. H. Syamsu Sanusi, M. Pd. I.**
2. **Dr. Hilal Mahmud, M. M**

Penguji :

1. **Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.**
2. **Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M.**
3. **Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
IAIN PALOPO
2020**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ifha Musdalifah

NIM : 17.19.2.02.0035

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Februari 2020
Yang Membuat Pernyataan,


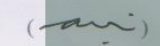




Ifha Musdalifah
NIM: 17.19.2.02.0035

PENGESAHAN

Tesis magister berjudul Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Palopo yang ditulis oleh Ifha Musdalifah (NIM) 17.19. 2. 02.0035, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu 29 Januari 2020 M bertepatan dengan 04 Jumadil Akhir 1441 H telah diperbaiki sesuai dengan catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)


Palopo, 17 Februari 2020

Tim Penguji

- | | | |
|--|--------------------|---|
| 1. Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas., Lc. MA. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M. | Penguji | () |
| 3. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. | Penguji | () |
| 4. Dr. H. Syamsu Sanusi, M. Pd. I. | Pembimbing/penguji | () |
| 5. Dr. Hilal Mahmud, M. M. | Pembimbing/penguji | () |
| 6. Muh. Akbar SH.MH. | Sekretaris sidang | () |

Mengetahui
An. Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana



()
Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas., Lc. MA.
NIM. 19710927 200312 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ifha Musdalifah

NIM : 17.19.2.02.0035

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 10 Februari 2020

Yang Membuat Pernyataan,

Materai

Rp.6.000

Ifha Musdalifah
NIM : 17.19.2.02.0035

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين وعلى اله وأصحابه أجمعين أما بعد.

Puji syukur kehadiran Allah swt., atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan. Salawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw., serta para sahabat dan keluarganya.

Proses penyelesaian hasil penelitian tesis ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan, dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Palopo.
2. Dr. Zuhri Abu Nawas Lc, M.A. selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palopo beserta seluruh jajaran.
3. Dr. Hasbi, M.Ag., selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo.
4. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I, selaku pembimbing I dan Dr. Hilal Mahmud, .M.M., selaku pembimbing II, yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.
5. Dr. Ahmad Syarief Iskandar, M.M, selaku penguji I, dan Dr. Mahadin Shaleh, M.Si, selaku penguji II, yang memberikan masukan serta saran

agar tesis ini layak dijadikan sebagai salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya.

6. Madehang, S.Ag, M.Pd., selaku Kepala Perpustakaan dan segenap karyawan perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani peneliti untuk keperluan studi kepustakaan dalam penelitian tesis ini.
7. Para Dosen Pascasarjana IAIN Palopo telah mengarahkan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai.
8. Kedua Orang tua peneliti yang tercinta yakni ayahanda Ribhan dan ibunda Suriani yang selalu memberikan motivasi, senantiasa memelihara dan mendidik hingga dewasa, serta memberikan bantuan yang tak terhingga tanpa akhir.
9. Kepada Kakak dan adik yang terbaik, yang selama ini selalu membantu peneliti dalam suka dan duka hingga saat ini, yakni Muhammad Djibril M.Pd, Ratih Rusniati R, Hasan Mahsat R, Napsul Mutmainnah R, Mitha Utami Amalia S.Pd, Muhammad Syamsuriadi S.Kom, Ernawati S.Pd, Ratna Arifin S.Pd .
10. Hairuddin S.Pd., M.Pd, selaku kepala UPT SMAN 3 Palopo yang telah memberikan izin dan membantu peneliti melaksanakan penelitian.
11. Keluarga Besar SDIT Darussalam Palopo, Ibu Paridah, S.Pd., SD, selaku kepala sekolah beserta guru dan staf, yang selama ini bersedia menerima peneliti dan memberikan kesempatan peneliti dalam belajar tentang

banyak hal, dan selalu memotivasi peneliti, dalam menggapai cita-cita di masa akan datang.

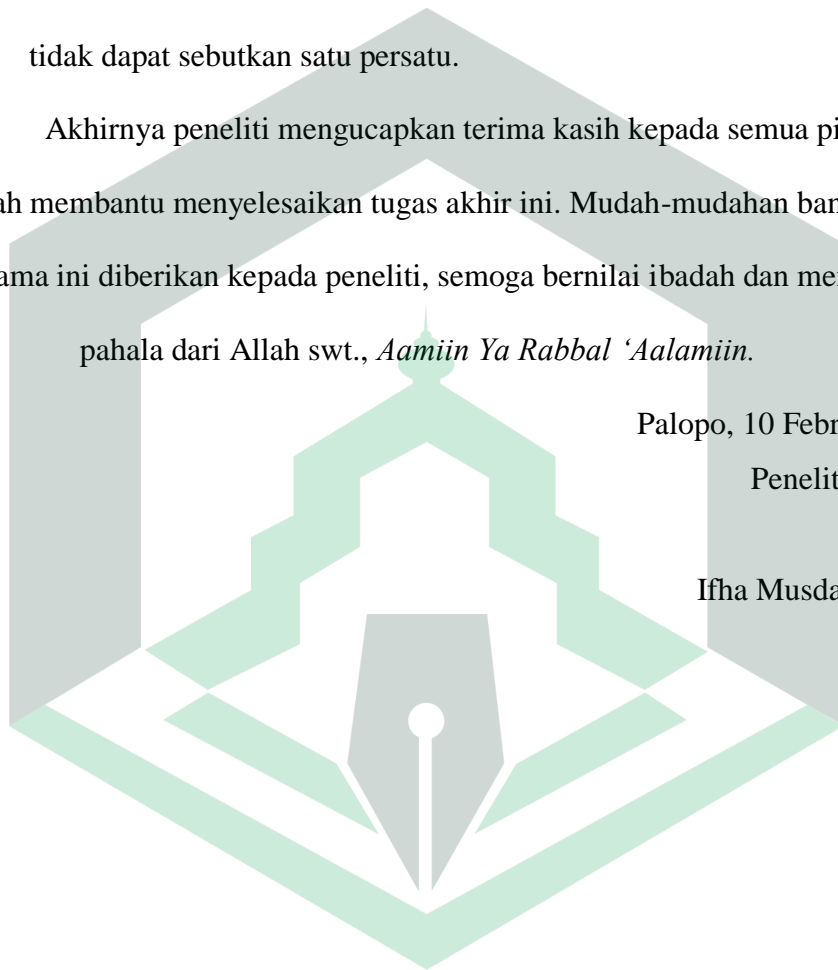
12. Teman-teman Pascasarjana IAIN Palopo angkatan XVII: Wilda Arif, Halmawati, Muh. Irsan, Andi Kaslin, dan semua teman-teman Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bantuan yang selama ini diberikan kepada peneliti, semoga bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt., *Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin.*

Palopo, 10 Februari 2020

Peneliti

Ifha Musdalifah



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
البحث تج	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian dan Deskripsi Fokus.....	7
C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian..	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
B. Tinjauan Teoretis.....	12
1. Defenisi dan Hakekat Kepemimpinan.....	12
2. Tipe-Tipe Kepemimpinan.....	15
3. Gaya Kepemimpinan.....	17
4. Kepemimpinan Transformasional.....	21
a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	21
b. Sejarah Kepemimpinan Transformasional.....	22
c. Komponen Perilaku Kepemimpinan Transformasional	22

d. Tanggung Jawab Kepemimpinan Transformasional	29
5. Pendekatan Kepemimpinan Transformasional.....	34
6. Metode penerapan Kepemimpinan Transformasional.....	37
7. Konsep Mutu Akademik.....	38
a. Pengertian Mutu Akademik Menurut Para Ahli.....	38
b. Tujuan Pengembangan Mutu Akademik.....	41
c. Prinsip-Prinsip Pengembangan Mutu Akademik.....	42
8. Konsep Kearifan Lokal.....	69
a. Pengertian Kearifan Lokal.....	69
b. Hakikat Kearifan Lokal.....	71
c. Fungsi Kearifan Lokal.....	73
d. Landasan Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal.....	77
e. Tujuan Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal.....	78
f. Langkah Implementasi Kearifan Lokal di Madrasah.....	79
g. Pengembangan Mutu Akademik Madrasah Berbasis Kearifan Lokal Perspektif Manajemen.....	81
h. Kerangka Teoretis.....	90
i. Kerangka Konseptual.....	91
BAB III METODE PENELITIAN.....	93
A. Desain dan Pendekatan Penelitian.....	93
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	94
C. Subjek dan Obyek Penelitian.....	94
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	95

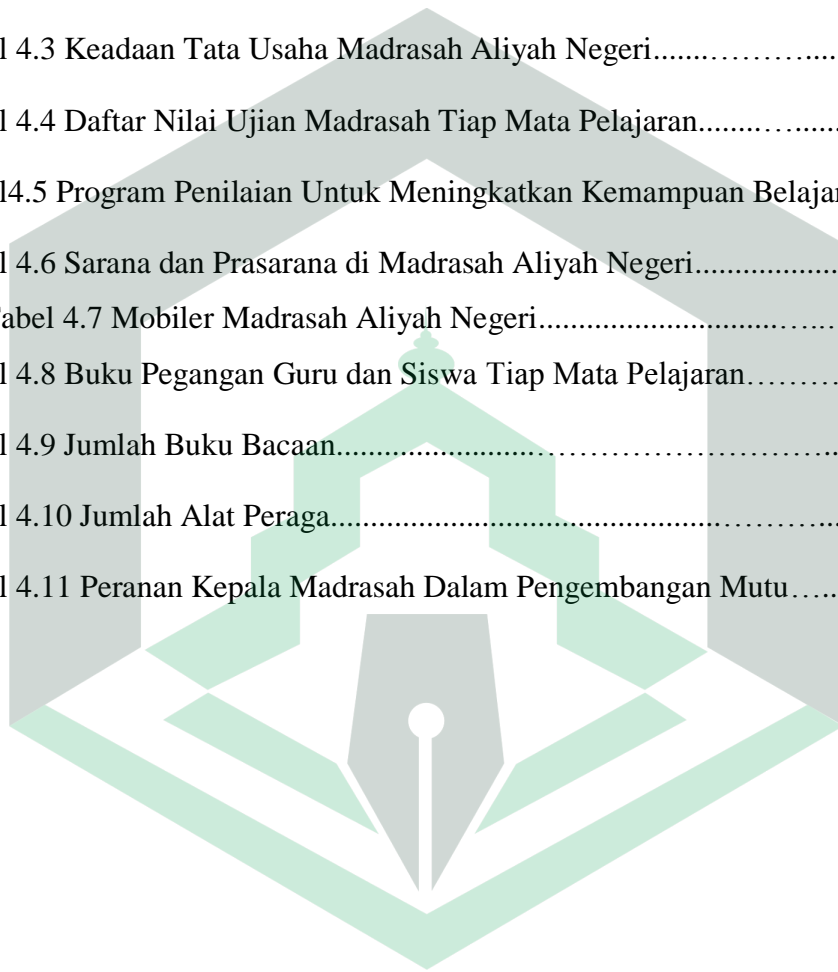
E. Validitas dan Realibilitas Data.....	97
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	98
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	101
A. Hasil Penelitian.....	101
1. Sejarah Berdirinya MAN Palopo.....	101
2. Visi dan Misi MAN Palopo.....	101
3. Keadaan Guru MAN Palopo.....	103
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	112
1. Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik.....	112
2. Dampak Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik.....	116
3. Hambatan dalam Penerapan Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mengembangkan Mutu Akademik.....	118
4. Solusi Peranan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Menerapkan Pengembangan Mutu Akademik Berbasis Kearifan Lokal Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.....	124
BAB V PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan.....	134
B. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA.....	139

LAMPIRAN

RIWAYAT PENELITI

DAFTAR TABEL

Tabel1.1 Tabel fokus penelitian dan Desrkripsi	7
Tabel 4.1 Keadaan Kepala Madrasah Aliyah Negeri.....	103
Tabel 4.2 Keadaan Guru-Guru Madrasah Aliyah Negeri.....	103
Tabel 4.3 Keadaan Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri.....	105
Tabel 4.4 Daftar Nilai Ujian Madrasah Tiap Mata Pelajaran.....	106
Tabel4.5 Program Penilaian Untuk Meningkatkan Kemampuan Belajar...	107
Tabel 4.6 Sarana dan Prasarana di Madrasah Aliyah Negeri.....	108
Tabel 4.7 Mobiler Madrasah Aliyah Negeri.....	109
Tabel 4.8 Buku Pegangan Guru dan Siswa Tiap Mata Pelajaran.....	110
Tabel 4.9 Jumlah Buku Bacaan.....	111
Tabel 4.10 Jumlah Alat Peraga.....	111
Tabel 4.11 Peranan Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Mutu	114



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasinya huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ş	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ĥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ş	es dengan titik di bawah
ض	Dad	đ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	T	te dengan titik di bawah
ظ	Za	z	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ham	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
أ	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ي	<i>Fathah dan ya</i>	ai	a dan i
و	<i>Kasrah dan waw</i>	au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*
 هَوْلَ : *hau-la* BUKAN *haw-la*

3. Penelitian Alif Lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalāh* (bukan: *az-zalzalāh*)

الْفُلْسَلَةُ : *al-falsalāh*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ وَا	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	\bar{a}	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	\bar{i}	i dan garis di atas
يُ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	\bar{u}	u dan garis di atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi \hat{a} , \hat{i} , \hat{u} . Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : $\hat{m}\hat{a}t\hat{a}$
رَمَى : $\hat{r}\hat{a}m\hat{a}$
يَمُوتُ : $\hat{y}\hat{a}m\hat{u}t\hat{u}$

5. Ta marbûtah

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *ta marbûtah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h). Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

6. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanâ*

نَجِينَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعْمٌ : *nu'ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (سى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'arabiyy atau 'araby)

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. *Penelitian Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia

tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Hadis, Sunnah, khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kata al-Qur'an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penelitian naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur'an, dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm
Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz aljalâlah* (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللهِ *dînullah* بِالله *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fi rahmatillâh*

10. *Huruf Kapital*

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Disempurnakan.

Huruf kPapital, antara lain, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

11. *Transliterasi Inggris*

Transliterasi Inggris-Latin dalam penyusunan tesis sebagai berikut:



<i>Citizenship</i>	= Kewarganegaraan
<i>Compassion</i>	= Kecharuan atau perasaan haru
<i>Courtesy</i>	= Sopan santun atau rasa hormat
<i>Creator</i>	= Pencipta
<i>Deradicalization</i>	= Deradikalisasi
<i>Ego identity</i>	= Identitas diri
<i>Fairness</i>	= Kejujuran atau keadilan
<i>Finish</i>	= Selesai atau akhir
<i>Fundamen</i>	= Mendasar atau otentitas
<i>Moderation</i>	= Sikap terbatas atau tidak berlebihan
<i>Radical</i>	= Obyektik, sistematis, dan komprehensif
<i>Radicalism</i>	= Radikalisme
<i>Radiks</i>	= Akar
<i>Religious</i>	= Keagamaan
<i>Respect for other</i>	= Menghormati
<i>Self control</i>	= Pengendalian diri
<i>Soft approach</i>	= Kekuatan lembut
<i>Star</i>	= Awal atau permulaan
<i>Tekstual</i>	= Satu arah
<i>Tolerance</i>	= Toleransi
<i>Way of life</i>	= Jalan hidup

12. *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan di bawah ini:

swt., = *Subhânahū wa ta'âlâ*



saw.,	= <i>Sallallâhu 'alaihi wa sallam</i>
Q.S	= Qur'an, Surah
Depdikbud	= Departemen Pendidikan dan Kebudayaan
PT	= Perguruan Tinggi
PTU	= Perguruan Tinggi Umum
PTAI	= Perguruan Tinggi Agama Islam
PTM	= Perguruan Tinggi Muhammadiyah
UU	= Undang-undang
PAI	= Pendidikan Agama Islam
AIK	= al-Islam dan Kemuhammadiyah
Kemendagri	= Kementerian Dalam Negeri
Kemenag	= Kementerian Agama
Kemenristek	= Kementerian Riset dan Teknologi
Ortom	= Organisasi Otonom

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	x
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
تجريب البحث.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
E. Latar Belakang Masalah	1
F. Identifikasi Permasalahan	11
G. Rumusan Masalah	12
H. Definisi Operasional Variabel	12
I. Tujuan dan Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
C. Penelitian Terdahulu yang Relevan	15
D. Tinjauan Teoretis.....	19
1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	19
2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	35
3. Kinerja Guru.....	44
E. Kerangka Konseptual.....	59
F. Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	63
G. Desain Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....	63
H. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	64
I. Populasi dan Sampel.....	64
J. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	65
K. Validitas dan Realibilitas Data.....	70

L. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	83
B. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	94
C. Hasil Analisis Deskriptif Variabel.....	99
D. Uji Hipotesis	106
E. Pembahasan hasil penelitian	112
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	122
B. Implikasi Penelitian	123
DAFTAR PUSTAKA	126
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengguna simpeg.....	42
Tabel 3.1 Skala <i>Likert</i>	67
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	68
Tabel 3.3 Kisi kisi Instrumen Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian	69
Tabel 3.4 Kisi kisi Instrumen Kinerja guru	69
Tabel 3.5 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	73
Tabel 3.6 Ringkasan Hasil Uji Coba Validitas Variabel sistem informasi manajemen kepegawaian	74
Tabel 3.7 Ringkasan Hasil Uji coba Validitas Variabel Kinerja Guru.....	75
Tabel 3.8 Kriteria Reliabilitas Koefisien Alpha Cronbach114	77
Tabel 4.1 Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 3 Palopo Tahun Ajaran 2019/2020	90
Tabel 4.2. Keadaan Sarana dan Prasarana	93
Tabel 4.3 Perlengkapan Kegiatan Administrasi	94
Tabel 4.4 Perlengkapan Kegiatan Belajar Mengajar	94
Tabel 4.5 Uji Normalitas Data	95
Tabel 4.6 Uji Linearitas	97
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	98
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel	100
Tabel 4.9 Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	102
Tabel 4.10 Deskripsi Simpeg	104

Tabel 4.11 Deskripsi Kinerja Guru	105
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial	108
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi	109
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan	111
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary	112



ABSTRAK

Nama / NIM : Ifha Musdalifah / 17.19.2.02.0035
Judul Tesis : Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Palopo.
Pembimbing : 1. Dr. H. Syamsu Sanusi, .M.Pd.I
2. Dr. Hilal Mahmud, M.M

Kata Kunci :Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian, Kinerja Guru

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo, (2) mengetahui kontribusi sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo, (3) mengetahui kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, sistem informasi manajemen kepegawaian, dan kinerja guru. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 52 orang. Sementara untuk uji hipotesis digunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) ada kontribusi kompetensi manajerial terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi T-test yang mempunyai besaran 0,017, (2) ada kontribusi sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi T-test yang mempunyai besaran 0,000, (3) ada kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil uji F yang mempunyai besaran nilai signifikansi 0,000. Adapun besaran kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru sebesar 71,0 % dan 29,0 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut sebagaimana yang ditunjukkan oleh hasil Uji Anova yang mempunyai besaran R Square sebesar 0,710.

Implikasi dari penelitian adalah bahwa perlunya peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah dan peningkatan kualitas sistem informasi manajemen kepegawaian, sehingga sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah dan guru untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian guna meningkatkan kinerja guru tanpa melupakan faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

Name / NIM : Ifha Musdalifah / 17.19.2.02.0035
Title : *The Contribution of Principal's Managerial Competence and Personal Management Information System to the Teacher Performance at SMA Negeri 3 Palopo.*
Supervisors : 1. Dr. H. Syamsu Sanusi, M.Pd.I
2. Dr. Hilal Mahmud, M.M

Key Words : Principal's Managerial Competence, Personal Management Information System, Teacher Performance

. This study aims to: (1) find out how much is the contribution of the principal's managerial competency to the teachers' performance at SMA Negeri 3 Palopo, (2) find out how much is the contribution of Personal management information system to the teacher performance at SMA Negeri 3 Palopo, (3) find out how much is the contribution of principal's managerial competencies and Personal management information systems to teacher performance at SMA Negeri 3 Palopo.

The type of this research is field research by using a quantitative approach. Data collection in this study used a questionnaire consisting of principals' managerial competency variables, Personal management information systems, and teacher performance. The number of respondents in this study were 52 people. While for the hypothesis test using multiple linear regression analysis techniques (multiple regression).

The results of data analysis showed that (1) there was a contribution of managerial competence to teacher performance which was explained by the results of the significance value of the t-test which had a magnitude of 0.017, (2) there was a contribution of Personal management information system to teacher performance which was explained by the results of the significance value of the t-test which had the magnitude of 0,000, (3) there is a contribution of the principal's managerial competence and Personal management information system to teacher performance which is explained by the results of the F test which had a significance value of 0,000. The magnitude of the contribution of principals' managerial competence and Personal management information systems to teacher performance is 71.0% and the remaining 29.0% is influenced by other variables besides the two variables as shown by the Anova Test results which have an R Square amount of 0.710.

The implication of the result of this research can be argued that it is needed to improve principals' managerial competence and the quality of the Personal management information system, so that it is imperative for principals and teachers to always pay attention and improve the managerial competency of school principals and Personal management information systems in order to improve teacher performance without forgetting the other factors which also contribute to teacher performance.

المخلص

الاسم/رقم القيد : إيفا مزدلفة / 17.19.2.02.0035
عنوان البحث : مساهمة الكفاءة الإدارية لمدير المدرسة ونظام معلومات إدارة
التوظيف في أداء المعلم في المدرسة العالية العامة الحكومية 3
فالوفو

المشرف : 1. الدكتور الحاج شمسو سنوسي، ماجستير
2. الدكتور هلال محمود، ماجستير
كلمات البحث: الكفاءة الإدارية لمدير المدرسة، نظام معلومات إدارة التوظيف، أداء المعلم

يلعب المدير دورًا ويكون مسؤولًا عن القيادة والتنظيم والمراقبة والتشجيع أيضًا
على تحسين التعليم والتعلم في الفصل.

تهدف هذه الدراسة إلى: (1) معرفة مقدار مساهمة الكفاءة الإدارية للمدير في أداء
المعلم في المدرسة العالية العامة الحكومية 3 فالوفو، (2) معرفة مقدار مساهمة نظام
معلومات إدارة التوظيف في أداء المعلم في المدرسة العالية العامة الحكومية 3 فالوفو، (3)
اكتشاف كم مساهمة الكفاءات الإدارية لمدير المدرسة ونظام معلومات إدارة التوظيف في
أداء المعلم في المدرسة العالية العامة الحكومية 3 فالوفو.

هذا النوع من الأبحاث المستخدمة في هذه الدراسة هو البحث الميداني باستخدام نهج
كمي. استخدم جمع البيانات في هذه الدراسة استنباطيًا يتكون من متغيرات الكفاءة الإدارية
لمدير المدرسة ونظام معلومات إدارة التوظيف وأداء المعلم. وكان عدد المشاركين في هذه
الدراسة 52 شخصًا. بينما بالنسبة للاختبار الفرضي، استخدمت أساليب تحليل المسار
باستخدام تقنيات تحليل الانحدار الخطي المتعددة.

أظهرت نتائج تحليل البيانات أن (1) كانت هناك مساهمة بالكفاءة الإدارية في أداء
المعلم والتي تم تفسيرها من خلال نتائج القيمة المهمة للاختبار التي بلغت 0.017، (2) كانت
هناك مساهمة من نظام معلومات إدارة التوظيف في أداء المعلم والذي تم تفسيره من خلال
نتائج القيمة ذات الأهمية لاختبار t والتي حجم 0000، (3) هناك مساهمة من الكفاءة
الإدارية للمدير ونظام معلومات إدارة التوظيف في أداء المعلم وهو ما يفسره نتائج اختبار F
الذي له قيمة دلالة 0000. وحجم مساهمة الكفاءات الإدارية للمدير ونظام معلومات إدارة
التوظيف في أداء المعلم هو 71.0 % والباقي 29.0 % وتتأثر متغيرات أخرى إلى جانب
المتغيرين كما هو مبين في نتائج اختبار أنوفا التي لديها مبلغ R ساحة من 0.710.

إن ما ينطوي عليه هذا البحث هو أن هناك حاجة إلى تحسين الكفاءة الإدارية لمدير
المدرسة وتحسين جودة نظام معلومات إدارة التوظيف، بحيث يتحتم على مدير المدرسة
والمعلمين أن يهتموا دائمًا بالكفاءة الإدارية للمدير وأن يوظفوا نظام المعلومات الإدارية من
أجل تحسين أداء المعلم دون أن ينسوا العوامل الأخرى التي تساهم أيضًا في أداء المعلم.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dan tantangan kehidupan modern, pendidikan menjadi salah satu yang sangat penting, ini disebabkan karena pendidikan merupakan salah satu penentu sumber daya manusia. Pendidikan yang berhasil yaitu pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan yang dikelola secara profesional oleh tenaga pendidik yang profesional juga. Guru memiliki peranan yang penting dalam pendidikan sehingga guru harus memiliki kompetensi professional tinggi pula.

Implementasinya di sekolah, tujuan tersebut dapat diperankan oleh seorang kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan baik dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian pendidikan di sekolah. Guru harus memiliki tanggung jawab untuk mengembang tugasnya dengan baik. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa:

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.¹

Guru harus secara kontinyu menjalani profesinya dengan baik pada penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kinerja handal. Beach menyatakan bahwa di era ini, lingkungan masyarakat sangat dinamis, dan tuntutan masyarakat semakin besar, terutama dalam peningkatan etos kerja dan kinerja serta kualitas

¹ Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

sumber daya manusia.² Peningkatan kualitas dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan guru, sehingga adanya program sertifikasi bagi guru merupakan salah satu perhatian pemerintah dalam peningkatan etos kerja guru, peningkatan kemampuan kerja guru, dan peningkatan mutu pendidikan.

Pada dasarnya kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.³ Kinerja yang baik mencerminkan bahwa guru tersebut telah mampu memenuhi kewajiban dan tanggungjawabnya sebagai seorang yang profesional. Guru memiliki tugas utama bukan hanya mengajar akan tetapi mendidik peserta didiknya.

Dalam proses belajar mengajar, peningkatan hasil belajar peserta didik pada lembaga pendidikan antara lain dilihat dari segi meningkatnya prestasi peserta didik tersebut dalam ujian, dan ini tentu dipengaruhi oleh keberhasilan seorang guru dalam mengajar yang ditentukan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal terdiri atas motivasi, kepercayaan diri, dan kreativitas guru itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal lebih ditekankan pada sarana serta iklim sekolah yang bersangkutan. Setiap kemajuan yang diraih manusia selalu melibatkan kreativitas.⁴ Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi.

² Dale S. Beach, *Personal The Management of People*, (London: Work Mac. Millan, 1975), h. 21.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Ed. Revisi, Cet. 4; Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h.8

⁴ Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif Guru*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 11.

Melalui kemampuan kinerja, guru diharapkan dapat menyusun program pembelajaran yang efektif, menciptakan iklim kelas yang kondusif dan membangun unjuk peserta didik serta dapat mengarahkan peserta didik pada peningkatan hasil belajarnya. Di sekolah, guru senantiasa berinteraksi dengan guru lainnya, memonitor dan menilai kegiatan peserta didik sehari-hari.

Akhir-akhir ini ada gejala kecenderungan melemahnya kinerja guru. Guru melaksanakan tugasnya hanya sekedarnya saja tanpa ada persiapan materi maupun metode pengajaran yang akan digunakan. Guru tidak menguasai materi dengan kuat sehingga pembelajaran menjadi monoton yang penting cepat selesai maka tentunya berpengaruh kepada siswanya.⁵

Hal yang paling aktual saat ini yang merupakan wujud dari perubahan dan perkembangan adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi. Sehubungan dengan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi tersebut, penguasaan teknologi informasi (TI) dalam bidang pengelolaan administrasi mutlak diperlukan dalam manajemen sekolah.

Kinerja guru dapat diukur dari sejauh mana guru memperoleh informasi dengan cepat hingga pada sejauh mana guru mengolah informasi tersebut dengan akurat sehingga menjadi suatu informasi baru yang selanjutnya disampaikan kepada siswa dalam proses pembelajaran. Kontribusi guru untuk melaksanakan tugasnya patutlah diperhitungkan sehingga hal hal yang menunjang kinerja guru

⁵ Sumadi, *Penyakit Guru Masa Kini*, (Yogyakarta: Candra, 2012), h. 6

seperti komponen IT sudah sepantasnya diperhitungkan pula. Kehadiran IT ini pula dapat mendorong pencatatan dalam bidang kepegawaian untuk penyusunan simpeg.

Sistem informasi manajemen kepegawaian dimaksudkan untuk proses pengoptimalan dan pengefisienan manajemen pegawai dalam lingkungan pemerintah daerah melalui sistem pendataan kepegawaian yang terintegrasi, tertutup, tertib, teratur, transparan dan aman yang dapat pula memberikan masukan dalam proses perencanaan, pengembangan, mutasi/pengangkatan, kesejahteraan, pengendalian hingga kebijakan terkait mengenai pegawai di lingkungan pemerintah daerah.⁶

Pengolahan administrasi yang dilakukan secara manual banyak sekali kelemahan antara lain menyita waktu dan lambat dalam proses penyampaianya, maka seiring dengan kemajuan teknologi terutama teknologi informasi dimana internet tercakup di dalamnya diterapkan sangat perlu dan mendesak untuk merubah pengelolaan data secara manual ke arah pengelolaan digital sehingga menghasilkan pengelolaan yang baik dan diolah sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang tepat, cepat, dan akurat melalui sistem informasi yang terkomputerisasi

Kepala sekolah adalah pemimpin pembelajaran, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya sesuai dengan visi dan misi sekolah. Bukan hanya daerah yang memiliki hak otonomi

⁶ Atep Yogaswara, "Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru", Universitas Pendidikan Indonesia, Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11 No.2 Oktober 2010, h.63

akan tetapi di sekolah juga ada hak otonomi yang dipegang oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah memiliki wewenang yang sangat besar dalam menentukan kebijakan di sekolah, melaksanakan dan mengawasinya agar sekolah yang dipimpinnya mempunyai kemampuan dalam mengembangkan potensi serta mencapai tujuan. Pemimpin yang baik haruslah memiliki 3 faktor yaitu kepemimpinan, pekerja dan situasi ini sesuai dengan pendapat Edginto dan Wiliam yang disadur oleh Jejen yang mengatakan bahwa awalnya pemimpin hendaklah merancang/ menyusun tujuan yang jelas, langkah-langkah yang ingin dilakukan baik itu secara jangka pendek dan jangka panjang, kemudian ada tenaga pendidik dan kependidikan yang melakukan pekerjaan dan memperhatikan rencana-rencana untuk mencapai hasil yang diharapkan dan selanjutnya ada situasi dan kondisi lingkungan sekolah itu berdiri atau berada yang perlu dipertimbangkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan.⁷

Informasi merupakan satu-satunya sumber yang dibutuhkan seorang pemimpin lembaga pendidikan. Informasi yang kompleks dapat diolah dari berbagai sumber dalam organisasi menjadi informasi yang menunjang kinerja lembaga pendidikan.

Manajemen pendidikan tidak dapat mengabaikan sistem informasi karena sistem informasi memainkan peran yang kritikal di dalam organisasi. Sistem informasi ini sangat memengaruhi secara langsung tentang manajemen mengambil keputusan, membuat rencana, dan mengelola para pegawainya, serta meningkatkan sasaran kinerja yang hendak dicapai, yaitu dengan cara menetapkan

⁷ Jejen Mustafah, *Manajemen Pendidikan- Teori, Kebijakan dan Praktik*, (Cet. 1; Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2015), h. 302.

ukuran atau bobot setiap tujuan kegiatan, menetapkan standar pelayanan minimum, dan menetapkan standar dan prosedur pelayanan baku kepada masyarakat pendidikan. Oleh karena itu, tanggung jawab terhadap sistem informasi tidak dapat didelegasikan begitu saja kepada sembarang pengambil keputusan.

Apabila sebuah lembaga pendidikan tidak mendapatkan dukungan data dan informasi yang berkualitas maka dapat dipastikan akan mengalami hambatan dan kesulitan, lebih dalam proses pengambilan keputusan strategis. Keadaan ini pada akhirnya berakibat kegagalan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus memiliki sistem pendataan yang baik, tepat dan akurat guna memberikan pelayanan mutu yang baik kebutuhan akan kualitas pendidikan saat ini semakin diperhatikan oleh masyarakat.

Semakin ketatnya persaingan dalam pelayanan mutu pendidikan, menyebabkan lembaga pendidikan akan ditinggalkan konsumen jika dikelola seadanya. Hal tersebut menyebabkan persaingan di dalam bisnis pendidikan akan semakin ketat, yaitu masing-masing instansi pendidikan baik swasta maupun negeri, instansi formal maupun informal berlomba memberikan produk terbaik mereka.

Semakin tingginya tingkat persaingan dan semakin banyaknya instansi pendidikan yang ada maka pelanggan memiliki semakin banyak pilihan untuk menentukan instansi pendidikan yang terbaik bagi mereka hingga pendidikan di sekolah tidak hanya dengan memperluas dan mengonsolidasikan akses, tetapi juga dengan meningkatkan kualitas layanan pendidikan mereka. Kualitas telah menjadi

masalah karena beberapa alasan. Perlu diketahui pendidikan yang berkualitas akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di negara ini.

Masyarakat semakin sadar akan pentingnya sebuah pendidikan bagi masa depan seseorang dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi maupun jenis pekerjaan yang akan didapat. Sebagian besar masyarakat rela mengeluarkan biaya yang cukup tinggi untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas dan menjanjikan akan masa depan yang lebih baik. Tantangan dan persaingan semakin berat dan kompleks terjadi dalam dunia pendidikan. Setiap instansi pendidikan harus mempunyai strategi yang jitu untuk mempertahankan eksistensinya.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang leader, dimana pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin. Pemimpin di sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah haruslah memiliki kecakapan di satu bidang sehingga dia mampu memengaruhi tenaga pendidik dan kependidikan untuk bersama-sama melakukan kegiatan atau aktivitas demi mencapai tujuan.

Seorang kepala sekolah perlu mengubah cara pandangnya terutama dalam pola hubungan atasan dan bawahan, yang ada dibenak kepala sekolah yang bersifat hirarkis-komando menuju ke sistem kemitraan. Menyadari hal ini, kepala sekolah hendaklah menitikberatkan pada kebersamaan antara tenaga pendidik dan kependidikan.

Sebab itulah kepala sekolah sebagai tokoh utama di sekolah dituntut mampu bertindak sebagai manajer yang efektif dalam mengelola segala aktivitas/kegiatan di sekolah agar semua sumber daya dapat berfungsi dan berjalan secara optimal.

Kepala sekolah haruslah mampu sebagai perencana sekaligus pelaksana dan pengawas serta mampu menciptakan budaya dan iklim sekolah yang baik.

Berdasarkan observasi awal, ada beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah sebagai manajer yang menyebabkan tugas manajerial kepala sekolah tidak terlaksana dengan optimal. Terkhusus pada kompetensi manajerial kepala sekolah dalam perencanaan, kesulitan di dalam menghimpun pendapat-pendapat dari guru maupun tenaga kependidikan untuk membuat keputusan dalam suatu perencanaan.

Kurangnya inisiatif dari guru maupun tenaga kependidikan untuk memberikan pendapatnya juga menjadi persoalan yang berdampak pada kesulitan kepala sekolah dalam memberikan pengarahan yang tepat. Hal ini juga menjadi penyebab sulitnya guru dalam memilih metode evaluasi yang baik. Dalam hal pengawasan, banyaknya beban tugas administratif yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menyebabkan kurang fokusnya pengawasan terhadap pelaksanaan program sekolah.

Penggunaan sumber daya yang efektif, efisien, dan optimal dalam pengambilan keputusan berbasis sistem informasi manajemen kepegawaian memengaruhi pada ketersediaan data dan informasi yang akurat dan tepat waktu, berupa data tentang siswa, kualitas tenaga pengajar, sarana dan prasarana, keuangan, evaluasi hasil belajar, dan lain-lain. Hal tersebut merupakan fungsi dari SIMPEG (*Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*). Di SMA Negeri 3 Palopo dalam pendataannya telah menggunakan SIMPEG (*Sistem Informasi Manajemen*

Kepegawaian). Sehingga sumber daya manusia dalam pengelolaan simpeg ini harus di jaga dan terus di tingkatkan kualitas.

Kurangnya hubungan sekolah dengan masyarakat menyebabkan persepsi masyarakat memposisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Walaupun demikian, banyak peserta didik yang bercita-cita untuk mengenyam pendidikan di sekolah ini, baik dari dalam kota maupun dari luar kota. Alumninya pun tersebar di universitas bergengsi di Indonesia. Ini menunjukkan bahwa mutu pendidikan di SMA Negeri 3 Palopo baik. Hal ini memposisikannya sebagai sekolah yang menjadi rujukan dan standar bagi sekolah yang lainnya. Sumber daya manusia yang menjadi pengelola pendidikan harus selalu dalam keadaan optimal untuk mencapai mutu pendidikan yang baik. SMA Negeri 3 Palopo adalah salah satu sekolah yang berstatus negeri di kota Palopo. Jumlah keseluruhan siswa yang terdaftar adalah sebanyak 1111 siswa. Masing-masing 9 ruang pada kelas X, 10 ruang pada kelas XI, dan 12 ruang pada kelas XII. Dengan melihat besarnya jumlah siswa tersebut maka hal ini tidak terlepas dari kepercayaan masyarakat akan kinerja pendidik yang ada di SMA Negeri 3 Palopo. Hal ini menjadi tantangan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki kompetensi manajerial yang dimilikinya. Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kepala sekolah harus optimal. Sehingga guru-guru yang terlibat dapat mengoptimalkan proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tahap proses evaluasi.

Tersedianya sistem informasi yang baik dalam pengelolaan lembaga pendidikan akan berdampak pada kinerja guru yang dihasilkan. Hal ini harus

menjadi motivasi tersendiri bagi sekolah yang lain untuk memacu segala potensi yang dimiliki secara optimal terkhusus pada aspek kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi untuk mencapai kinerja guru yang diharapkan.

Peneliti melihat sesuatu yang dianggap penting dan menonjol pada wilayah kepala sekolah dan sistem informasi di SMA Negeri 3 Palopo. Ketika dua komponen tersebut dimaksimalkan maka kinerja guru yang dihasilkan dapat melebihi dari apa yang diharapkan. Dari uraian di atas, maka penulis berinisiatif melakukan penelitian yang berjudul “Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Palopo.”

B. Identifikasi Permasalahan

Latar belakang masalah di atas menunjukkan bahwa kinerja guru tidak terlepas dari kontribusi kompetensi kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian. Untuk memahami arti keterkaitan itulah penelitian ini dilakukan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Sebagian besar guru cenderung kurang kreatif untuk mencari terobosan baru dalam pembelajaran, mereka lebih suka melaksanakan pembelajaran berdasarkan pengalaman sebelumnya.
2. Beberapa guru belum dapat mengoperasikan perangkat pembelajaran yang berbasis IT. Masih ada pengolahan administrasi dilakukan secara manual, belum melalui sistem informasi yang terkomputerisasi.

3. Teknologi informasi, dan manajemen dalam SIMPEG sebagai penunjang tercapainya tujuan pendidikan. Pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) sebagai penentu kualitas layanan pendidikan yang baik dan akurat.
4. Pada kinerja guru, mendiskusikan suatu permasalahan untuk mencari solusi harus lebih ditingkatkan, serta pemilihan metode evaluasi yang tepat harus menjadi perhatian utama.
5. Kompetensi manajerial kepala sekolah harus lebih dimaksimalkan lagi fungsinya, dan simpeg harus sejalan dengan harapan agar terciptanya kinerja guru yang diharapkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, selanjutnya dapat penulis rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kontribusi kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo?
2. Bagaimana kontribusi sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo?
3. Bagaimana kontribusi kompetensi kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo?

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dan istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis perlu mencantumkan definisi operasional variabel dalam proposal ini antara lain:

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam hal ini kompetensi kepala sekolah sebagai manager, dimana ia mampu untuk melakukan *Planning*, dengan indikator: menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan
2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian merupakan segala unsur dalam administrasi kepegawaian yang membantu terealisasinya pengelolaan manajemen di suatu sekolah yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di organisasi tersebut. Dalam penelitian ini sistem informasi manajemen kepegawaian diukur menggunakan instrument penilaian sistem informasi manajemen kepegawaian yang telah ditetapkan.
3. Kinerja Guru adalah keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dengan menampilkan kompetensi-kompetensi dimana guru sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pengajar. Dalam penelitian ini kinerja guru diukur menggunakan instrument penilaian kinerja guru yang telah ditetapkan.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kontribusi kompetensi kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompetensi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompetensi kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan terhadap pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya, dan yang menyangkut kinerja guru pada khususnya.
2. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain bagi guru, sekolah, dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Palopo.

a. Bagi Guru

Para guru diharapkan dapat memperoleh umpan balik bagi upaya meningkatkan kualitas kinerjanya.

b. Bagi sekolah khususnya kepala sekolah

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah sehingga dapat dijadikan salah satu rujukan bagi upaya pembinaan peningkatan kinerja guru sejalan dengan peningkatan kualitas kompetensi manajerialnya.

c. Bagi pemerintah, khususnya pengelola pendidikan dari tingkat kecamatan sampai tingkat pusat, dapat memperoleh manfaat berupa informasi

mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja guru, sistem informasi kepegawaian dan kompetensi manajerial kepala sekolah.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam mendukung penulisan proposal ini, penulis berusaha maksimal melihat dan mengamati hasil karya terdahulu yang ada relevansinya dengan topik yang diteliti dari beberapa hasil penelitian sebelumnya antara lain:

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Farid Wajdi Ibrahim dengan judul *“Managerial and Supervision Competence at Junior High School Level.”* Penelitian ini menjelaskan bagaimana kontribusi kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah sekolah mempengaruhi kinerja guru SMPN (SMP Nasional) Kota Bandar Lampung. Objek penelitian adalah seluruh kepala sekolah SMPN Kota Bandar Lampung yang terdiri dari 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) ada kontribusi positif dan signifikan dari kompetensi manajerial untuk guru kepala sekolah prestasi kerja 23,2%, dengan kekuatan hubungan media menjadi 0,481; 2) kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMPN Kota Bandar Lampung dari 79,9%, dengan hubungan kekuatan menjadi 0,894; 3) kepala sekolah manajerial kompetensi dan pengawasan kompetensi memberikan kontribusi terhadap guru kinerja SMPN Kota Bandar Lampung dari 80,3%, dengan hubungan kekuatan menjadi 0,896.⁸ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Farid Wajdi Ibrahim dengan penelitian penulis yaitu dari segi judul, tempat penelitian, dan terdapat variabel yang berbeda dari penelitian yang akan di teliti.

⁸ Farid Wajdi Ibrahim, “Managerial and Supervision Competence at Junior High School Level”, Studi Penelitian European Journal Volume XXI, Issue 3, 2018, h.327.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Fayruzah El-Faradis tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (Tmi) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura” Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang terdiri dari variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fayruzah El-Faradis, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial dan motivasi kerja mempunyai andil yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru sehingga sudah menjadi keharusan bagi kepala sekolah dan guru untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja guru tanpa melupakan factor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru.⁹ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Fayruzah El-Faradis dengan penelitian penulis yaitu dari segi judul, tempat penelitian, dan jumlah variabel penelitian yang di teliti.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Nellitawati dengan judul “*The contribution of headmaster’s personality competence to the teacher’s social competence of vocational high school*”. Jenis penelitian ini adalah korelasi. Hasil penelitian ini adalah: (1) Kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah SMK Negeri 6 di Kota Padang baik, dengan tingkat pencapaian skor 86,2%, (2)

⁹Fayruzah El-Faradis, “*Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (Tmi) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*”, (Malang: UIN; tesis, 2016). h.14.

kompetensi sosial guru SMK Negeri 6 di Kota Padang ditempatkan dalam kategori baik, dengan tingkat pencapaian skor 84,97%, (3) Ada hubungan baik antara Kontribusi kompetensi kepribadian kepala sekolah terhadap kompetensi sosial guru SMK Negeri 6 di Kota Padang dengan koefisien korelasi r hitung = $0,36 > r$ tabel = $0,207$ di tingkat kredibilitas 95%. Tingkat kompetensi kepribadian kepala sekolah relatif kecil untuk kompetensi sosial guru SMK Negeri 6 di Padang. Ini berarti bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah memberikan kontribusi kepada kompetensi sosial guru di SMK 6 di Kota Padang adalah sekitar 12,96%.¹⁰ Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nelliwati dengan penelitian penulis yaitu dari segi judul, tempat penelitian, dan sentuhan variabel yang berbeda.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Rastina R tahun 2017 dengan judul "*Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di gugus 1 kec. Palu barat kota Palu*". Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rastina R, peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, dimana secara umum digambarkan hubungan kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di wil. Gugus 1 Kec. Palu Barat Kota Palu.¹¹

¹⁰ Nelliwati, "*The contribution of headmaster's personality competence to the teacher's social competence of vocational high school*", COUNS-EDU, The International Journal of Counseling and Education, Vol.2, No.1, 2018, h.25.

¹¹ Rastina R, "*Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di gugus 1 kec. Palu barat kota Palu*", (Makassar: UIN Alaudin; tesis, 2017). h.185

Adapun relevansi penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berjudul :
“Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Produktivitas Guru Di Sma Negeri 3 Palopo” Dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya mempunyai persamaan yang sama dalam melakukan penelitian tentang kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan dalam mencapai visi dan misi tertentu.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berjudul :
“Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Produktivitas Guru Di SMA Negeri 3 Palopo”. Dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya mempunyai perbedaan yang sangat signifikan, dalam penelitian ini penulis mengembangkan penelitian dengan memberikan sentuhan variabel yang berbeda yang sesuai dengan zaman modern saat ini dimana semua hal administrasi di masukkan kedalam sistem yaitu sistem informasi kepegawaian.

B. Tinjauan Teoretis

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

a) Definisi kompetensi manajerial

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan sesuatu hal.¹²

Competence is : “an underlying characteristic of an individual which is usually selected to effective an superior performance in a job” atau kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.¹³

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep-diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku-
setiap perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gamblang seorang pelaku unggul dari seorang pelaku yang berprestasi rata-rata, atau seorang pelaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif.

Manajerial berkaitan dengan manajemen yakni pengelolaan. Manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Dari dua kata tersebut digabung menjadi managere yang artinya menangani.

Manajer adalah orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama yang baik dengan menggunakan orang untuk mencapai sasaran.¹⁴ Sedangkan manajerial berhubungan dengan manajer, kata sifat dari manajer.

¹² Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Semarang: Widya Karya, 2005), h.258.

¹³ A. Mitrani, *Manajemen sumber daya manusia* (Terjemahan), (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1995).h.12.

¹⁴ Suharso dan Ana Retnoningsih, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, h. 308.

Manajer ialah salah satu unsur organisasi yang bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya manajer, dipastikan bahwa organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuannya.

Menurut Schermerhorn kemampuan atau kompetensi manajerial adalah suatu keterampilan atau karakteristik personal yang membantu tercapainya kinerja yang tinggi dalam tugas manajemen.¹⁵ Kompetensi manajerial dapat juga diartikan sebagai kemampuan mengelola tugas sesuai dengan jabatannya, dengan menerapkan fungsi manajemen, menjalankan dinamika manajemen dan memanfaatkan sumber-sumber manajemen secara efektif dan efisien.

Istilah manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Dalam beberapa kepustakaan, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata dari management yang berarti melatih kuda, atau secara harfiah berarti to handle yang berarti mengurus, menangani atau mengendalikan. Manajemen merupakan kata benda yang dapat berarti pengelolaan, tata pimpinan atau ketatalaksanaan.¹⁶ Kata manajemen menurut Mochtar Effendy berasal dari bahasa Inggris to manage yang bersinonim dengan kata to hand yang berarti mengurus, to control memeriksa dan to guide yang berarti memimpin. Jadi secara etimologi manajemen berarti pengurusan,

¹⁵ Schermerhorn, J.R, *Manajemen* (Terjemahan: Parnawa Putranta), (Yogyakarta: Andi Offset. 2003), h.17.

¹⁶ Ulbert Silalahi, *Studi tentang Ilmu Administrasi*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2002), h. 135

pengendalian, memimpin atau membimbing.¹⁷ Manajemen adalah seni yang ditentukan untuk mengetahui dengan sungguh-sungguh apa yang ingin kamu lakukan, dan mengawasi bahwa mereka mengerjakan sesuatu dengan sebaik-baiknya dan dengan cara yang semudah-mudahnya.

b) Definisi Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah berasal dari dua kata yaitu kepala dan sekolah. Kepala dapat diartikan ketua atau pimpinan, sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Menurut Wahjosumidjo Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran¹⁸

Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki kepribadian yang kuat serta memahami keadaan dan kondisi warga sekolahnya, mempunyai program jangka pendek dan jangka panjang, dan memiliki visioner, mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana serta mampu berkomunikasi dengan semua warga sekolah dengan baik.¹⁹

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar

¹⁷ Mochtar Effendy, *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: PT Bhatara Karya Aksa, 1986) h. 6

¹⁸ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h. 83.

¹⁹ Hayati Rita, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”, Prosiding seminar nasional, Universitas PGRI Palembang, Volume 1, No. 2, 2019, h. 21.

mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.²⁰ Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”²¹

Kepala sekolah sebagai pendidik juga harus memperhatikan dua permasalahan pokok, yaitu pertama adalah sasarannya, dan yang kedua adalah cara dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik. Ada tiga kelompok yang menjadi sasaran dari kepala sekolah dalam melaksanakan tugas mendidiknya, yaitu pertama adalah peserta didik atau murid, yang kedua adalah pegawai administrasi, dan yang ketiga adalah guru-guru.

Ketiga kelompok tersebut antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya memiliki perbedaan-perbedaan yang sangat prinsip, yang secara umum dapat dicermati dalam berbagai gejala dan perilaku yang ditunjukkannya seperti misalnya dalam tingkat kematangannya, latar belakang sosial yang

²⁰ Mudika maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*, (Volume 1, Nomor 1, eJournal Administrasi Negara, 2013),h.73.

²¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h.2.

berbeda, motivasi yang berbeda, tingkat kesadaran dalam bertanggungjawab, dan lain sebagainya.²²

Kepala sekolah pada hakekat etimologisnya merupakan padanan dari *school principal*, yang tugas kesehariannya menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan. Istilah kekepalasekolahan mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Penjelasan ini dipandang penting, karena terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala sekolah, seperti administrasi sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), manajer sekolah (*school manager*), dan sebagainya.

Kepala sekolah pada hakikatnya adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin penyelenggaraan organisasi sekolah. Oleh sebab itu tugas-tugas kepala sekolah bukan hanya mengatur dan melakukan proses belajar mengajar, melainkan juga mampu menganalisis berbagai persoalan, mampu memberikan pertimbangan, cakap dalam memimpin dan bertindak dalam berorganisasi, mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan, partisipatif dan cakap dalam menyelesaikan persoalan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat De Roche dalam Wahyudi bahwa “Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mempunyai kemampuan antara lain: (1) Mempunyai sifat-sifat kepemimpinan, (2)

²² Norma Puspitasari, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Study Kasus Smk Batik 1 Surakarta)*, (Vol. 1 Nomor 1, Jurnal INFORMA Politeknik Indonusa Surakarta ISSN : 2442-7942, Tahun 2015), h. 31.

Mempunyai harapan tinggi terhadap sekolah, (3) Mampu mendayagunakan sumber daya sekolah, (4) Profesional dalam bidang tugasnya”.²³

Kepala sekolah yang profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan harus memberikan dampak positif dan perubahan yang mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah, dampak tersebut antara lain terhadap efektivitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat, pengelola sumber daya kependidikan yang efektif orientasi pada peningkatan mutu, team work yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian, partisipatif dengan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini lebih lanjut Akdon mengatakan “ implikasi dan eksistensi strategi tersebut maka strategi dapat dinyatakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan akhir (sasaran), akan tetapi strategi sendiri bukan sekedar suatu rencana, tetapi strategi harus bersifat menyeluruh dan terpadu”.²⁴

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi guru dalam memberi pelajaran dan murid menerima pelajaran.²⁵ Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

²³ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* (Cet.II; Bandung Alfabeta, 2009, h.63.

²⁴ Akdon, *Strategic Management, For Educational Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen*, 2007, h. 1.

²⁵ Mudika maduratna, *Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru Dan Pegawai Di Sekolah Dasar Negeri 015 Samarinda*, (Volume 1, Nomor 1, eJournal Administrasi Negara, 2013), h.73.

Sebagaimana diungkapkan dalam pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”²⁶

Kepala sekolah pada hakekat etimologisnya merupakan padanan dari *school principal*, yang tugas kesehariannya menjalankan *principalship* atau kekepalasekolahan. Istilah kekepalasekolahan mengandung makna sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sebagai kepala sekolah. Penjelasan ini dipandang penting, karena terdapat beberapa istilah untuk menyebut jabatan kepala sekolah, seperti administrasi sekolah (*school administrator*), pimpinan sekolah (*school leader*), manajer sekolah (*school manager*), dan sebagainya.

Kepala sekolah dalam mengelola satuan pendidikan disyaratkan menguasai keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat mendukung pelaksanaan tugasnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pada hakikatnya memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam menggunakan kekuasaan. Dalam kegiatannya kepala sekolah mengarahkan kepada guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaiknya.

Kepala sekolah selaku pimpinan dalam lembaga pendidikan memengaruhi perilaku guru-guru baik perorangan maupun kelompok. Dengan menggerakkan

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h.2.

pelaksanaan pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai secara efektif dan efisien.²⁷

Pemimpin diperintahkan untuk melakukan musyawarah kepada seluruh komponen dalam mengambil sebuah keputusan. Dengan mengingat bahwa musyawarah akan dapat menyelesaikan masalah bersama, dengan berinteraksi dan bertukar pendapat. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya bersikap tenang dan berhati-hati dalam mengambil keputusan, dengan memiliki sikap yang bijaksana.

Sangat dibutuhkan kompetensi kepala sekolah untuk mewujudkan budaya religius di sekolah agar menjadi sebuah cerminan hidup Islami warga sekolah dan masyarakat sekitar. Sehingga dibutuhkan strategi kepala sekolah yang terampil dan mempunyai kemampuan yang semangat.

c) Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi. Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah, yaitu: kepribadian, manajerial, kewirauahaan, supervisi, dan sosial.²⁸ Uraian mengenai kelima dimensi kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

a. Dimensi Kompetensi Kepribadian

²⁷Jaja Jahari dan Amirullah Syarbini, *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 100.

²⁸Republik Indonesia, *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah*, (Jakarta: Sekretariat Negara, 2007).

Seorang kepala sekolah harus memahami betul sikap dan perilaku yang mendukung kepribadiannya sehingga ia dikatakan mampu menjadi pemimpin. Seorang kepala sekolah harus berakhlak mulia, berintegritas, dan memiliki bakat menjadi seorang pemimpin dalam dunia pendidikan.

b. Dimensi Kompetensi Manajerial

Kepala sekolah harus memahami sekolah sebagai system yang harus dipimpin dan dikelola dengan baik, maka kemampuan manajemen sangat dibutuhkan. Kepala sekolah adalah pimpinan yang harus memahami konsep manajemen mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

c. Dimensi Kompetensi kewirausahaan

Kepala sekolah harus mampu menunjukkan kemampuan dalam menjalin kemitraan, serta mampu memandirikan sekolah dengan upaya berwirausaha. Kepala sekolah harus bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai sebuah organisasi.

d. Dimensi Kompetensi supervisi

Kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Setelah itu memberikan penilaian dan selanjutnya melakukan tindak lanjut. Kepala sekolah harus memahami program supervisi.

e. Dimensi Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berhubungan dengan kemampuan untuk mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat. Kepala sekolah harus memahami partisipasi kemasyarakatan.

Fungsi-fungsi manajerial dapat digolongkan dalam dua jenis utama, yaitu fungsi organik dan fungsi penunjang. Yang tergolong kepada jenis fungsi organik adalah keseluruhan fungsi utama yang mutlak perlu dilakukan oleh para manajer dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran dan harus digunakan sebagai dasar atau strategi organisasi yang telah ditetapkan dan harus digunakan sebagai dasar bertindak. Sedangkan yang dimaksud dengan fungsi penunjang adalah berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh orang-orang atau satuan-satuan kerja dalam organisasi dan dimaksudkan mendukung semua fungsi organik para manajer.²⁹ Kepala sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal. Setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Perhatian tersebut harus ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah yang berkaitan dengan penelitian sesuai dengan judul peneliti terdapat pada dimensi yang kedua yaitu dimensi kompetensi manajerial. Dimensi Kompetensi Manajerial terbagi menjadi 16 kompetensi sebagai berikut³⁰:

Kompetensi Manajerial :

- 2.1 Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2.2 Mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan.
- 2.3 Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
- 2.4 Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.

²⁹ Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: Bumi Aksara), h.32

³⁰ Republik Indonesia, *Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah*

- 2.5 Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 2.6 Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.
- 2.7 Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendaya gunaan secara optimal.
- 2.8 Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembeayaan.
- 2.9 Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 2.10 Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 2.11 Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntable, transparan dan efisien.
- 2.12 Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
- 2.13 Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah.
- 2.14 Mengelola sistim informasi sekolah dalam rangka penyusunan pro gram dan pengambilan keputusan.
- 2.15 Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
- 2.16 Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pro gram kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan organisasi yang mencakup:

- 1) Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan.
- 2) Kemampuan mengorganisasikan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab, mampu mengelola personil, mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.

- 3) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

Kepala sekolah profesional dalam paradigma baru manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Kepala sekolah profesional juga mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajerial sebagai kepala sekolah.

Selain kompetensi secara skill kepala sekolah juga dituntut untuk sehat secara fisik yaitu sehat jasmani. Seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam hal yang berkaitan dengan fisik artinya penerapan dan praktek dari setiap tanggung jawab yang ada. Maka dalam kompetensi ini seorang kepala sekolah dituntut untuk sehat jasmaninya. Syarat ini diisyaratkan kembali dalam QS al-Baqarah: 2

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ
الْمَلِكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمَلِكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ
أَصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَن
يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

Terjemahnya:

Nabi mereka mengatakan kepada mereka: “sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu”. Mereka menjawab: “Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang dia pun tidak diberi kekayaan yang banyak?” (Nabi mereka) berkata: “Sesungguhnya Allah telah memilihnya

menjadi rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa”Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui.³¹

M Quraish Shihab dalam *Tafsir Al Mishbah* mengatakan makna ayat di atas adalah :

“Wewenang memerintah bukanlah atas dasar keturunan, tetapi atas dasar pengetahuan dan kesehatan jasmani, bahkan disini diisyaratkan bahwa kekuasaan yang direstui-Nya adalah yang bersumber dari-Nya, dalam arti adanya hubungan yang baik antara penguasa dan Allah swt. Di sisi lain, ayat ini mengisyaratkan bahwa bila Anda ingin memilih, janganlah terperdaya oleh keturunan, kedudukan sosial atau popularitas, tetapi hendaknya atas dasar kepemilikan sifat-sifat dan kualifikasi yang dapat menunjang tugas yang akan diembankan kepada yang Anda pilih itu”.³²

Ayat di atas menjelaskan bahwa salah satu syarat seorang kepala sekolah adalah sehat secara fisik dan skill yang dimiliki. Tidaklah mungkin kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik bila kondisi fisiknya tidak mendukung atau sakit, dan pengangkatan seorang pemimpin bukan berdasarkan faktor keturunan atau kedekatan dengan sang penguasa (pemerintah daerah).

Pengembangan kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan kebutuhan yang bersifat mendesak untuk segera dipenuhi dan diasah secara berkelanjutan. Pengembangan kemampuan tersebut, bisa dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan fungsional.³³

Model peningkatan kemampuan manajerial ini, merupakan tindakan yang dianggap efektif. Dampak dari hasil kegiatan peningkatan kemampuan yang

³¹ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an & Terjemahannya*, (Cet. 1; Solo: Tiga serangkai Pustaka Mandiri, 2015), h. 60.

³² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al Qur'an*, h. 532

³³ Permendiknas No. 11 Tahun 2011 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan

diikuti atau dilaksanakan, terlihat dari pemanfaatan kemampuan yang telah diperoleh. Implementasi dari hasil pengembangan kemampuan tersebut, merupakan tujuan dan sasaran terpenting dari suatu kegiatan pengembangan diri. Karena pengembangan SDM tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut.

Adapun salah satu jurnal mengutip pernyataan tentang kompetensi managerial kepala sekolah dalam kaidah bahasa arab ialah:

بن عمر رضي الله عنهما عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: كُنُكُمْ رَاعٍ وَكُنُكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْأَمِيرُ رَاعٍ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَلَدِهِ، فَكُنُكُمْ رَاعٍ وَكُنُكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ. (متفق عليه)

Artinya:

Dari Ibn Umar ra. dari Nabi saw, beliau bersabda: “Kalian adalah pemimpin dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian. Seorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah seorang pemimpin seluruh keluarganya, demikian pula seorang isteri adalah pemimpin atas rumah suami dan anaknya. Kalian adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinan kalian.³⁴ (HR. Bukhari dan Muslim)

Kompetensi managerial kepala sekolah merupakan suatu cara yang dilakukan oleh kepala sekolah, untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, oleh karena itu perlu ada yang harus menerapkan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang baik serta evaluasi yang terukur. oleh karena itu, perlu dikembangkan strategi kepemimpinan kepala sekolah sehingga terwujud sekolah yang mandiri, evaluatif dan berkarakter.

³⁴ (حالة دراسة) الامنذ بربوة الخطابفة في اللغة اللفوية اللفوية الأخطاء تءل، 34 Terjemahan: Roojil Fadillah Prodi Pendidikan Bahasa Arab Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Emai: roojilfadhillah@fpb.umy.ac.id.

Pernyataan tentang kompetensi managerial kepala sekolah yang dikutip dari jurnal dalam kaidah bahasa arab ialah:

أظهرت النتائج لمستوى الكفاءة الإدارية مدير SMAN 11 ماكاسار في أي فئة ، من جوانب القدرات المفاهيمية ، والبشرية القدرات ، والقدرات الهندسية ، إلى مستوى الكفاءة الاجتماعية للمعلمين في SMAN 11 ماكاسار هو في كلتا الفئتين ، من ناحية التكيف والتواصل والتفاعل ، لذلك هناك هو تأثير كبير بين الكفاءة الإدارية الرئيسية مع الكفاءة الاجتماعية للمعلمين³⁵

Artinya:

Hasil dari penelitian menunjukkan tingkat kompetensi administrasi kepala sekolah SMAN 11 Makassar dalam kategori baik, baik dari aspek konseptual, kemampuan kemampuan teknik hingga tingkat kompetensi sosial guru di SMAN 11 Makassar berada di kategori dua dalam hal adaptasi, komunikasi dan interaksi. Hal ini adalah berpengaruh besar antara kompetensi administrasi dan kompetensi sosial guru.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru melalui kerjasama yang kooperatif, memberikan dorongan dan kesempatan bagi guru untuk meningkatkan profesinya. Menurut Mulyasa ada beberapa strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

Pertama, memberdayaan tenaga kependidikan melalui kerjasama yang dimaksudkan bahwa dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan kepala

³⁵ (تأثير الكفاءة الإدارية مدرسة الكفاء 35) Terjemahan: Ahyar Syamsiar Prodi Pendidikan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri Jakarta, Emal: Ahyar Syamsiar @fpb.Ahy, Syam.ac.id.

sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain.³⁶

Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberi kesempatan kepada semua tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Dalam hal ini kepala sekolah bisa berpedoman pada asas tujuan, keunggulan, mufakat, persatuan, empiris, keakraban dan asas integritas.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasional, kepala sekolah pada dasarnya mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan terhadap seluruh sumberdaya yang ada dan kegiatan yang dilakukan di sekolahnya.

2. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

a) Definisi sistem informasi

Berdasarkan etimologi, sistem berasal dari kata *system* yang berarti cara atau susunan. Secara garis besar terdapat dua kelompok pendekatan di dalam

³⁶ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007) h.103

mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemen.

Sistem adalah sekelompok bagian-bagian alat dan sebagainya yang bekerja bersama sama untuk melakukan sesuatu maksud, sekelompok dari pendapatan, peristiwa, kepercayaan dan sebagainya, cara, metode yang teratur untuk melakukan sesuatu.³⁷ Menurut Sutabri sistem adalah sekelompok unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.³⁸

Informasi memiliki peran penting dalam suatu sistem. Informasi dapat didefinisikan sebagai suatu data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya. Sumber dari sebuah informasi adalah data. Informasi adalah keterangan, pemberitahuan, kabar atau berita tentang sesuatu, keseluruhan makna yang menunjang amanat yang terlibat dalam bagian-bagian amanat itu.³⁹

Menurut Sutabri informasi adalah data yang telah diklasifikasikan atau diolah atau diinterpretasikan untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan.⁴⁰ Lain lagi menurut Nugroho informasi merupakan salah satu elemen dalam manajemen perusahaan. Agar informasi dapat mengalir lancar, para manajer perlu menempatkan informasi dalam suatu kerangka sistem.

³⁷ Suharso & Ana Retnoningsih, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”, h.495.

³⁸ Sutabri, Tata., “*Analisis Sistem Informasi*”, h.6

³⁹ Suharso & Ana Retnoningsih, “*Kamus Besar Bahasa Indonesia*”,h.182.

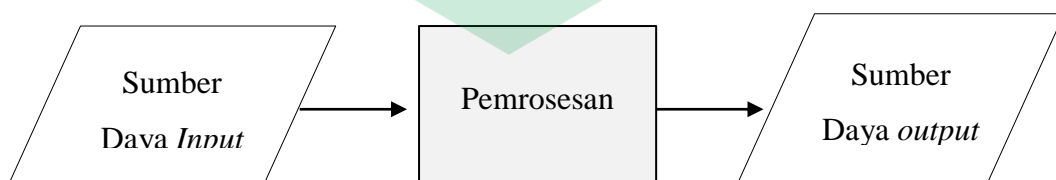
⁴⁰ Sutabri, Tata, “*Analisis Sistem Informasi*”, h.22.

Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat diterapkan dalam keputusan- keputusan yang sekarang atau keputusan- keputusan yang akan datang.⁴¹

Sistem informasi adalah sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, membantu dan mendukung kegiatan operasi, bersifat manajerial dari suatu organisasi dan membantu mempermudah penyediaan laporan yang diperlukan.⁴²

Sistem informasi adalah data yang dikumpulkan, dikelompokkan dan diolah sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah satu kesatuan informasi yang saling terkait dan saling mendukung sehingga menjadi suatu informasi yang berharga bagi yang menerimanya”⁴³.

Secara umum sebuah sistem informasi dibentuk oleh *input* (masukan), *processing* (pengolahan) dan *output* (keluaran). Gambaran sistem informasi sederhana dikemukakan dalam sebuah skema oleh McLeod dan Schell terjemahan Yulianto sebagai berikut:



⁴¹ Arbie, Erwan, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, (Jakarta: Bina Alumni Indonesia, 2000), h.6

⁴² Arbie, Erwan, *Pengantar Sistem Informasi Manajemen*, h.35

⁴³ Atep Yogaswara, *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi*

Sumber: McLeod dan Schell terjemahan Yulianto.⁴⁴

Gambar. 2.2. Sistem Informasi Sederhana

Berdasarkan gambar tersebut tampak bahwa kegiatan utama dari sistem informasi terdiri dari menerima data sebagai masukan (*input*), memproses data dengan melakukan perhitungan, penggabungan unsur data, pemutakhiran perkiraan dan lain-lain, serta menghasilkan informasi sebagai keluaran. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa sebuah sistem informasi melakukan fungsi memproses data dan mengubahnya menjadi informasi. Prinsip ini berlaku baik untuk sistem informasi manual, elektromekanis maupun komputer.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi berupa data-data yang diperlukan untuk membantu suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan manajemen untuk kelangsungan dan berjalannya fungsi-fungsi pendukung organisasi tersebut.

b) Sistem informasi manajemen kepegawaian

Sistem informasi manajemen kepegawaian biasa di singkat dengan istilah “simpeg”. SIMPEG atau sistem informasi kepegawaian adalah sebuah aplikasi yang ditujukan untuk melakukan pengelolaan data kepegawaian dengan rancangan yang user friendly. pengelolaan data kepegawaian merupakan suatu proses vital dan strategis yang harus diperhatikan dalam memenuhi kebutuhan akan informasi data pegawai yang cepat, tepat, akuntabel, dan up to date.

⁴⁴McLeod, Raymond Jr. dan George P. Schell. *Sistem Informasi Manajemen*. Terjemahan: Ali Akbar Yulianto. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 10.

SIMPEG ini dapat menjadi solusi untuk dapat mewujudkan pengelolaan data pegawai seperti yang dimaksudkan di atas. Di dalam SIMPEG ini terdapat fitur pembuatan SKP online, Penilaian Kinerja Pegawai, Penilaian Prilaku Pegawai, Remunerasi Pegawai Serta Riwayat masing-masing pegawai.

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000 disebutkan bahwa: “Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) merupakan suatu totalitas terpadu yang terdiri dari perangkat pengolah meliputi pengumpul prosedur, tenaga pengolah dan perangkat lunak, perangkat penyimpanan meliputi pusat data dan bank data serta perangkat komunikasi yang saling berkaitan, saling ketergantungan dan saling menentukan dalam rangka penyediaan informasi di bidang kepegawaian ”.⁴⁵

Simpeg ini sangat bermanfaat untuk mengelola semua data pegawai serta memproses semua aturan-aturan yang berhubungan dengan kepegawaian. Dimana dengan sistem pengolahan data ini dapat dilakukan dengan cepat, meskipun jumlah data yang dimasukkan relatif banyak dan keakuratan perhitungan dan laporan dapat dicapai semaksimal mungkin sehingga kesalahan dalam memasukan dan perhitungan data relatif tidak terjadi. Dengan sendirinya efesiensi waktu dalam pengerjaan dan penyelesaian suatu laporan akan lebih baik.

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas tempat sistem informasi manajemen kepegawaian, maka dapat disimpulkan bahwa suatu sistem yang terpadu yakni terkait proses pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan penyampaian hasil informasi tentang data kepegawaian yang dapat bermanfaat

⁴⁵ Keputusan Menteri Dalam Negeri N0.17 tahun 2000.

dalam proses manajerial organisasi.

c) Ruang lingkup sistem informasi manajemen kepegawaian

Pada umumnya SIMPEG mencakup proses yang berkaitan dengan perencanaan pegawai, administrasi pegawai, evaluasi kinerja pegawai, pendidikan dan pelatihan, dan pensiun.

Perencanaan pegawai merupakan suatu proses analisis dan simulasi kebutuhan pegawai yang dimiliki organisasi dikaitkan dengan pengembangan kegiatan di masa mendatang yang berkaitan dengan pengadaan dan penempatan pegawai. Proses perencanaan pegawai mencakup antara lain pembuatan rekapitulasi untuk analisis dan simulasi yang diolah dari data kepegawaian untuk memperoleh gambaran kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki, proses pengadaan pegawai atau rekrutmen yang pada dasarnya merupakan pengumpulan biodata dan proses alokasi yaitu dengan data yang dimiliki dapat dilakukan analisis kebutuhan penempatan pegawai ke posisi yang lebih tepat.

Administrasi pegawai adalah proses pengumpulan data yang berhubungan dengan kepegawaian yang mencakup proses perekaman data kepegawaian yang meliputi antara lain biodata pegawai, riwayat kepangkatan, jabatan, pendidikan formal, pendidikan penjenjangan, keahlian, pelatihan yang pernah diikuti, daftar keluarga, hasil medikal kesehatan, hukuman dan penghargaan.

Evaluasi kinerja pegawai berkaitan dengan perencanaan kerja pegawai beserta beban penilaian atas hasil pekerjaan sehingga dapat diperoleh suatu sistem

evaluasi yang lebih obyektif yang merujuk berbagai fakta yang telah ditentukan sebelumnya.

Pendidikan dan pelatihan mencakup perencanaan kebutuhan pendidikan yang akan diikuti oleh pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab serta realisasi pendidikan yang berupa pencatatan data pendidikan yang pernah diikuti.

Pensiun berkaitan dengan berakhirnya masa kerja pegawai baik secara normal atau karena hal lainnya. Untuk itu dilakukan penyimpanan data pegawai yang pernah bekerja pada suatu organisasi.⁴⁶

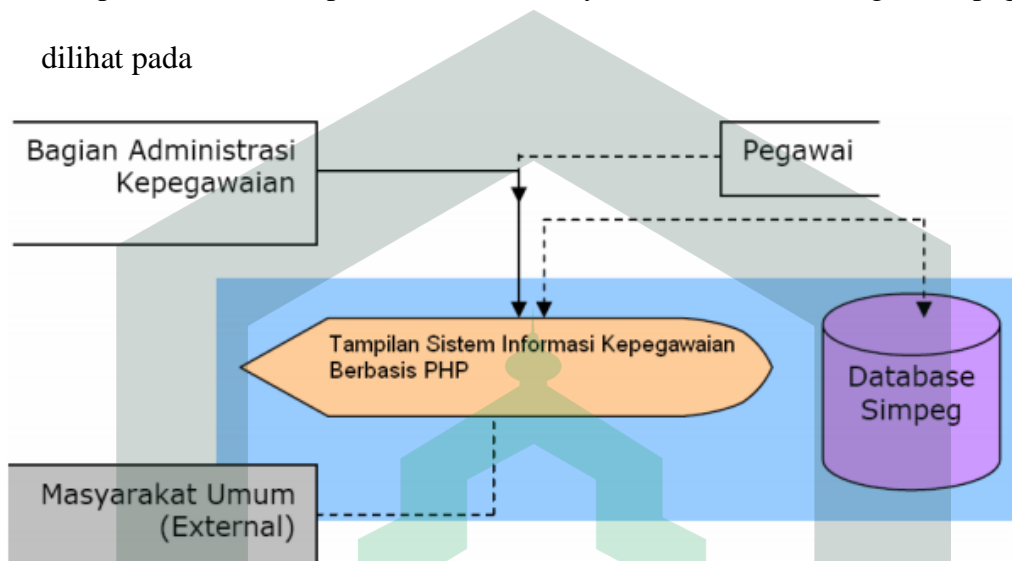
Karena prosedur yang sudah baku dari dinas pendidikan maka perancang tidak mengajukan prosedur baru dan masih menggunakan prosedur yang telah berjalan hanya saja setiap pekerjaan manual diganti menjadi otomatis seperti sebagai berikut :⁴⁷

Dengan adanya sebuah sistem informasi kepegawaian yang menyimpan data pegawai dan membuat sebuah fungsi yang dapat membuat sebuah persyaratan kenaikan pangkat dan pengajuan pensiun pegawai, sehingga dapat menghemat waktu. Sistem informasi kepegawaian ini yang mengintegrasikan data-data kepegawaian menjadi saling terintegrasi sehingga pembuatan laporan akan lebih mudah.

⁴⁶ Chaerudin, Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG), <http://chaeruddin.com/pengembangan-sistem-informasi-kepegawaian-simpeg/>, 2008 (diakses tanggal 22 Maret 2019)

⁴⁷ Mohamad Reza Fachlevi dan R. Fenny Syafariani, "Perancangan Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website Di Bagian Kepegawaian Sdn Binakarya I Kabupaten Garut", Jurnal SIMETRIS, Universitas Komputer Indonesia Garut. Vol 8 No 2, 2017, h.556.

Simpeg bekerja pada sistem internet yang memiliki 2 komponen input yaitu bagian administrasi kepegawaian dan pegawai, sedangkan data disimpan pada sebuah database yang dipelihara oleh seorang administasi web, semua pihak dapat mengakses informasi dari database, pihak ini hanya diberikan otoritas melihat, dan pihak ini disebut pihak external (masyarakat umum), kerangka simpeg dapat dilihat pada



Gambar 2.1 Kerangka SIMPEG.⁴⁸

Pengguna simpeg dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu internal dan external dimana diuraikan seperti pada tabel berikut⁴⁹ :

Jenis Pengguna Sistem	Deskripsi
<p>Internal</p> <p>A. Administrasi Simpeg</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menginput data 2. Memelihara data 3. Menghapus data 4. Membuat laporan 5. Memberikan otorisasi dari data yang telah diinputkan oleh pegawai

⁴⁸ Ina Susanti dan Arna Fariza, “Sistem Informasi Kepegawaian Dan Akademik Di Sma Negeri 19 Surabaya Berbasis Php”, Institute Teknologi Sepuluh Nopember, Politeknik Elektronika Negeri Surabaya, h.4.

⁴⁹ Ina Susanti dan Arna Fariza, “Sistem Informasi Kepegawaian Dan Akademik Di SMA Negeri 19 Surabaya Berbasis Php”, Institute Teknologi Sepuluh Nopember, h. 5

B. Petugas Absensi	6. Hanya menginput data absensi
C. Bendahara Gaji	7. Hanya menginputkan slip gaji
D. Pegawai	8. Memiliki password yang dimanajemen oleh administrasi simpeg. 9. Memiliki fasilitas mengubah sebagian data pegawai, pendidikan, detail jabatan, riwayat pelatihan, keluarga 10. Menginputkan nilai siswa 11. Data yang diinputkan menunggu otorisasi dari administrasi simpeg
External E. Masyarakat Umum	12. Melihat data kepegawaian

Tabel 2.1 Pengguna simpeg.

Dari hasil penjelasan di atas penulis mengetahui beberapa fungsi dari simpeg yaitu⁵⁰ :

1. Memberikan informasi data kepegawaian dan nilai akademis siswa ke semua lapisan pengguna baik internal ataupun external. Pengguna internal disini adalah pegawai dan staf administrasi kepegawaian, sedangkan pengguna external adalah masyarakat umum.
2. Memberikan kemudahan kepada semua pihak untuk mencari data kepegawaian atau pelatihan pelatihan yang pernah diikuti, slip gaji, absensi maupun nilai akademis bagi siswa-siswi secara terstruktur dan terklasifikasi sesuai kebutuhan yang diinginkan, dengan menggunakan link yang tersedia.

⁵⁰ Ina Susanti & Arna fariza, "Sistem Informasi Kepegawaian Dan Akademik Di Sma Negeri 19 Surabaya Berbasis Php", Institute Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya, 2014, h.8

3. Sistem ini memberikan fasilitas khusus kepada semua pegawai untuk menambah profil pendidikan, keluarga, pelatihan, detail jabatan agar dapat diakses semua pihak untuk publikasi yang tidak terbatas.
4. Sistem ini mampu merekam data dan menyimpan data secara terstruktur demi keperluan semua pihak, baik internal maupun external.
5. Administrator memiliki fungsi untuk memasukkan semua data master ataupun data pendukung dan manajemen data tersebut dari simpeg untuk kemudian disimpan ke database.
6. Bendahara mempunyai kewenangan untuk menginputkan gaji pegawai saja.
7. Petugas absensi mempunyai kewenangan untuk menginputkan absensi pegawai saja.
8. Pegawai mempunyai kewenangan untuk edit data pegawai, menambah data keluarga, data pendidikan, data pelatihan serta data jabatan. Sedangkan pegawai yang mempunyai tugas tambahan sebagai wali kelas mempunyai kewenangan untuk menginputkan nilai siswa.
9. Menu umum dibangun buat pengunjung external yang hanya bisa melihat atau mendapatkan informasi, beberapa informasi yang bisa diakses dari data kepegawaian antara lain : informasi umum pegawai negeri dan honorer, pendidikan, nilai siswa, sistem pencarian data dan sistem perekam pengunjung.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Pengertian kinerja yang tertera dalam kamus lengkap bahasa Indonesia modern diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.⁵¹

Kinerja dapat diartikan sebagai: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) kemampuan kerja. Sehingga kinerja diartikan juga sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang melalui suatu upaya yang disengaja dengan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya baik berupa pengetahuan, sikap maupun keterampilan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁵²

Kinerja menurut Drucker yang dikutip oleh Sukarno Andhy Yahya, adalah tingkat prestasi atau hasil nyata yang dicapai dipergunakan untuk memperoleh suatu hasil positif.⁵³

Kinerja pada dasarnya merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Secara prinsip para ahli sepakat bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier sebagaimana dikutip oleh As'ad menjelaskan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁵⁴ Demikian ini

⁵¹Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*, (Jakarta : Pustaka Amani, 1995), h. 104.

⁵²Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1996). h. 29.

⁵³Sukarno Andhy Yahya, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru di Yayasan Budi Luhur Semarang*, Tesis Magister, (Semarang : IKIP Semarang, 2013), h. 9.

⁵⁴Muhammad As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 1995), h. 47

menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja seseorang dapat terlihat melalui aktifitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktifitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja seseorang terkait dengan bagaimana orang tersebut melaksanakan tugas hasil yang telah diraihinya.

Kinerja bisa dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan merujuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.⁵⁵ Sedangkan motivasi dalam kinerja merujuk pada adanya keinginan (desire) individu dalam menunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha mengingat seseorang akan mengerjakan tugas dengan cara terbaik jika memiliki kemauan serta keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Penjelasan tersebut mengindikasikan adanya kaitan antara kinerja guru dengan kompetensi guru, yang mana agar seorang guru memiliki tingkatan kinerja yang baik maka mutlak harus didukung dengan kompetensi yang baik pula. Persemaian antara kompetensi dengan motivasi yang dimiliki oleh seorang guru pada akhirnya akan melahirkan kinerja yang baik.

Simamora menjelaskan bahwa kinerja merupakan kerangka acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁵⁶ Whitmore berpendapat bahwa kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, dan suatu

⁵⁵ Muhammad Arifin Ahmad, *Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum*. Disertasi tidak diterbitkan. PPs UNJ, 2004. h. 9.

⁵⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YPKN, 1995), h. 327.

pameran keterampilan.²⁵ Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian adanya suatu perbuatan yang ditampilkan seseorang di dalam atau selama orang tersebut melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan.

Kinerja merupakan terjemahan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu “performance” yang mempunyai arti prestasi kerja, hasil kerja, penampilan kerja, pelaksanaan kerja.⁵⁷ Kinerja juga bisa berupa kulminasi dari tiga elemen yang masing-masing elemen tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun ketiga elemen tersebut adalah keterampilan, upaya, dan sifat eksternal. Elemen tingkat keterampilan adalah bahan mentah yang biasa dibawa seseorang ke tempat kerjanya seperti halnya pengetahuan, kecakapan interpersonal, kecerdasan emosional, religiusitas, kemampuan, serta kecakapan-kecakapan teknis. Sedangkan elemen tingkat upaya adalah berupa motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun elemen yang terakhir yang berupa sifat eksternal adalah tingkatan yang menilai sejauh mana kondisi eksternal dapat mendukung kinerja seseorang.⁵⁸

Prestasi kerja atau sering disebut sebagai kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁹

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

⁵⁷ T. R Mitchell, *People In Organizational Understanding The Behavior* (Kogakhusa, McGraw-Hill: 1978), h. 99.

⁵⁸ A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 67.

⁵⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 67.

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.⁶⁰ Kinerja atau prestasi kerja dapat juga diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik.⁶¹ Tenaga guru merupakan juga tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada peserta didik. Melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut kinerja mengajar. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan meningkat pula kualitas keluaran sekolah. Oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan peningkatan kualitas dari guru sendiri, rekrutmen yang transparan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar sekolah mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan.

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar ilmu pengetahuan, termasuk karakter atau kepribadian. Kepribadian guru yang diekspresikan dalam tingkah laku tidak saja berpengaruh terhadap tingkah laku siswa, tetapi juga pengaruhnya dalam PBM di sekolah. Karena itu seorang guru harus memiliki kompetensi kepribadian yang mantap dan terintegrasi sehingga mampu melaksanakan fungsi pengajaran

⁶⁰ Danang Sunyono, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 18.

⁶¹ Barnawi dan M. Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h.

yang pada gilirannya memberikan produk pendidikan, yang menjadikan para siswa sebagai orang dewasa yang berkepribadian.⁶²

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi yaitu semestinya para personel harus mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁶³ Program pendidikan dan pelatihan semestinya juga di dapatkan oleh guru. Hal tersebut juga harus rutin dan berkala sehingga kemampuan guru selalu mengikuti perkembangan kebutuhan.

Wujud dari perilaku guru adalah kegiatan guru dalam kegiatan belajar mengajar, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar. Guru harus mampu memenuhi standar dalam proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar Proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan

⁶² Andi Sopandi, *"Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru"*, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 , Vol. 2, No. 2, 2019, h. 124.

⁶³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 67.

guru meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran.⁶⁴

Guru adalah perencana yang mengharuskan guru mampu menganalisis kebutuhan peserta didik untuk dapat menerima pelajaran dengan memilih dan menguasai bahan ajar, menentukan metode dan pendekatan pembelajaran, mengembangkan silabus, menyusun program tahunan atau semester, serta menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran.

Sebagai pelaksana pembelajaran, guru harus mampu melakukan kegiatan membuka atau menutup kegiatan pembelajaran, mampu mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar dengan baik, menggunakan metode belajar, serta mampu menggunakan berbagai macam strategi belajar demi tercapainya tujuan yang diharapkan.

Pada saat melakukan kegiatan evaluasi maka guru hendaknya mampu menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, menyusun alat-alat evaluasi mengolah dan menganalisis hasil evaluasi, dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengukur sejauh mana ketercapaian keberhasilan kegiatan belajar yang ditempuh peserta didik. Untuk memulai proses belajar mengajar guru perlu membuat perencanaan agar dalam pelaksanaan pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa kinerja guru

⁶⁴ Karina Firda, Kinerja Guru pada Pengelolaan Kelas, (Surakarta: Unmuh, 2018), h. 2.

mencakup proses sejauh mana kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh guru dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta penilaian pembelajaran sebagai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah serta guru dengan orang tua peserta didik, kepemimpinan yang menjadi panutan peserta didik, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”⁶⁵ Keenam tugas utama guru tersebut di atas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru profesional.

Menganalisa indikator kinerja guru yang berhubungan dengan pembelajaran maka secara sistematis kinerja guru dapat diketahui melalui

⁶⁵Republik Indonesia, *Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen & Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas*, Bandung: Permana, 2006.

kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran.

1. Merencanakan Program Pengajaran.

Seorang guru, dimanapun ia mengajar, bertugas menyajikan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didiknya, agar dapat mentrasfer ilmu tersebut maka ia memerlukan pengalaman dan pengetahuan. Kedua kemampuan ini akan membuat guru memerlukan cara menyajikan materi pelajaran agar lebih menarik tercipta kegiatan pembelajaran yang PAIKEM.⁶⁶ Hal inilah merupakan bagian integral dari *teaching performance* (kinerja mengajar).

Mengajar merupakan suatu proses yang kompleks tidak hanya menyampaikan informasi kepada peserta didik. Banyak hal-hal yang harus disiapkan oleh seorang guru sebelum mengajar. Inilah yang disebut guru sebagai perencana dalam tahap supervisi dikenal dengan penilaian administrasi atau supervisi administrasi perencanaan pembelajaran. Adapun yang masuk poin administrasi ini ada 10 yang harus dimiliki seorang guru sebelum mengajar yaitu: Program Tahunan (Prota), Program Semester (Prosem), Silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), Kelender Pendidikan, Jadwal Tatap Muka (Tamu), Agenda Harian, Daftar Nilai, KKM (Kriteria Ketuntasan Minimum) dan Absen Siswa. Kesemuanya harus di miliki seorang guru.⁶⁷

⁶⁶ Dewi Salma Prawiradilaga, *Prinsip-prinsip Pembelajaran (Instructional Design Principles)* (Ed. 1, Cet. V ; Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 3.

⁶⁷ Bernike Tomberengi, Bendahara KKG Gugus 1 Kec. Palu Barat periode tahun 2014-2017, sekaligus guru kelas V di SDN 6 Palu Barat, September 2016.

Prota dan Prosem ini ditujukan untuk mengetahui batasan materi ajar yang diajarkan selama 1 semester dan bahan yang diajarkan selama setahun. Ini disesuaikan dengan kalender akademik yang telah ditentukan oleh Kantor Dinas Kab/Kota masing-masing, di dalam kalender ini akan diketahui jumlah Hari Efektif Sekolah (HES) dan jumlah Hari Efektif Belajar (HEB). Ini sangat penting dirancang oleh guru agar waktu yang dibutuhkan dan waktu yang tersedia sesuai atau cocok. Ini harus disinkronkan dengan jadwal yang tersedia di sekolah, jadwal ini biasanya ditentukan oleh penanggung jawab kurikulum tiap sekolah. Setelah itu guru harus merancang silabus dengan melihat langkah-langkah sebelumnya, dari silabus inilah guru akan membuat RPP.

Silabus merupakan seperangkat rencana dan pengaturan tentang implementasi kurikulum,...sedangkan RPP merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan dan memproyeksikan tentang apa yang dilakukan guru dalam pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik.⁶⁸

Pembuatan silabus ini guru akan menguraikan secara transparan dan garis besar tentang KI (Kompetensi Inti dulu Standar Kompetensi) yang ada dan disesuaikan dengan KD (Kompetensi Dasar) yang tersedia, kemudian materi ajar. Setelah itu guru akan menjelaskan tahap-tahap pembelajarannya, serta penilaian yang digunakan, berapa alokasi yang di butuhkan dan bahan pembelajaran bersumber dari mana. Kesemua ini terpangpang nyata dalam Silabus. Hal ini sangat perlu karena Silabus merupakan acuan seorang guru dalam membuat RPP-nya kedepan.

⁶⁸ H. E Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan- Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Cet. III; Jakarta, Bumi Aksara, 2009), h. 133 & 154.

Guru juga harus menyiapkan buku agenda hariannya, buku daftar nilai peserta didik yang diajar serta absen peserta didik, adapun KKM perlu juga dicantumkan untuk mengetahui apakah materi yang diajarkan telah memenuhi standar kelulusan atau belum. Hal ini dilakukan agar guru tau apakah peserta didik tersebut masuk kategori pengayaan atau remedial. Adapun KKM ini biasanya ditentukan dalam sidang dewan guru bersama kepala sekolah dan partisipasi komite. Dalam perencanaan pembelajaran guru harus:

- a. Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik.
 - b. Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir - Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
 - c. Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi
2. Melaksanakan proses pembelajaran.

Tugas utama guru sebagai tenaga pendidikan yang mendidik dan mengajar di sekolah. Tahapan ini akan dilihat: materi ajar, metode yang digunakan, disain pembelajaran bagaimana yang ia terapkan dalam KBM bahkan hingga media yang digunakan. Hal ini dilakukan agar tahapan-tahapan mengajar seorang guru terencana, materi yang diajarkan menggunakan metode yang tepat dan disain yang bagus agar tujuan ingin dicapai dapat terealisasi. Implementasi dari rancangan pelaksanaan pembelajaran yang melingkupi aktivitas pembelajaran yang terdiri atas aktivitas pendahuluan, inti dan penutup.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif

- a. Memulai pembelajaran dengan efektif
- b. Menguasai materi pelajaran
- c. Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif
- d. Memanfaatkan sumber belajar/media
- e. Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
- f. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat

Mengakhiri pembelajaran dengan efektif

Materi pelajaran (*learning materials*) adalah segala sesuatu yang menjadi isi kurikulum yang harus dikuasai oleh peserta didik dengan kompetensi dasar dalam rangka pencapaian standar kompetensi setiap mata pelajaran.⁶⁹ Materi pelajaran merupakan inti dari kegiatan pembelajaran.

Materi dapat terbagi menjadi 3 bagian yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pengetahuan berhubungan dengan informasi yang harus hafalkan, dipahami dan dikuasai oleh peserta didik, sedangkan keterampilan menunjukkan tindakan atau kecakapan peserta didik baik fisik maupun non fisik sedangkan sikap menunjukkan pada kecenderungan peserta didik untuk bertindak sesuai dengan nilai dan norma yang diyakini kebenarannya.

Rossi dan Breidle dalam bukunya H Wina Sanjaya yang berjudul *Perencanaan & Desain Sistem Pembelajaran* mengatakan “ media pembelajaran adalah seluruh alat dan bahan yang dapat dipakai untuk tujuan pendidikan”.⁷⁰

⁶⁹ H. Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran* (Ed. 1, Cet.. VI; Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), h. 141.

⁷⁰ H. Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*, h. 204

Guru harus menerapkan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam pembelajaran, yaitu mampu menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang relevan dan menarik perhatian peserta didik sehingga tujuan pembelajaran tercapai secara optimal.

Guru juga harus mampu memaksimalkan potensi dirinya sehingga kegiatan belajar mengajar (KBM) dapat berjalan sesuai dengan keinginannya, sehingga hasil akhir yang diinginkan sesuai dengan tujuan akhir.

Menurut Gagne dkk yang dikutip oleh Dewi Salma Prawiradilaga dalam bukunya *Prinsip-prinsip Pembelajaran Instructional Design Principles*, mengatakan:

Desain pembelajaran membantu proses belajar seseorang, di mana proses belajar itu sendiri memiliki tahapan segera dan jangka panjang, kondisi belajar siswa mempengaruhi...disain pembelajaran haruslah sistematis dan menerapkan konsep pendekatan system agar berhasil meningkatkan mutu kinerja seseorang.⁷¹

Materi yang diajarkan guru sesuai dengan topik kemudian guru menggunakan media yang mendukung dengan menyampaikan materi dengan disain yang bagus maka dapat dipastikan tujuan pembelajaran akan tercapai secara maksimal.

3. Mengevaluasi pembelajaran.

Setelah melaksanakan tahapannya maka tentulah guru ingin mengetahui tingkat pemahaman peserta didiknya terhadap materi yang disajikan. Tentu guru akan melaksanakan evaluasi pembelajaran yaitu :

a. Merancang alat evaluasi

⁷¹ Dewi Salma Prawiradilaga, *Prinsip-prinsip Pembelajaran* (Instructional Design Principles), h. 15

- b. Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian
- c. Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya.

Evaluasi di ketahui ada 3 yaitu penilaian tatap muka yaitu penilaian yang dilaksanakan setelah proses belajar mengajar dilaksanakan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat daya serap materi peserta didik saat itu, bila materi telah selesai diajarkan yang biasanya 1 topik minimal 2 kali pertemuan akan diadakan UH (Ulangan Harian) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa tersebut dalam 1 judul tersebut tersebut dalam UH guru akan menyiapkan soal remedial dan pengayaan sesuai tingkat kesulitan peserta didik.

Penilaian yang kedua adalah evaluasi uji coba yang dilaksanakan saat \pm 2 bulan proses belajar mengajar dimulai yang biasanya berbentuk UTS (ujian Tengah Semester). Ini dilakukan dengan tujuan mengetahui hasil evaluasi pembelajaran selama 2 bulan dengan materi yang ada. Guru akan melakukan pendeteksian secara dini indikator-indikator apa yang belum dipahami oleh peserta didik untuk perbaikan pengajaran ke depan.

Evaluasi akhir dilakukan secara keseluruhan materi yang biasanya berupa UAS (Ujian Akhir Semester). Penilaian ini guru harus menyiapkan soal-soal berdasarkan indikator materi dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan prinsip pelaksanaan pembinaan dan kompetensi managerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, diharapkan menjadi alat atau sarana yang berguna untuk menghilangkan atau mengurangi penyimpangan, pemborosan dan penyalahgunaan kekuasaan dan wewenang yang terjadi dilapangan. Penulis

melihat bahwa kompetensi managerial kepala sekolah yang kaitannya dalam membina sekolah secara efektif dan komprehensif.

Dalam Jurnal internasional dikemukakan bahwa:

*“Today’s education world is fast-paced, and successful organizations must innovate, especially as technologies become ever more crucial to securing education success. Research in the fields of leadership and organization design illustrates that innovativeness is a competency advanced by particular kinds of leadership and through specific organization designs. Similarly, research displays how cultural differences play a role in the success of particular kinds of leadership, which also affects organization design. And, culture figures into the innovation equation directly, as some cultural characteristics are more conducive to innovation than others. The following article, therefore, argues that organization design and leadership, when combined and based upon studied cultural awareness, optimized for unique industry and environment alignment, leads to greater innovation effectiveness. Effective organizational innovation depends on the alignment of culture, leadership, and organization design.”*⁷²

Adapun arti dari kalimat diatas ialah :

Dunia pendidikan saat ini serba cepat, dan organisasi yang sukses harus berinovasi, terutama ketika teknologi menjadi semakin penting untuk mengamankan kesuksesan pendidikan. Penelitian dalam bidang kepemimpinan dan desain organisasi menggambarkan bahwa inovasi adalah kompetensi yang dikembangkan oleh jenis kepemimpinan tertentu dan melalui desain organisasi tertentu. Demikian pula, penelitian menunjukkan bagaimana perbedaan budaya berperan dalam keberhasilan jenis kepemimpinan tertentu, yang juga mempengaruhi desain organisasi. Dan, tokoh budaya menjadi persamaan inovasi secara langsung, karena beberapa karakteristik budaya lebih kondusif untuk inovasi daripada yang lain. Jurnal ini, berpendapat bahwa desain dan

⁷² Journal of Competition Managerial Leadership, Vol. 5 Iss. 1, 2014, pp. 10-22. © 2014 School of Business & Leadership, Regent University ISSN 1941-4668

kepemimpinan organisasi, ketika dikombinasikan dan didasarkan pada kesadaran budaya yang diteliti, dioptimalkan untuk penyelarasan industri dan lingkungan yang unik, mengarah pada efektivitas inovasi yang lebih besar. Inovasi organisasi yang efektif tergantung pada keselarasan budaya, kepemimpinan, dan desain organisasi.

Setiap organisasi atau sekolah setiap individu (guru) mempunyai karakter yang berbeda-beda, demikianpun kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala Sekolah seyogyanya memahami perbedaan tersebut dan mengupayakan agar kinerja guru dapat maksimal. Di sebagian organisasi khususnya sekolah, kinerja karyawan dalam hal ini guru, merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Menurut Malthis dan Jackson ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.⁷³ Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki seseorang. Faktor usaha yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti: motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan. Faktor dukungan organisasi meliputi pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif.⁷⁴ Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

⁷³ Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Human Resources Management, Edisi Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10 (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 113

⁷⁴ Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Human Resources Management, Edisi Bahasa Indonesia oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 9 (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 83

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2). Pendidikan, 3) Keterampilan, 4). Manajemen Kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6). Gaji dan kesehatan, 7). Jaminan social, 8). Iklim kerja, 9). Sarana prasarana, 10). Teknologi 11). Kesempatan Berprestasi. Jadi, berdasarkan faktor-faktor tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji dan sebagainya.

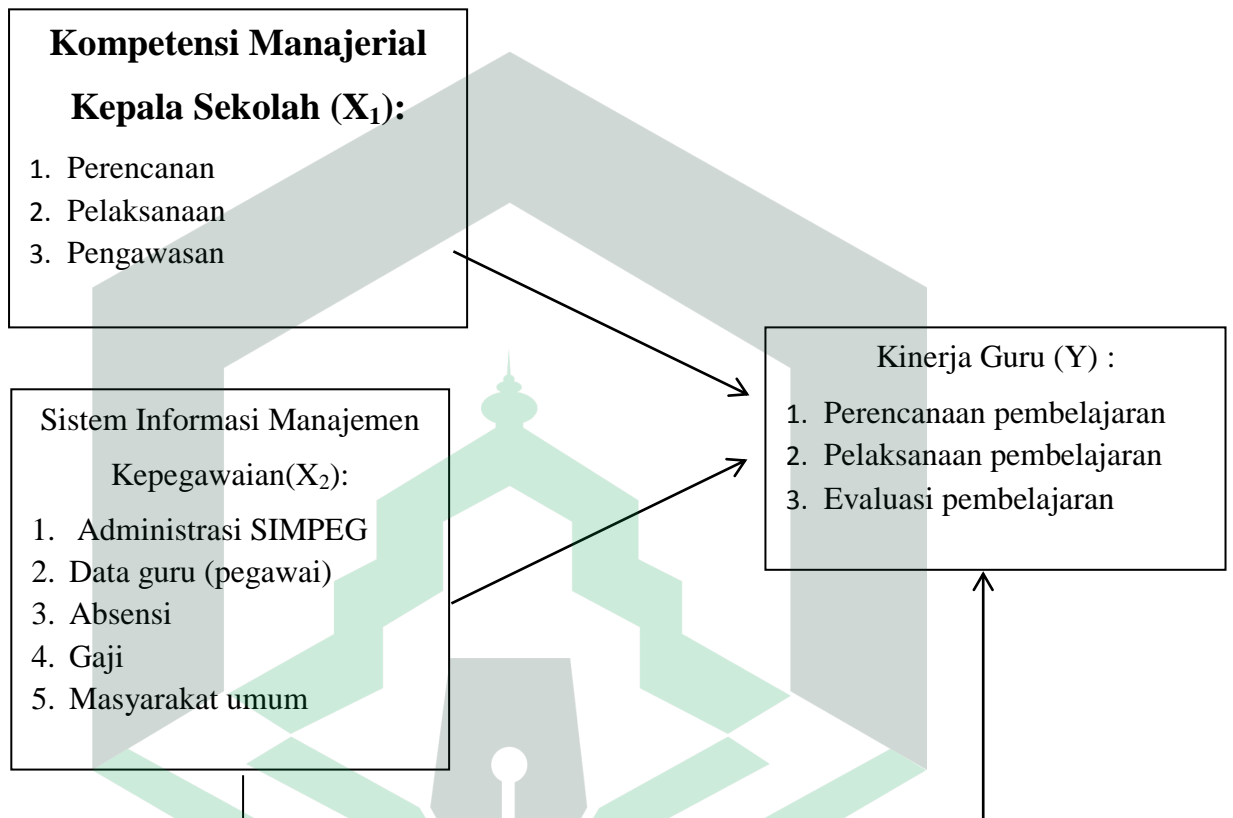
C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah garis besar struktur teori yang digunakan untuk menunjang dan mengarahkan penelitian dalam menemukan data dan menganalisis data.

Penelitian ini mengacu pada kerangka konseptual tentang Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Palopo. Dengan adanya interaksi antara pimpinan dan pendidik, akan membangun kinerja yang efektif. Oleh karena itu, dengan proses yang efektif dapat mengantarkan kepada tujuan akademik yang maksimal.

Untuk memperjelas alur kerangka konseptual, dapat dilihat bagan di bawah ini:

Bagan Kerangka Konseptual



Keterangan :

= Pengaruh secara simultan

= Pengaruh secara parsial

Skema diatas menunjukkan bahwa kinerja kerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1) dan sistem informasi manajemen kepegawaian (X_2) sebagai variabel bebas. Kompetensi manajerial

kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis penelitian, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{o1} : Tidak ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 3 Palopo. ($H_{o1} = \rho = 0$)

H_{a1} : Ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja kerja guru SMAN 3 Palopo. ($H_{a1} = \rho \neq 0$)

H_{o2} : Tidak ada kontribusi yang signifikan antara sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja kerja guru SMAN 3 Palopo. ($H_{o2} = \rho = 0$)

H_{a2} : Ada kontribusi yang signifikan antara sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru SMAN 3 Palopo. ($H_{a2} = \rho \neq 0$)

H_{o3} : Tidak ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru SMAN 3 Palopo. ($H_{o3} = \rho = 0$)

H_{a3} : Ada ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru SMAN 3 Palopo. ($H_{a3} = \rho \neq 0$)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Pendekatan Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Data berupa angka yang diperoleh dari hasil pengisian angket. Penelitian kuantitatif pada dasarnya dilakukan untuk penelitian inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan pada suatu probabilitas penolakan atau penerimaan hipotesis sebagai jawaban masalah atau pertanyaan penelitian yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang perlu diuji melalui proses pemilihan, pengumpulan, dan analisis data.⁷⁵ Dalam penelitian ini akan dijelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah disusun.⁷⁶

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua metode pendekatan, yaitu manajemen pendidikan dan pedagogik. Pendekatan manajemen dilihat dari fungsi manajemen yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Pendekatan manajemen ini digunakan karena objek penelitian ini untuk mengetahui kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru di SMAN 3 Palopo. Berkaitan dengan hal di

⁷⁵ Nur Indriartoro & Bambang Supomo, *Metodologi penelitian bisnis*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), h.81

⁷⁶ Singarimbun, M. & Sofian Effendi, *Metode penelitian survei*, (Jakarta: LP3ES, 1989), h.5

atas, maka penelitian ini akan mengkaji perencanaan manajerial yang dilakukan kepala sekolah , pengorganisasian manajerial kepala sekolah, pemeliharaan serta pengawasan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Sedangkan pendekatan pedagogik adalah pendekatan yang didasarkan pada teori-teori pendidikan yang akan dikolerasikan dengan temuan di lapangan. Sebagai usaha peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk peningkatan kinerja guru.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di SMAN 3 Kota Palopo, Masa penelitian selama 60 hari terhitung mulai tanggal 27 Mei sampai 27 Juli 2019.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan arakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditatik kesimpulan.⁷⁷ Selanjutnya dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru yang ada di SMAN 3 Palopo tahun ajaran 2018-2019 yang berjumlah 52 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik sampel yang memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁷⁸ Teknik

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Cet.13; Bandung: Alfabeta 2012), h.80.

⁷⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h.126.

pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau total sampling, teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena dalam penelitian ini jumlah populasi guru yang ada di SMAN 3 Palopo relatif sedikit.

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Kualitas data ditentukan oleh alat pengambilan data atau alat pengukurannya. Dalam penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen, pengumpulan data dilakukan untuk membuat dekskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, observasi dan dokumentasi.

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.⁷⁹ Dalam hal ini teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap produktivitas kerja guru. Pengertian ini dipertegas oleh Sugiyono yang

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172.

mengemukakan bahwa, angket atau kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸⁰

Alasan digunakannya angket dalam penelitian ini disebabkan instrumen angket memiliki kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi dengan petunjuk yang seragam bagi responden.

Butir instrumen angket yang disajikan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang dinyatakan dalam lima pilihan alternatif jawaban. Skala 5 yaitu berarti “sangat setuju atau sangat sering”, skala 4 berarti “setuju atau sering”, skala 3 berarti “kurang setuju”, skala 2 berarti “tidak setuju atau jarang”, skala 1 berarti “sangat tidak setuju atau sangat jarang”. Skala *Likert* yang digunakan menghilangkan alternatif pilihan tengah karena diharapkan responden dapat berpendapat, tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Arikunto menjelaskan bahwa terdapat kelemahan dengan lima alternatif jawaban karena responden cenderung memilih alternatif yang ada ditengah. Hal ini dikarenakan pilihan tengah adalah pilihan yang aman dan paling gampang.⁸¹ Jumlah butir instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 84 butir yang selanjutnya akan di uji validitasnya. Hanya instrumen yang valid yang akan dibagikan pada responden. Selanjutnya, responden diminta untuk menyatakan

⁸⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142.

⁸¹ Shuarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 284.

persetujuannya atau penolakannya terhadap pertanyaan dan pernyataan dengan pilihan disediakan.

Bentuk skala *Likert* menggunakan *check list* yang memiliki keuntungan singkat dalam pembuatannya, hemat kertas, mudah dalam mentabulasikan data, dan secara visual lebih menarik.

Tabel 3.1
Skala *Likert*

Item Pertanyaan / Pernyataan	Bobot Skor				
	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

Adapun kisi-kisi instrumen angket disusun sedemikian rupa agar kiranya pertanyaan-pertanyaan yang akan dicantumkan pada angket lebih menyeluruh dan sesuai dengan variabel. Berikut kisi-kisi pada masing-masing variabel penelitian dalam instrumen angket

Tabel 3.2

No	Variabel	Indikator	Alternatif Jawaban		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Perencanaan Sekolah	Menyusun perencanaan sekolah sesuai tujuan sekolah.	1		1
2	Pelaksanaan	Mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan.	2		15
		Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.	14		
		Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.	4		
		Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.		15	

Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

		Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.	16		
		Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.		3	
		Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan.		6	
		Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.		10	
		Mengelola pengembangan kurikulum sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.		13	
		Mengelola kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.	18		
		Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.	12		
		Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.		8	
		Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah.	5		
		Mengelola sistim informasi sekolah dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan.	9		
		Memfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.		20	
3	Pengawasan	Melakukan monitoring program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.	7		
		Melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat	19		
		Melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.	11		
		Merencanakan tindak lanjut setelah evaluasi program kegiatan sekolah.		17	
Jumlah			12	8	20

Tabel 3.3

Kisi kisi Instrumen Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Variabel	Sub variable	Indikator	Alternatif Jawaban		Jumlah
			Positif	Negatif	
Sistem Informasi Manajemen	Administrasi simpeg	Menginput data	1		7
		Memelihara data		2	
		Menghapus data	3		

Kepegawaian		Membuat laporan		4	
		Memberikan otorisasi dari data yang telah diinputkan oleh pegawai	5,6,7		
	Data guru (kepegawaian)	Memiliki password yang dimanajemen oleh Administrasi Simpeg		10	
		Memiliki Fasilitas mengubah sebagian data pegawai, Pendidikan, Detail Jabatan, Riwayat Pelatihan, Keluarga	11		4
		Menginputkan nilai siswa	12		
		Data yang diinputkan menunggu otorisasi dari Administrasi Simpeg	13		
	Absensi	Menginput data absensi	8		1
	Gaji	Menginputkan slip gaji	9		1
	Masyarakat Umum	Melihat data kepegawaian		14	1
		Jumlah	10	4	14

Tabel 3.4

Kisi kisi Instrumen Kinerja guru

Variabel	Sub variabel	Indikator	Nomor butir soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
Kinerja guru	Perencanaan pembelajaran	Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik	1	4	7
		Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir		6	
		Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	3,7		

		Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi	5	8	
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif		Memulai pembelajaran dengan efektif		2	8
		Menguasai materi pelajaran		10	
		Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif	9,11		
		Memanfaatkan sumber belajar/media		14	
		Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran		12	
		Menggunakan bahasa yang benar dan tepat	13		
		Mengakhiri pembelajaran dengan efektif	22		
Penilaian pembelajaran		Merancang alat evaluasi		17	7
		Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian	15,18		
		Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya	16	19,20	
Jumlah			12	10	22

2. Teknik observasi dan dokumentasi

Penelitian ini juga menggunakan teknik observasi dalam bentuk observasi langsung agar peneliti dapat melihat atau mengamati apa yang terjadi pada objek penelitian. Selain itu, untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi menurut Sugiyono, dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dalam bentuk tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁸² Hal ini yang menjadi dasar peneliti mencari data melalui dokumentasi berkaitan dengan data yang ada di SMAN 3 Palopo.

E. Validitas dan realibilitas data

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, h.240.

Setelah variabel instrumen terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah, sistem informasi manajemen kepegawaian dan kinerja guru disusun maka instrumen tersebut terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitasnya.

a. Validitas

Instrumen yang telah disusun dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya, sebuah instrumen harus memenuhi syarat validitas. Maka, sebelum digunakan untuk mengambil data penelitian maka instrumen tersebut harus diujicoba terlebih dahulu.

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengungkap secara tepat data atau informasi dari suatu variabel yang akan diteliti dan mampu mengukur sebagaimana yang diinginkan.⁸³ Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan kepada guru selain sampel penelitian yang tidak termasuk dalam populasi penelitian. Angket diujicobakan kepada 20 responden guru yang tidak termasuk dalam populasi. Untuk menguji validitas tiap butir instrumen kompetensi manajerial kepala sekolah, dilakukan pengujian dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total.

Jika hasil perhitungan terjadi t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka butir soal dinyatakan valid. Tetapi bila sebaliknya maka butir soal tersebut dinyatakan drop dan selanjutnya diperbaiki.

⁸³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 145.

Selanjutnya untuk mengukur validitas instrumen ini digunakan korelasi product moment correlation pada taraf signifikansi dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Penggunaan perhitungan *Product Moment* karena skala data dalam penelitian ini termasuk data interval dan pengukuran statistiknya adalah mean, deviasi standar, koefisien korelasi Pearson (*Product Moment*).

Adapun rumus yang digunakan dalam menilai tingkat validitas item adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *product moment*

N : Jumlah responden atau sampel

X : Jumlah jawaban variabel X

Y : Jumlah jawaban variabel Y

Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows 25.

Kriteria validitas adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas sebagaimana yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Apabila kemudian hasil signifikansi $\leq 0,05$ maka item dalam angket dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap 20 responden maka diketahui bahwa kuesioner skala kompetensi manajerial yang diedarkan oleh penulis yang berjumlah total 20 butir item yang dinyatakan valid 20. Data kompetensi manajerial dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir

yang valid. Lebih jelasnya mengenai hasil uji coba instrumen skala kompetensi manajerial adalah sebagai berikut

Tabel 3.5 : Ringkasan Hasil Uji coba Validitas Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Item	KORELASI			Keterangan
	Prob α	Sig	Status	
1	0,05 r table= 0,367	.737	Valid	r hitung>r tabel
2		.702	Valid	r hitung>r tabel
3		.697	Valid	r hitung>r tabel
4		.665	Valid	r hitung>r tabel
5		.701	Valid	r hitung>r tabel
6		.669	Valid	r hitung>r tabel
7		.636	Valid	r hitung>r tabel
8		.658	Valid	r hitung>r tabel
9		.644	Valid	r hitung>r tabel
10		.667	Valid	r hitung>r tabel
11		.663	Valid	r hitung>r tabel
12		.697	Valid	r hitung>r tabel
13		.665	Valid	r hitung>r tabel
14		.701	Valid	r hitung>r tabel
15		.669	Valid	r hitung>r tabel
16		.636	Valid	r hitung>r tabel
17		.658	Valid	r hitung>r tabel
18		.644	Valid	r hitung>r tabel
19		.667	Valid	r hitung>r tabel
20		.663	Valid	r hitung>r tabel

Sedangkan hasil uji coba instrumen skala sistem informasi manajemen kepegawaian yang diedarkan oleh penulis yang berjumlah total 14 butir item yang dinyatakan valid juga 14 item. Data sistem informasi manajemen kepegawaian dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid. Senada dengan hal tersebut, maka dari hasil uji coba terhadap validitas variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 3.6: Ringkasan Hasil Uji coba Validitas Variabel sistem informasi manajemen kepegawaian

Item	KORELASI			Keterangan
	Prob α	Sig	Status	
1	0,05	.598	Valid	r hitung>r tabel
2	r table= 0,367	.500	Valid	r hitung>r tabel
3		.564	Valid	r hitung>r tabel
4		.548	Valid	r hitung>r tabel
5		.582	Valid	r hitung>r tabel
6		.538	Valid	r hitung>r tabel
7		.647	Valid	r hitung>r tabel
8		.528	Valid	r hitung>r tabel
9		.605	Valid	r hitung>r tabel
10		.612	Valid	r hitung>r tabel
11		.663	Valid	r hitung>r tabel
12		.612	Valid	r hitung>r tabel

13		.663	Valid	r hitung>r tabel
14		.612	Valid	r hitung>r tabel

Sedangkan hasil uji coba kuesioner skala kinerja guru yang diedarkan oleh penulis yang berjumlah total 22 butir item yang dinyatakan valid adalah keseluruhan item, yakni 22. Data kinerja guru dianalisis dengan tujuan untuk menetapkan butir-butir yang valid.

Senada dengan hal tersebut, maka dari hasil uji coba terhadap validitas variabel kinerja guru sebagai berikut

Tabel 3.7: Ringkasan Hasil Uji coba Validitas Variabel Kinerja Guru

Item	KORELASI			
	Prob α	Sig	Status	Keterangan
1	0,05 r table= 0,367	.779	Valid	r hitung>r tabel
2		.779	Valid	r hitung>r tabel
3		.779	Valid	r hitung>r tabel
4		.779	Valid	r hitung>r tabel
5		.775	Valid	r hitung>r tabel
6		.797	Valid	r hitung>r tabel
7		.747	Valid	r hitung>r tabel
8		.795	Valid	r hitung>r tabel

9		.763	Valid	r hitung>r tabel
10		.795	Valid	r hitung>r tabel
11		.774	Valid	r hitung>r tabel
12		.755	Valid	r hitung>r tabel
13		.767	Valid	r hitung>r tabel
14		.779	Valid	r hitung>r tabel
15		.795	Valid	r hitung>r tabel
16		.774	Valid	r hitung>r tabel
17		.755	Valid	r hitung>r tabel
18		.767	Valid	r hitung>r tabel
19		.779	Valid	r hitung>r tabel
20		.797	Valid	r hitung>r tabel
21		.747	Valid	r hitung>r tabel
22		.795	Valid	r hitung>r tabel

Selanjutnya untuk mengukur validitas instrumen ini digunakan korelasi *product moment correlation* pada taraf signifikansi 5 % dengan asumsi bahwa jika signifikansi lebih besar dari probabilitas 5% maka item tersebut dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Intrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukur apa yang hendak diukur.⁸⁴ Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena intrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa

⁸⁴ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), h. 127.

instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁸⁵

Koefisien reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Reliabilitas instrumen supervisi dengan skala kiraan frekuensi verbal menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Koefisien reliabilitas instrumen yang dihasilkan merupakan nilai tingkatan reliabilitas instrumen penelitian tersebut, atau disebut presentase tingkat keterhandalan instrumen.

Adapun rumus perhitungan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r : Reliabilitas Instrumen

k : Jumlah item kuesioner

σ_t^2 : Varian total

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian⁸⁶

RELIABILITY STATISTIC

NO	VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1	Kompetensi Manajerial	0,699	20

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h. 171.

⁸⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h. 178.

2	Sistem informasi manajemen kepegawaian	0,602	14
3	Kinerja guru	0,791	22

Berdasarkan hasil uji coba instrumen maka kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai r alpha sebesar 0,699, variabel sistem informasi manajemen kepegawaian mempunyai r alpha sebesar 0,602, dan variabel kinerja guru mempunyai r alpha sebesar 0,791.

Dengan nilai tersebut, maka nilai r alpha yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel (0,367) sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel mempunyai tingkat keterhandalan dan bisa digunakan sebagai alat ukur. Adapun pengambilan keputusan mengenai reliabilitas instrumen berdasarkan koefisien alpha cronbach sebagaimana berikut :

Tabel 3.8 : Kriteria Reliabilitas Koefisien Alpha Cronbach114

No	INTERVAL	KRITERIA
1	$\leq 0,200$	Sangat Rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1,00	Sangat Tinggi

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dalam penelitian merupakan langkah yang sangat penting mengingat peranannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan merumuskan hipotesis. Analisis data juga merupakan suatu proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan

dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja sebagaimana yang disarankan oleh data.⁸⁷

Sebagaimana yang telah dikemukakan bahwa penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan.⁸⁸ Adapun data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan informasi yang diperoleh. Untuk menjawab rumusan masalah pertama digunakan analisis prosentase, deskripsi ini digunakan untuk mengetahui gambaran kompetensi manajerial kepala sekolah, sistem informasi manajemen kepegawaian dan kinerja guru SMAN 3 Palopo. Analisis data yang dilakukan terhadap perumusan masalah yang bersifat deskriptif adalah dengan menggunakan mean dan standar deviasi dengan alasan bahwa peneliti sebelumnya telah menetapkan bahwa data yang diberikan oleh responden sebagai jawaban terhadap koesioner, berdistribusi normal.

2. Uji Persyaratan Analisis.

⁸⁷ M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalian Indonesia, 2002), h. 97.

⁸⁸ M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, h. 98.

Penelitian yang menggunakan analisis regresi meniscayakan terpenuhinya beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji persyaratan analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi.

Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.⁸⁹ Dalam analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi ganda (multiple Regression) adalah dengan melakukan uji asumsi terkait dengan linieritas dan normalitas dengan uji hipotesis mengenai pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.⁹⁰

Apabila uji asumsi terpenuhi, maka analisis regresi yang telah dilakukan dapat tetap digunakan sebagai hasil akhir uji hipotesis penelitian. Adapun perincian uji linieritas, normalitas, multikolinieritas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Sedangkan salah satu cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan plot probabilitas normal, yang mana dengan menggunakan plot ini masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan pada distribusi normal.

⁸⁹ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), h. 101.

⁹⁰ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, h.176.

Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan apabila menyebar jauh dari garis diagonal maka sebaliknya tidak memenuhi asumsi normalitas. Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan Onesampel Kolmogrov-Smirnov maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) \geq dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila \geq dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal.⁹¹

Uji Normalitas dalam penelitian menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solution)²⁵ for Windows. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapat mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku dari Gauss.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan masing-masing variabel. Pengujian linieritas dengan menggunakan plot residual terhadap harga-harga prediksi. Linieritas terpenuhi apabila grafik antara harga-harga prediksi harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu yang dalam hal ini bisa berupa parabola, kubik atau yang lainnya. Hal tersebut senada dengan maksud dilakukannya uji linieritas yang dilakukan

⁹¹ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, h. 108

untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus).⁹²

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas, dan jika VIF > 10 maka terjadi Multikolinieritas.

3. Uji Hipotesis

Analisa dalam uji hipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah disebarkan dalam penelitian ini. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dan bagaimana kriterium (*dependen variabel*) dapat diprediksikan melalui prediktor (*independen variabel*) secara parsial maupun simultan.⁹³

Uji statistik regresi linier berganda dilakukan juga untuk menguji signifikan tidaknya hubungan antar variabel yang diukur melalui koefisien regresinya. Regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah regresi yang mana variabel terikatnya (kinerja guru) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, yang dalam hal ini adalah variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian. Apabila variabel terikat dihubungkan dengan dua

⁹² Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, h.92

⁹³ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, h.163.

variabel bebas maka persamaan regresi linier bergandanya dapat dirumuskan sebagai berikut :⁹⁴

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Nilai b_1 dan b_2 dalam rumusan di atas disebut juga dengan koefisien regresi parsial (*partial coefficient regression*). Nilai dari koefisien tersebut dapat ditentukan dengan cara persamaan normal maupun metode kuadrat terkecil (*least squared*). Model analisis regresi berganda dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 25 for Windows. Dalam analisis regresi linier tersebut penulis menggunakan uji t-test dan uji F.

Dengan pengujian tersebut meniscayakan bisa diketahuinya variabel-variabel bebas yang digunakan baik secara parsial maupun simultan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Uji regresi linier secara parsial merupakan uji statistik koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y, dan dalam uji ini menggunakan uji t. Sedangkan uji regresi linier secara simultan merupakan uji statistik koefisien regresi yang secara bersama sama mempengaruhi Y dan menggunakan uji F dalam pengujiannya. Uji t bertujuan untuk menjelaskan signifikansi pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel.

⁹⁴ M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik I* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.270.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 3 Palopo, salah satu sekolah setingkat SMA yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah ini terletak di kota Palopo Sulawesi Selatan.

Palopo adalah salah satu dari tiga daerah otonom berbentuk kota yang ada di Sulawesi Selatan. Letaknya kurang lebih 400 Km ke arah utara kota Makassar. Sebelumnya, Palopo adalah kota administratif yang berada di dalam wilayah Kabupaten Luwu. Pemekaran kabupaten Luwu pada tahun 2002, menjadikan Palopo sebagai salah satu daerah yang berbentuk kota dan dipimpin oleh seorang walikota.

a. Sejarah Singkat SMA Negeri 3 Palopo

SMA Negeri 3 Palopo yang dikenal dewasa ini, telah mengalami perkembangan, suka maupun duka, mulai dari awal pembentukannya hingga keadaannya sekarang. Cikal bakal terbentuknya sekolah ini, diawali sekitar tahun 1975 dengan nama SMPP di atas tanah seluas 43.288m² yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No.52 kota Palopo yang sekarang diganti nama jalan Andi Djemma No.52 kota Palopo. Letak geografis dari sekolah ini sangat strategis karena berada dalam jalan poros antar provinsi di perkotaan kota Palopo.

SMA Negeri 3 Unggulan Palopo yang dulu dikenal dengan nama Sekolah Menengah Persiapan Pembangunan (SMPP), didirikan pada tahun 1975,

berdasarkan SK kantor wilayah provinsi Sulawesi Selatan nomor 0281/C/1975 tertanggal 27 November 1975, pada tahun 1975 berubah menjadi SMA Negeri 3 Palopo, kemudian beralih menjadi SMU Negeri 3 Palopo berdasarkan surat keputusan kantor wilayah provinsi Sulawesi Selatan nomor 0353/O/1985 tanggal 9 Agustus 1985. Dengan berlakunya Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 tahun 2003 maka berubah menjadi SMA Negeri 3 Palopo. Kemudian dengan surat keputusan kantor dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan Nomor 214/PD-4/A-TU/2004 tanggal 5 Maret 2004 menjadi SMA Negeri 3 Unggulan Palopo.

Berdasarkan surat keputusan Dirjen Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 622/C4/MN/2007 tanggal 29 Juni 2007, maka SMA Negeri 3 Unggulan Palopo ditingkatkan statusnya dengan ditetapkan sebagai SMA Rintisan Bertaraf Internasional. SMA Negeri 3 Unggulan Palopo Menuju Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional berdiri di atas tanah hak pakai nomor 1271/1979, tanggal 16 Oktober 1979, dengan luas 43,228 m². Lahan yang tidak digunakan untuk bangunan, diperuntukkan berbagai kegiatan, seperti fasilitas lapangan olahraga, lapangan upacara bendera, dan sarana penunjang lainnya, kebun untuk praktek, taman lingkungan hidup dan taman. Sejak berdirinya telah 10 kali mengalami penggantian kepala sekolah antara lain:

1. Drs. H.Ibrahim Machmud, periode tahun 1975 s/d 1977
2. Drs. Aminuddin R.Magi, periode tahun 1977 s/d 1982
3. Zainuddin Sandra Maula, periode tahun 1982 s/d 1986
4. Drs. H.Jamaluddin Wahid, periode tahun 1986 s/d 1999

5. Drs. Abdul Rahim Kutu, periode tahun 1999 s/d 2003
6. Drs. Muh.Zainal Abidin, periode tahun 2003 s/d 2006
7. Drs. Muhammad Jaya, M.Si, periode 2006 s/d 2011
8. Drs. Sirajuddin, periode 2011 s/d 2015
9. Muhammad Arsyad, S.Pd, periode 2015 s/d 2018
10. Hairuddin S.Pd., M.Pd, periode 2018 sampai sekarang

Begitu pula dalam proses belajar mengajar, beberapa kali mengalami perubahan kurikulum:

1. Kurikulum 1975
2. Kurikulum 1984
3. Kurikulum 1994
4. Kurikulum 2004
5. Kurikulum KTSP
6. Kurikulum 2013 (Sudah berjalan).⁹⁵

Prestasi di bidang akademik dan non akademik sudah menjadi impian setiap sekolah, namun tidak semua sekolah dapat mewujudkannya. Di internal SMA Negeri 3 Palopo, prestasi di bidang akademik dan non akademik ini sudah mampu ditorehkan sejak lama. Bahkan prestasi akademik telah mampu menginjak tingkat internasional. Bimbingan demi bimbingan dilakukan . bukan hanya untuk kalangan peserta didik, tapi juga di kalangan guru dalam rangka meningkatkan skill dan wawasan. Khusus untuk peserta didik, ada pembelajaran sore yang berlaku untuk setiap peserta didik di tiap tingkatan. Bimbingan sore itu

⁹⁵ Buku Panduan Profile SMA Negeri 3 Palopo, hal. 3

difokuskan untuk mata pelajaran ujian nasional. Bimbingan non akademik juga dilakukan secara kontinyu. Dan untuk menjaga kualitas bimbingan, pihak sekolah ikut bekerjasama Universitas Hasanuddin (UNHAS) dan lembaga olimpiade Indonesia.

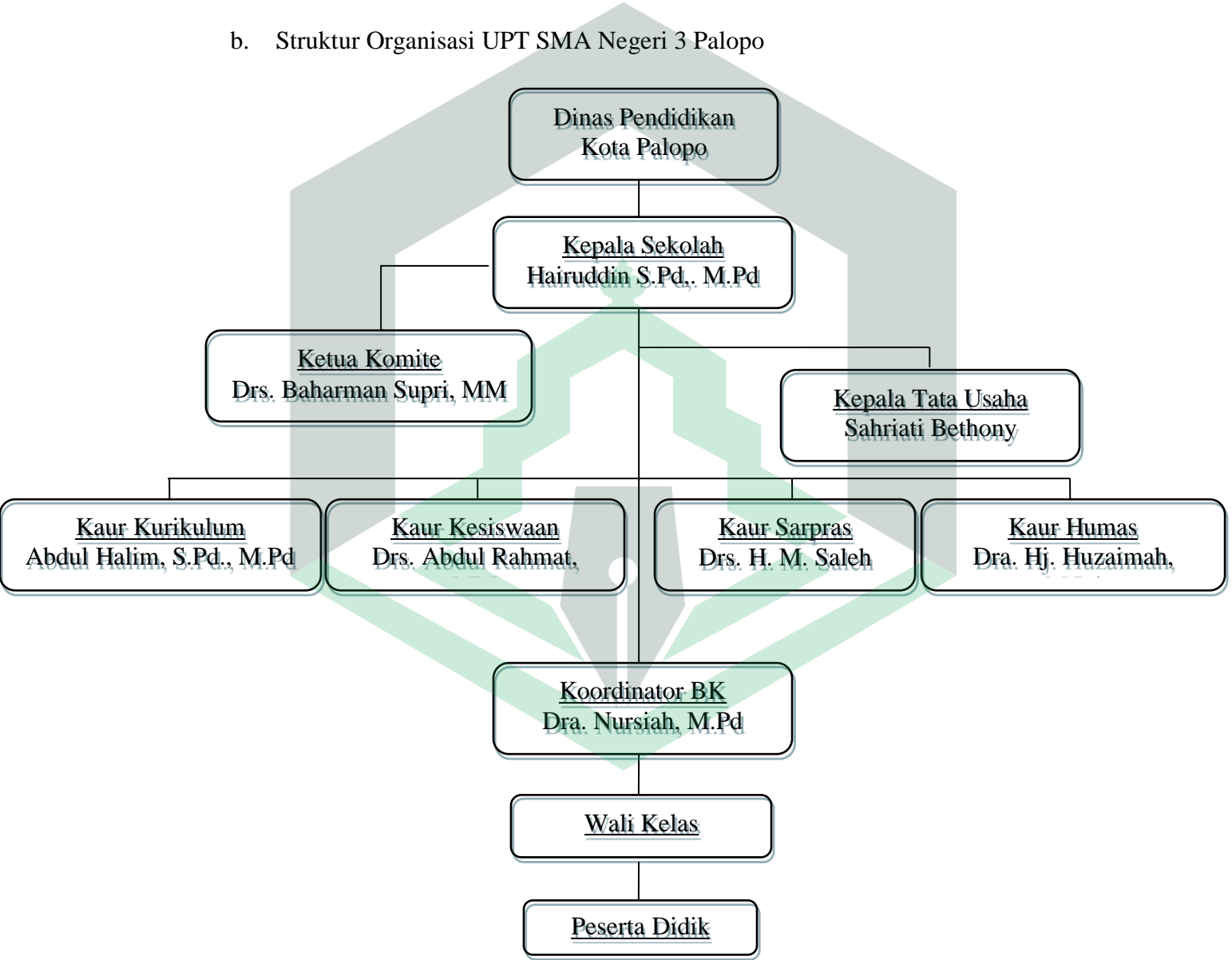
Dalam rangka peningkatan kualitas guru, pihak sekolah menggelar bimbingan untuk guru dalam rangka peningkatan SDM. Bimbingan guru ini dilaksanakan di kota Palopo yang dilakukan secara bertahap. Dalam proses pembelajaran, sekolah tersebut mengedepankan sistem digital. Tidak lagi menggunakan kapur tulis. Pemberian tugas ke peserta didik lebih dikedepankan memanfaatkan teknologi, berupa e-mail. Guru menjalankan pembelajaran dengan menggunakan LCD dan Whiteboard. Bahasa pengantar di upayakan menggunakan bahasa asing, seperti bahasa Inggris. Dalam menunjang hal tersebut sekolah menyediakan berbagai fasilitas, mulai dari laboratorium fisika, kimia, biologi, komputer (software dan hardware), hingga laboratorium bahasa Inggris sebanyak dua gedung yang lengkap dengan fasilitasnya.

Dari semua upaya tersebut, SMA Negeri 3 Palopo telah mampu menorehkan banyak prestasi akademik dan non akademik, baik lokal, nasional bahkan internasional. Diantara prestasi itu, setiap tahun siswa SMA Negeri 3 Palopo lolos pertukaran pelajar ke luar negeri, seperti Amerika Serikat dan Jepang. Untuk lokal, peserta didik mampu menorehkan nilai masuk sepuluh besar di bidang sains.

Selain prestasi akademik yang terus meningkat, SMA Negeri 3 Palopo juga terdapat 21 jenis kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan yang diharapkan mampu

mengembangkan kreatifitas peserta didik sertamengembangkan kegiatan-kegiatan positif, diantaranya: taekwondo, bola basket, karate, sepak bola, pencak silat, vollyball, bulu tangkis, futsal, seni suara (puisi, MC, teater), seni tari, seni religious, sispala, pramuka, PMR, KIR, jurnalistik, PIK remaja, paskibraka, drum band serta debat bahasa Inggris.

b. Struktur Organisasi UPT SMA Negeri 3 Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Adapun rumusan visi SMA Negeri 3 Palopo adalah “Unggul Dalam Mutu yang Bernuansa Relegius, Berpijak pada Budaya Bangsa, Berwawasan Lingkungan Hidup, dan Internasional”. Berdasarkan pada rumusan visi tersebut, kemudian dirumuskan misi sekolah yaitu:

- 1) Menumbuhkan semangat keunggulan pada siswa secara intensif sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- 2) Mendorong dan membantu siswa untuk menggali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal serta mampu bersaing secara global (internasional)
- 3) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap agama yang dianut dan terhadap budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.
- 4) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan stakeholders sekolah.
- 5) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara optimal, dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi (tik) internet.
- 6) Mengembangkan budaya lokal untuk menumbuhkan budaya bangsa.
- 7) Menumbuhkan dan menanamkan kecintaan terhadap lingkungan yang asri kepada seluruh warga sekolah.
- 8) Menumbuhkan kesadaran pentingnya penyelamatan lingkungan hidup.

- 9) Membangun kesadaran pada semua warga sekolah agar peduli berbudaya lingkungan hidup.⁹⁶

Berdasarkan visi dan misi sekolah, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan arah kebijakan, target dan strategi pengembangan SMA Negeri 3 Palopo.
2. Menetapkan perencanaan operasional sekolah dalam peningkatan pembelajaran kompetensi anak didik lewat ict
3. Mencapai rata-rata un minimal 7,50 pada tahun 2015 dan 8,00 pada tahun 2018
4. Prosentase yang diterima di perguruan tinggi negeri mencapai 75% dari jumlah pengikut snmptn dan seleksi tertulis
5. Memiliki tim lomba matematika, kimia, fisika, biologi, bahasa inggris, ekonomi, tik, geografi, kebumian, astronomi, 4 pilar, opmn, O2SN, dan FLS2N yang mampu menjadi juara pada setiap lomba di tingkat provinsi dan nasional.
6. Setiap alumni memiliki kecakapan/keterampilan minimum di bidang komputer sebagai salah satu komponen yang dipersyaratkan dalam dunia kerja.
7. Memiliki tim olahraga yang dapat bersaing pada setiap acara lomba di tingkat provinsi, nasional, dan internasional.

⁹⁶Sumber data, Arsip Tata Usaha SMA Negeri 3 Palopo, tanggal 15 Agustus 2019 di Palopo.

8. memiliki kelompok ilmiah remaja (KIR) yang mampu menjadi juara di tingkat provinsi dan nasional.
 9. Memiliki tim kesenian yang terampil pada setiap acara lomba di tingkat kabupaten/kota, dan provinsi
 10. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap kebersihan, keindahan, kerindangan, kelestarian, dan keseimbangan lingkungan hidup.
 11. Mengadakan kegiatan MGMP.
 12. Melaksanakan kegiatan kepramukaan yang berkelanjutan.
- c. Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tabel 4.1

**Keadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 3 Palopo
Tahun Ajaran 2019/2020**

A. KEADAAN TENAGA PENDIDIK SMAN 3 PALOPO

NO	NAMA LENGKAP	L/P	GOL.	MATA PELJARAN	JLH JAM
1	Hairuddin,S.Pd.,M.Pd.	L	IV/ b	Bahasa Indonesia	24
2	Abdul Halim. S.Pd., M.Pd	L	IV/ b	Matematika	26
3	Drs. Muh. Saleh	L	IV/ b	Bahasa Jerman	26
4	Dra. Huzaimah, M.Pd.	P	IV/ b	Biologi	39
5	Dra. Hasniah	P	IV/ b	Sejarah	34
6	Drs.Baharuddin	L	IV/ b	Sejarah	24
7	Drs. Abd. Waris	L	IV/ b	Olahraga	24
8	Drs. Sasaruddin	L	IV/ b	Matematika	27
9	Drs Arsin Latondo	L	IV/b	Bahasa Indonesia	24
10	Dra. Hj.Aisyah, M.Pd.	P	IV/b	Bahasa Indonesia	28
11	Dra.Rahmawati	P	IV/b	Fisika	27
12	Drs. Abdul Rahmat, MM	P	IV/ b	Fisika	27
13	Dra. Florida	P	IV/b	Matematika	30
14	Drs. Yusuf Pasangga	L	IV/b	Fisika	28
15	Drs. H.Muh.Aras	P	IV/b	Bahasa Inggris	24
16	Dra. Nursiah, M.Pd.	L	IV/b	BK	696 (siswa)
17	Dra. St. Nurdayati	L	IV/b	Agama Islam	27

18	Drs. Yusran	P	IV/b	PPKn	24
19	Dra. Hartini	L	IV/b	PPKn	24
20	Lili Suriyani,S.Pd.,M.Pd.	P	IV/c	Biologi	38
21	Dra. Naima	L	IV/b	Sejarah	36
22	Dra. Herolina, M.Pd.	P	IV/b	Inggris	27
23	Aris Simon, S.Pd.	L	IV/a	Biologi	28
24	Hj. Herni,S.Pd.	P	IV/b	Seni Budaya	24
25	Ali,S.Pd.,M.Pd.	L	IV/b	Bahasa indonesia	28
26	Drs. Supriatur	L	IV/b	Geografi	28
27	Hj. Hasliyah Ilyas,S.Pd.,M.Pd	P	IV/b	BK	540 (siswa)
28	Armayanti Ahmad,S.Sos.,M.Pd	P	IV/b	Sosiologi	24
29	Mujahidin agus,S.Pd.,M.Pd	L	IV/b	Geografi	27
30	Rahman, S.Pd.,M.Ak.	L	III/c	Ekonomi	25
31	Anita Amin,S.Si.,M.Pd.	P	IV/a	Matematika	28
32	Erwing, SE	L	III/d	Ekonomi	25
33	Alimuddin,S.Pd.,M.Pd.	L	IV/a	Matematika	30
34	Asrul Amir,S.Pd.	L	IV/a	Bahasa Inggris	24
35	Yusnaeny Madjid,ST	P	IV/a	Kimia	24
36	Hilda Ruppe,S.Th.M.Th	P	III/d	Agama Kristen	24
37	Jasman, S.Ag.,M.PdI.	L	III/d	Agama Islam	29
38	Fitri Mas'ud,S.Pd.	P	III/d	Matematika	30
39	Muhidin Mas,S.Sos	L	III/d	Sosiologi	28
40	Andi Elvira,S.Pd.,M.Pd.	P	III/d	Bahasa Indonesia	27
41	Khaeril Abdullah,S.Pd.	L	III/d	Seni Budaya	18
42	Wahyu P. Sibenteng, S.Pd.	L	III/d	Seni Musik	24
43	St. Pausia, SE	P	III/d	Ekonomi	25
44	Rahmatia,S.Pd.	P	III/d	Bahasa Indonesia	26
45	Kartini AP,SS	P	III/c	Bahasa Arab	25
46	Dewi Enderwaty,S.Si.,S.Pd.,M.Pd.	P	III/c	Geografi	25
47	Faridha Naim, S.Pd.	P	III/b	Fisika	12
48	Kartini,S.Pd.,M.Pd.	P	III/b	Kimia	24
49	Nicair HS,S.Pd.	L	III/b	Olahraga	24
50	Kayaruddin Kadir,S.Pd.,M.Pd	L	III/d	Bahasa Inggris	18
51	Muh. Arats, S.Pd.	L	II/a	Olahraga	27
52	Syahrir, S.Kom.,M.Kom	L	II/c	TIK	24

Sumber data: Arsip Tata Usaha Bulan Agustus 2019 SMA Negeri 3 Palop

B. GTT (GURU TIDAK TETAP)

NO	NAMA LENGKAP	L / P	NO. SK	LAMA BEKERJA		IJAZAH DAN AKTA	MATA PELAJARAN	JUMLAH JAM
				Thn	Bln			
1	Dra. Rahmawati Saweni	P	800/001-SMA.03/PLP/2017	1	0	S1/ A.IV	KETERAM PILAN	14
2	Drs. Ilham Ishaka	L	800/001-SMA.03/PLP/2017	1	0	S1/ A.IV	SEJARAH	22
3	Nur Huda, S.PdI	L	800/001-SMA.03/PLP/2017	3	0	S1	BAHASA ARAB	15
4	Taufiq Mustamin, S.Pd.I.,M.Pd	L	800/001-SMA.03/PLP/2017	3	0	S2	AGAMA ISLAM	27
5	Wilda, S.Pd	P	800/001-SMA.03/PLP/2017	3	0	S1	PPKn	18
6	Rabiah, S.Kom	P	800/001-SMA.03/PLP/2017	3	0	S1	PRAKARYA	18
7	Nurhana A.Thaha, SE	P	800/001-SMA.03/PLP/2017	3	6	S1	KEWIRA USAHAAN	24
8	Muhajir Ahmad, S.Pd	L	800/001-SMA.03/PLP/2017	3	6	S1	POJK	6
9	Tri Karisma, S.Pd	P	800/001-SMA.03/PLP/2017	4	0	S1	POJK	6
10	Hasdar, S.Pd	L	800/001-SMA.03/PLP/2017	3	0	S1	MATEMATIKA	28
11	Asmaul Husna	P	800/001-SMA.03/PLP/2017	1	6	S1	KETERAM PILAN	10
12	Suriadi Longsong, S.Pd	L		1	0	S1	BIOLOGI	12
13	Husmiati, S.Pd	P		1	0	S1	BIOLOGI	6
14	Husni Nasir, SE	P		0	6	S1	EKONOMI	6

Sumber data: Arsip Tata Usaha Bulan Agustus 2019 SMA Negeri 3 Palopo

C. Keadaan Sarana dan Prasarana

Keadaan Sarana dan Prasarana di SMA Negeri 3 Palopo Tahun Ajaran 2019/2020

i. Tanah dan Halaman

Luas tanah lokasi sekolah menurut status kepemilikan dan penggunaan sebagai berikut :

1. Luas tanah seluruhnya sudah sertifikat : 43.228 meter²
2. Luas tanah seluruhnya belum sertifikat: - meter²
3. Bangunan : 5.637,55 meter²
4. Lapangan Olah Raga : 1.234 meter²
5. Lain-lain : 36.356,55 meter²

ii. Gedung/Ruang menurut Jenis Kepemilikan, Kondisi dan Luas

Tabel 4.4. Keadaan Sarana dan Prasarana

No	Jenis Ruang	Milik					
		Baik		Rusak Ringan		Rusak Berat	
		Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)	Jml	Luas (m ²)
1.	Ruang Teori/ Kelas	33	2673	-	-	1	81
2.	Laboratorium IPA						
	1. Fisika	1	95	-	-	-	-
	2. Kimia	1	95	-	-	-	-
	3. Biologi	1	95	-	-	-	-
3.	Laboratorium Komputer	1	95	-	-	-	-
4.	Ruang Perpustakaan	1	105	-	-	-	-
5.	Ruang Kepala Sekolah	1	14	-	-	-	-
6.	Ruang Pendidik	1	220,84	-	-	-	-
7.	Ruang TU	1	116	-	-	-	-
8.	Ruang BP/BK	1	50				
9.	Ruang UKS	1	72				
10.	Koperasi/Toko	1	36				
11.	Ruang Osis	1	81				
12.	Ruang Ibadah	1	342				
13.	Ruang Pramuka	-	-				
14.	Ruang PMR	-	-				
15.	Ruang Olahraga	1	2000				
16.	Kamar Mandi /WC Pendidik	2	6				
17.	Kamar Mandi /WC Peserta didik	17	31,8	2	3,6	-	-
18.	Gudang	1	90				
19.	Lain-lain						

iii. Perlengkapan

1. Perlengkapan Kegiatan Administrasi

Tabel 4.5. Perlengkapan Kegiatan Administrasi

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi
1.	omputer TU/Laptop	4	Buah	1 Rusak Ringan
2.	nter TU	4	Buah	1 Rusak Ringan
3.	esin Ketik	-	Buah	
4.	esin Stensil	-	Buah	
5.	esin Fotokopi	1	Buah	1 Rusak Ringan
6.	esin Riso	-	Buah	
7.	ankas	1	Buah	
8.	eja TU	10	Buah	
9.	rsi TU	10	Buah	
10.	rsi Pendidik	53	Buah	3 Rusak Ringan
11.	eja Pendidik	53	Buah	5 Rusak Ringan
12.	in-lain			

2. Perlengkapan Kegiatan Belajar Mengajar

Tabel 4.6 Perlengkapan Kegiatan Belajar Mengajar

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi
1.	omputer	104	Buah	2 Rusak Ringan, 80 Rusak Berat
2.	aptop	-	Buah	
3.	nter	1	Buah	
4.	CD	23	Buah	2 Rusak Ringan, 13 Rusak Berat
5.	ebcam/ Handy Cam	-	Buah	
6.	pe	-	Buah	
7.	inari	20	Buah	10 Rusak Ringan
8.	//Audio	1	Buah	1 Rusak Berat
9.	eja Peserta didik	1056	Buah	106 Rusak Ringan 100 Rusak Berat
10.	rsi Peserta didik	1060	Buah	110 Rusak Ringan 156 Rusak Berat
11.	in-lain			

Sumber Data: Arsip Tata Usaha Bulan Agustus 2019 SMA Negeri 3 Palopo

B. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk membantu ketepatan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis hanya dapat dilakukan jika variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal, maka dari itu diperlukan uji normalitas. Pada penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan diolah dengan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kontribusi	Sistem Informasi	Kinerja	
	N	52	52	52	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68,2115	48,8077	78,5000	
	Std. Deviation	11,18181	8,45760	12,43414	
	Most Extreme Differences	Absolute	,149	,192	,195
		Positive	,142	,139	,119
		Negative	-,149	-,192	-,195
	Test Statistic	,149	,192	,195	
	Asymp. Sig. (2-tailed)	,205 ^c	,100 ^c	,329 ^c	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data penelitian pada lampiran

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada bagian Asymp. Sig. (2-tailed). Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai hasil uji Kolmogorov Smirnov dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Berikut ini kriteria yang berlaku untuk menetapkan kenormalan:

- Memenuhi taraf signifikansi uji $\alpha = 0,05$.
- Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka variabel berdistribusi normal.

- Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka variabel tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan informasi tersebut, hasil perhitungan SPSS yang diperoleh untuk uji normalitas pada ketiga variabel penelitian ini adalah 0.205 pada uji normalitas variabel kontribusi manajerial kepala sekolah, 0.100 pada variabel sistem informasi, dan 0,329 pada variabel mutu pendidikan. Ketiga nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga semua data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25 for windows dengan menggunakan test for linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear bila kurang dari 0,05. Adapun hasil analisis tabel test for linearity menunjukkan signifikansi uji linearitas sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Linearitas

		ANOVA				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kontribusi	Between Groups	289,223	9	25,469	2,796	,002

	Within Groups	387,450	42	94,939		
	Total	676,673	51			
Kinerja	Between Groups	961,727	9	10,859	1,671	,000
	Within Groups	286,350	42	6,961		
	Total	348,077	51			

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Sistem Informasi	Between Groups	389,423	9	265,469	3,926	,000
	Within Groups	397,455	42	94,939		
	Total	357,573	51			
Kinerja	Between Groups	161,237	9	106,859	1,305	,000
	Within Groups	836,352	42	63,961		
	Total	223,342	51			

Berdasarkan tabel di atas, analisis tabel test for linearity menunjukkan signifikansi uji linearitas sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai signifikansi uji linearitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel X_1 dan X_2 ke variabel Y .

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai kontribusi parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi

problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya variace inflation faktor (VIF).

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Mode 1	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	59,978	10,814		5,546	,000		
Kontribusi	-,039	,271	-,035	-,144	,886	,320	3,125
Simpeg	,434	,358	,295	1,213	,231	,320	3,125

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji coba multikolinieritas sebagaimana dalam tabel di atas, maka akan terlihat besaran nilai VIF untuk variabel kompetensi manajerial kepala sekolah adalah 3,125 dan besar nilai tolerance sebesar 0,320. Sedangkan untuk variabel sistem informasi manajerial kepegawaian maka akan terlihat besaran nilai VIF sebesar 3,125 dengan besaran nilai tolerance adalah 0,320. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa nilai VIF mendekati 10,00 untuk semua variabel bebas. Demikian pula dengan nilai tolerance yang mendekati 0,10 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

C. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Pengambilan data pada penelitian dengan judul “Kontribusi Kompetensi Manajerial dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Palopo” ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/kuesioner yang digunakan terdiri dari 3 bagian (tiga) angket, yaitu angket untuk mengetahui gambaran kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian sebagai variabel bebas dan angket untuk mengetahui kinerja guru yang dalam penelitian ini berperan sebagai variabel terikat.

Angket/kuesioner ini dibagikan dan diisi oleh 52 responden penelitian, yang merupakan seluruh guru di SMA Negeri 3 Palopo. Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian menerapkan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban. Responden diminta untuk memilih satu dari kelima pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan pernyataan responden. Angket yang digunakan untuk mengetahui gambaran kontribusi manajerial kepala sekolah, sistem informasi manajemen kepegawaian, dan kinerja guru masing-masing terdiri dari 22, 14, dan 20 item pernyataan. Jadi jumlah keseluruhan item pernyataan angket adalah sebanyak 52 item. Hasil dari pengumpulan data terhadap responden sampel tersebut kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan menggunakan Microsoft excel untuk mempermudah pengolahan data, selanjutnya data diolah dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25. Berikut ini hasil dari pengolahan data tersebut.

Tabel 4.10. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

		Statistics		
		Kontribusi	Simpeg	Kinerja
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		68,21	48,80	78,50
Std. Error of Mean		1,550	1,172	1,724
Median		68,00	51,00	78,00
Mode		68,00	46,00	73,00
Std. Deviation		11,18	8,45	12,41
Variance		19,70	13,14	10,36
Range		39,00	28,00	48,00
Minimum		48,00	30,00	53,00
Maximum		87,00	58,00	101,00

Sumber: Data penelitian pada lampiran

Berdasarkan hasil pengolahan data yang tertera pada tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

(1) Variabel bebas (*Independent Variable*) X_1 dalam penelitian ini adalah kompetensi manajerial kepala sekolah. Pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian ini adalah menggunakan angket yang dibagikan kepada 52 guru sebagai responden sampel dan diperoleh hasil pengolahan data dengan range atau rentang nilai sebesar 39,00; nilai terendah atau minimum 48,00; nilai tertinggi atau maximum 87,00; rata-rata atau mean 68,2; standar deviasi dan varian data sebesar 11,18 dan 19,70.

(2) Variabel bebas (*Independent Variable*) X_2 dalam penelitian ini adalah sistem informasi manajemen kepegawaian. Pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian ini adalah menggunakan angket yang dibagikan kepada 52 guru sebagai responden sampel dan diperoleh hasil pengolahan data dengan range atau rentang nilai sebesar 28,00; nilai terendah atau

minimum 30,00; nilai tertinggi atau maximum 58,00; rata-rata atau mean 48,80; standar deviasi dan varian data sebesar 8,45 dan 13,14.

(3) Variabel terikat (*Dependent Variable*) dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Sama halnya dengan cara pengumpulan data pada variabel bebas, angket dibagikan kepada 52 guru yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, dan diperoleh hasil range atau rentang nilai sebesar 48,00; memunculkan nilai terendah atau minimum sebesar 53,00; sedangkan untuk nilai tertinggi atau maximum adalah 101,00; rata-rata nilai atau mean sebesar 78,50; standar deviasi sebesar 12,41; dan varian data sebesar 10,36.

1. Deskripsi Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

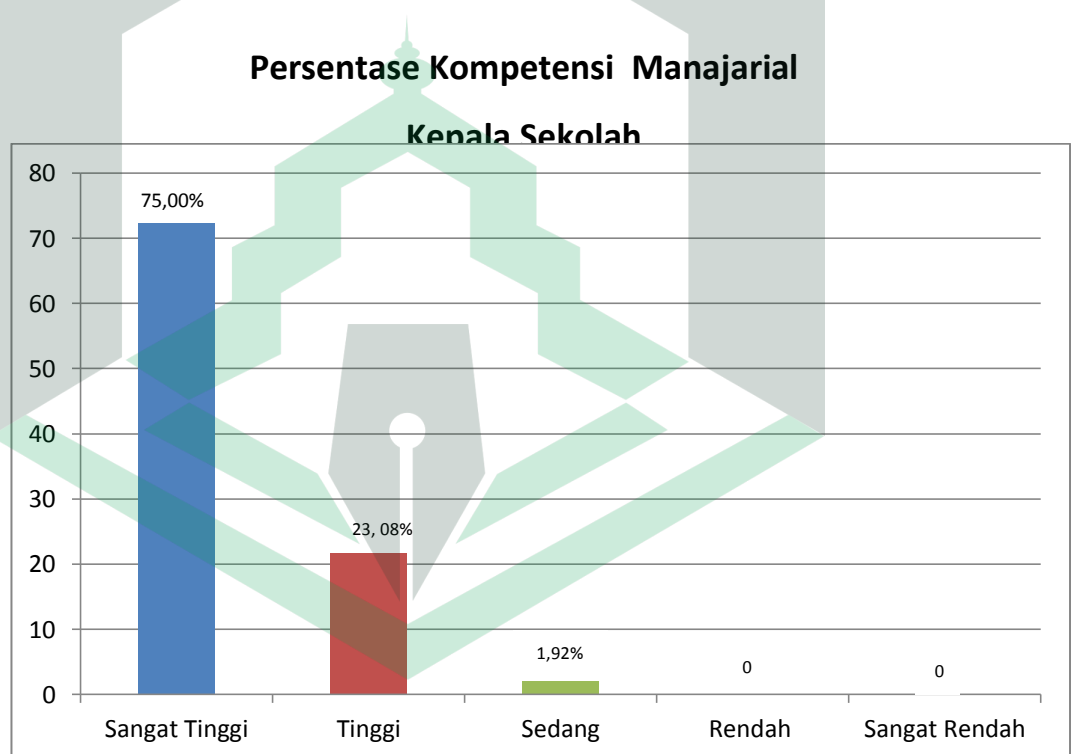
Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala sekolah berupa angket yang terdiri dari 20 item pernyataan, yang mana masing-masing item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan terendah adalah 20 dan skor harapan tertinggi yaitu 87. Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan kompetensi manajerial kepala sekolah, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah berhasil dikumpulkan dari 52 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa skor total minimum yang didapat sebesar 48 dan skor total maksimumnya adalah 87. Rentang jumlah skor maksimum dengan skor minimum yang mungkin

diperoleh adalah $87 - 20 + 1 = 68$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas intervalnya adalah $68 : 5 = 13,6$ (dibulatkan menjadi 14)

Tabel 4.11 Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase (%)
1	76-87	Sangat Tinggi	39	75,00
2	62-75	Tinggi	12	23,08
3	48-61	Sedang	1	1,92
4	34-47	Rendah	0	0
5	20-33	Sangat Rendah	0	0
Total			52	100



Gambar 4.2 Diagram Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 39 responden (75,00%) dalam kategori mempunyai tingkat kompetensi manajerial yang sangat tinggi, 12 responden (23,08%) dalam kategori mempunyai tingkat kompetensi manajerial yang tinggi, 1

responden (1,92%) dalam kategori mempunyai tingkat kompetensi manajerial yang sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 3 Palopo sudah baik dan perlu dipertahankan.

2. Deskripsi Variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

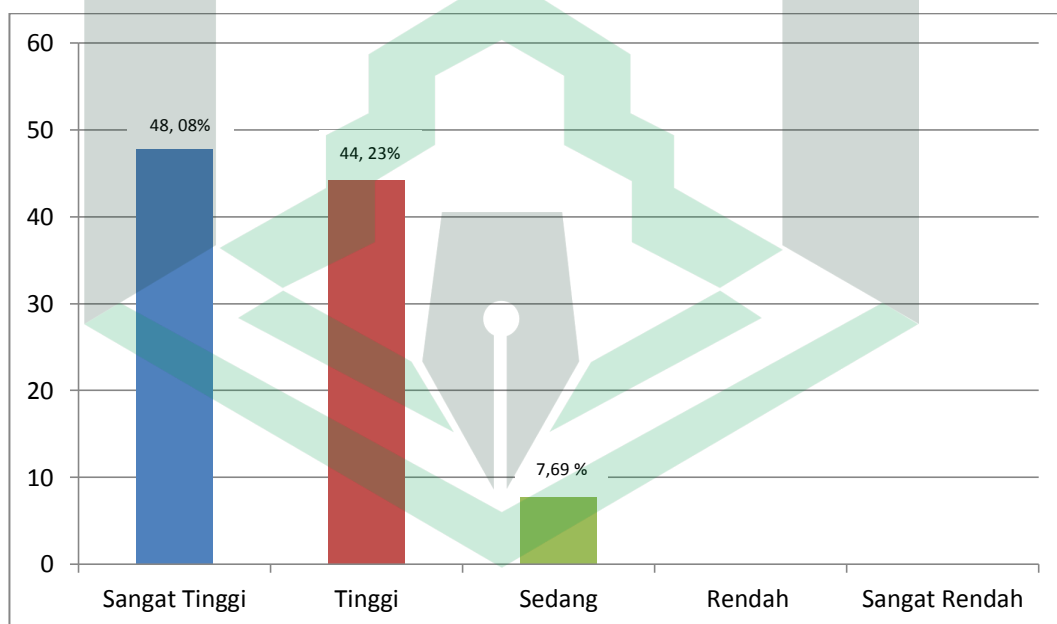
Instrumen yang digunakan untuk mengukur sistem informasi manajemen kepegawaian berupa angket yang terdiri dari 14 item pernyataan, yang mana masing-masing item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan terendah adalah 14 dan skor harapan tertinggi yaitu 58. Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan sistem informasi manajemen kepegawaian, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data mengenai Simpeg berhasil dikumpulkan dari 52 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa skor total minimum yang didapat sebesar 30 dan skor total maksimumnya adalah 58 rentang jumlah skor maksimum dengan skor minimum yang mungkin diperoleh adalah $58-14+1=45$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas intervalnya adalah $45 : 5 = 9$

Tabel 4.12 Deskripsi Simpeg

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase (%)
1	50-58	Sangat Tinggi	25	48,08
2	41-49	Tinggi	23	44,23
3	32-40	Sedang	4	7,69
4	23-31	Rendah	0	0
5	14-22	Sangat Rendah	0	0
Total			52	100

Gambar 4.3 Diagram sistem informasi manajemen kepegawaian



Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 25 responden (48,08 %) dalam kategori mempunyai tingkat pengelolaan simpeg yang sangat tinggi, 23 responden (44,23%) dalam kategori mempunyai tingkat pengelolaan simpeg yang tinggi, 4 responden (7,69

) dalam kategori mempunyai tingkat pengelolaan simpeg yang sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pengelolaan simpeg dikategorikan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa pengelolaan simpeg di SMA Negeri 3 Palopo sudah baik dan perlu dipertahankan.

3. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

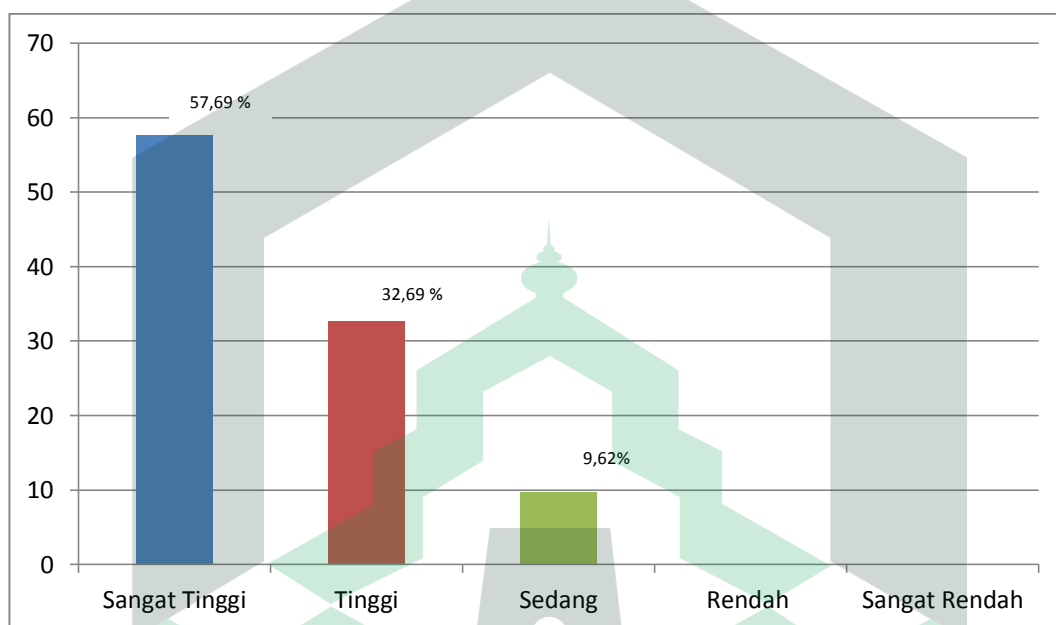
Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru berupa angket yang terdiri dari 22 item pernyataan, yang mana masing-masing item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan terendah adalah 22 dan skor harapan tertinggi yaitu 101. Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan kinerja guru, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Data mengenai kinerja guru berhasil dikumpulkan dari 52 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa skor total minimum yang didapat sebesar 53 dan skor total maksimumnya adalah 101 rentang jumlah skor maksimum dengan skor minimum yang mungkin diperoleh adalah $101 - 22 + 1 = 80$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas intervalnya adalah $80 : 5 = 16$.

Tabel 4.13 Deskripsi Kinerja Guru

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase (%)
1	86-101	Sangat Tinggi	30	57,69

2	70-85	Tinggi	17	32,69
3	54-69	Sedang	5	9,62
4	38-53	Rendah	0	0
5	22-37	Sangat Rendah	0	0
Total			52	100

Gambar 4.4 Diagram Kinerja Guru



Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 30 responden (57,69%) dalam kategori mempunyai tingkat kinerja yang sangat tinggi, 17 responden (32,69%) dalam kategori mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, 5 responden (9,62%) dalam kategori mempunyai tingkat kinerja yang sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo sudah baik dan perlu dipertahankan.

D. Pengujian Hipotesis

Setelah data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data dan dilakukan terhadap uji persyaratan dengan pengujian normalitas, linieritas, multikolinieritas, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis atas data data tersebut. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analisis*) dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah, sistem informasi manajemen kepegawaian (*variabel independen*) terhadap kinerja guru (*variabel dependen*) di SMA Negeri 3 Palopo, kontribusi tersebut bersifat parsial maupun simultan. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini penulis menggunakan multiple regression analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 25 for Windows.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah nol hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak ada kontribusi secara parsial kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo dan tidak ada kontribusi secara parsial variabel sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo.

Sedangkan uji hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya kontribusi variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo dan variabel sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo. Perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan taraf signifikansi 0,05 dengan

cara pengambilan keputusan apabila 92 probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_1 yang diterima.

1. Uji Regresi Linier Secara Parsial

Uji regresi linier secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (independent variabel) yang dalam hal ini adalah kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru. Dari uji hipotesis secara parsial maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p>H_0: Tidak ada kontribusi positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo</p> <p>H_1: Ada kontribusi positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo</p>	$t_{hitung} = 2,439$ $t_{tabel} (82 ; 0,05) = 1,667$ Probabilitas (Sig.) = 0,017	$Prob < 0,05$ $T_{hitung} > T_{tabel}$	H_0 ditolak H_1 diterima
2	<p>H_0: Tidak ada kontribusi signifikan sistem informasi manajemen kepegawaian guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo</p>	$t_{hitung} = 8,146$ $t_{tabel} (82 ; 0,05) = 1,667$	$Prob < 0,05$ $T_{hitung} > T_{tabel}$	H_0 ditolak H_1 diterima

H ₁ : Ada kontribusi positif signifikan sistem informasi manajemen kepegawaian guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo	Probabilitas (Sig.)= 0,000		
---	----------------------------	--	--

Berdasarkan tabel di atas, maka pengujian hipotesis nol yang pertama ditolak berdasar nilai signifikansi t yang didapat dalam variabel kompetensi manajerial kepala sekolah adalah 0,017 sehingga nilai tersebut bisa dinyatakan lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t 0,017 < 0,05 sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H₀ dan penerimaan terhadap H₁. Penerimaan H₁ tersebut memberi arti bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo.

Hasil uji hipotesis yang kedua yang menunjukkan adanya penerimaan terhadap H₁. Nilai signifikansi untuk variabel sistem informasi manajemen kepegawaian sebesar 0,000 sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari probabilitas α yang telah ditetapkan yang dalam hal ini yaitu 0,05. Dengan demikian, nilai Sig.t 0,000 < 0,05 sehingga menunjukkan adanya penerimaan terhadap H₁ dan penolakan terhadap H₀ dan menyatakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo.

Lebih jelasnya mengenai uji hipotesis secara parsial lihat tabel berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-8,001	5.722		-1.398	.166
	Kontribusi	.340	.140	.201	2.439	.017
	Simpeg	1.211	.149	.671	8.146	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi diperoleh dari rumusan berikut :

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Guru } (X_3) = -8,001 + -0,340(X_1) + 1,211(X_2)$$

Dalam persamaan regresi tersebut, standar kesalahan yang didapat sebesar 5,722 untuk beta nol. Sedangkan standar error persamaan regresi variabel kompetensi manajerial kepala sekolah adalah 0,140 dan variabel sistem informasi manajemen kepegawaian sebesar 0,149. Adapun nilai signifikansi t test variabel kompetensi manajerial kepala sekolah adalah 2,439 dengan nilai Sig sebesar 0,017, dan variabel sistem informasi manajemen kepegawaian sebesar 8,146 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Nilai signifikansi t tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi manajerial lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 dan nilai signifikansi variabel sistem informasi manajemen kepegawaian lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah secara parsial berkontribusi terhadap kinerja guru begitu juga sistem informasi manajemen kepegawaian secara parsial berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo.

2. Uji Regresi Linier Secara Simultan

Uji regresi linier secara simultan bertujuan untuk mengetahui hubungan semua variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat yang dalam hal ini adalah kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo.

Tabel berikut menjelaskan hasil uji hipotesis secara simultan :

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

No	Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)	Data	Nilai	Kesimpulan
1	<p>H_0 : Tidak ada kontribusi positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo</p> <p>H_1 : Ada kontribusi positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi</p>	<p>$F_{hitung} = 78,66$</p> <p>$F_{tabel} (3 ; 82 ; 0,05) = 3,96$</p> <p>Probabilitas (Sig.) = 0,000</p>	<p>Probabilitas < 0,05</p> <p>$F_{hitung} > F_{Tabel}$</p>	<p>H_0 ditolak H_1 diterima</p>

	manajemen kepegawaian guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo			
--	---	--	--	--

Hasil pengujian hipotesis yang pertama secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 0,000. Dengan demikian maka nilai signifikansi F lebih kecil dari probabilitas α yang ditetapkan. Dengan demikian, nilai Sig.F $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 maka dinyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian secara simultan berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Palopo. Lebih jelasnya mengenai hasil uji hipotesis secara simultan lihat tabel berikut :

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	562,056	2	281,028	1,880	,000 ^b
	Residual	7322,944	49	149,448		
	Total	7885,000	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Simpeg, Kontribusi

Adapun kuatnya hubungan antara kedua prediktor dengan variabel terikat adalah sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,267 ^a	,710	,033	2,22489
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), Simpeg, Kontribusi

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,710. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 71,0% sedangkan sisa 29,0% dikontribusi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 3 Palopo. Penelitian dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat pengumpul data. Angket disebarakan kepada sampel penelitian sebanyak 52 responden, yang sebelumnya angket telah divalidasi. Responden penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 3 Palopo.

Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh

unit-unit kerja yang berbeda. Apabila keterpaduan proses kegiatan tersebut menjadi suatu siklus proses kegiatan yang dapat menunjang perkembangan dan peningkatan kualitas kerja.

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah terkait erat dengan tujuan penyelenggaraan sekolah yang dipimpinnya yaitu pencapaian hasil belajar siswa secara maksimal. Untuk mencapai tujuan sekolah tersebut kepala sekolah telah memberdayakan dan memanfaatkan berbagai macam sumber yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya non materi. Berhasilnya kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dan pengelola pendidikan itu ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya faktor kompetensi manajerial yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah.

1. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Palopo.

Kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai kontribusi pada kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Gorton yang mengatakan bahwa kompetensi manajerial penting bagi peningkatan kinerja guru.⁹⁷ Oleh karena itu, kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer yang efektif. Indikator kepala sekolah yang efektif adalah ia harus mampu mengatur semua potensi sekolah agar dapat berfungsi secara optimal. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu melakukan fungsi-fungsi manajerial dengan baik yang meliputi *planning, organizing, actuating, controlling*.

⁹⁷ Richard A Gorton, *School administration*, (The American: Brown Company Publisher, 1976) h. 286

Pendapat Gorton di atas sesuai dengan pendapat Megan yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial berkontribusi positif terhadap kinerja guru.⁹⁸ Dari hasil analisis data terbukti bahwa ada kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo dengan signifikansi t sebesar $0,017 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen di sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun kontribusi tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah semakin meningkat tingkat kinerja guru. Beberapa teori yang telah disebutkan di atas mendukung hasil penelitian dari penulis baik secara teoritik maupun empirik yang menemukan bahwa ada kontribusi positif signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo.

2. Kontribusi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo.

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas menunjukkan ada kontribusi sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo dengan signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian berkontribusi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, sistem informasi manajemen kepegawaian memberikan sumbangsih efektif terhadap kinerja guru. Berdasarkan beberapa uji hasil penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa ada

⁹⁸ Megan, *Leadership and Team in Educational Management*, (Jakarta: Grasindo, 2005) h. 258

kontribusi positif signifikan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo.

Analisis korelasi yang digunakan dalam penentuan kontribusi pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa hipotesis diterima dengan melihat hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan melalui uji regresi linear sederhana diperoleh $Y = a + bX$ atau $6,437 + 0,556X$. Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan apabila tidak terdapat kontribusi dari pengelolaan SIMPEG maka kinerja guru akan bernilai 6,437.

Pengelolaan SIMPEG berkontribusi positif terhadap kinerja guru, apabila pengelolaan SIMPEG dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,556. Adapun koefisien determinan hasil pengujian menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,550 yang menunjukkan kemampuan variabel pengelolaan SIMPEG dalam berkontribusi perubahan atau variasi dari kinerja guru adalah sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45% adalah kontribusi dari faktor lainnya yang tidak diteliti. Berdasarkan beberapa uji hasil penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) memiliki kontribusi sebagai penunjang terciptanya kinerja guru yang baik di SMA Negeri 3 Palopo.

Hasil analisis yang diperoleh dari angket, observasi dan wawancara terhadap pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian), serta kontribusi dari variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian)

Untuk menciptakan kualitas yang diinginkan dalam pengelolaan SIMPEG ada beberapa proses penanganan informasi lengkap. Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari angket, observasi, dan wawancara, terdapat proses penanganan informasi telah diterapkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan:

a. Pengumpulan data

Proses pengumpulan data SIMPEG di Sekolah dilakukan secara *online* dan pengumpulan instrumen berbasis kertas. Hasil penelitian Darwis memaparkan bahwa pengumpulan data secara *online* digunakan pada SIMPEG Sekolah, juga menggunakan instrumen pendataan kertas dimana penggunaan instrumen pendataan sebatas sebagai alat bantu untuk mempermudah proses *input/entry* data.

b. Verifikasi dan Validitas

Verifikasi dan validitas (Verval) pada pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) dilakukan secara berkala, verval ini dilakukan oleh operator SIMPEG. Sedangkan kategori yang harus diverifikasi dan divaliditasinya antara lain: 1) Data Umum Lembaga; 2) Data Pendidik dan Tenaga

Kependidikan; 3) Dokumen dan Perijinan; 4) Lokasi Lembaga. Setelah tahapan Verifikasi dan validasi selesai dilakukan, tunggu konfirmasi dari operator.⁹⁹

c. Penyimpanan

Berdasarkan hasil wawancara menurut ibu Sahriati selaku operator mengatakan khusus penyimpanan data dan informasi dilakukan secara manual dan *online*. Secara manual biasanya dilakukan dengan cara penyimpanan data dan informasi melalui *form* SIMPEG, terdapat *form* detail data lembaga, *form* detail data pendidik dan tenaga kependidikan, dan *form* detail data peserta didik. Sedangkan penyimpanan data dan informasi secara *online* dilakukan melalui alamat *website* SIMPEG simpeg.palopokota.co.id, penyimpanan data dan informasi khusus online terdapat dua cara: 1) pengisian langsung ke *website*, 2) mengunduh template atau *form* excel untuk diisi lalu mengunggahnya ke *website* SIMPEG Sekolah.¹⁰⁰ Berdasarkan hasil penelitian proses analisis data dalam pengelolaan SIMPEG di SMA Negeri 3 Palopo sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan wawancara, peneliti memperoleh manfaat pengelolaan SIMPEG dari segi kinerja guru di antaranya:

- a. Pengimputan SIMPEG lebih efisien dengan menggunakan sarana dan prasarana yang memadai seperti komputer, jaringan internet, dan ruangan yang nyaman.
- b. Kemudahan dalam pelaporan kondisi dan perkembangan keadaan sekolah.

⁹⁹Sahriati, Operator SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) SMA Negeri 3 Palopo, *Wawancara*, pada tanggal 19 Agustus 2019.

¹⁰⁰Sahriati, Operator SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) SMA Negeri 3 Palopo, *Wawancara*, pada tanggal 19 Agustus 2019.

- c. Waktu pengimputan dan pengiriman data dan informasi sekolah lebih cepat.
- d. Secara tidak langsung sebagai alat penunjang untuk mencapai tujuan dalam pendidikan.¹⁰¹

Kinerja guru suatu sekolah harus memiliki standarisasi mutu, standar yang digunakan setiap Sekolah adalah **Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang ditetapkan pemerintah bagi satuan pendidikan.** Indikator SPM ditetapkan melalui peraturan menteri yaitu Permendikbud Nomor 23 Tahun 2013 yang meliputi semua aspek, sarana prasarana, seperti gedung, buku dan penunjang pembelajaran lainnya, kompetensi guru, skala siswa terhadap guru dan masih banyak lagi.

SIMPEG merupakan salah satu penunjang SPM yang digunakan di Sekolah untuk mengelolah data dan informasi. Manfaat dari pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) dari segi kinerja guru dapat dilihat dari persentase jawaban Ya pada kuesioner kinerja guru sebesar 88.8% yang menempati kategori sangat tinggi.

Kendala yang sering di temui dalam pengelolaan SIMPEG

Pengelolaan SIMPEG tidak lepas dari kendala yang dihadapi para pengelola, berikut ini beberapa kendalanya:

- a) Proses pengumpulan instrumen pendukung SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) menurut operator SIMPEG di SMA Negeri 3 Palopo ada kendala menyangkut pengumpulan instrument SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) yaitu adanya keterlambatan berkas yang dikumpul dari

¹⁰¹Rahmat, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum, SMA Negeri Palopo, *Wawancara*, tanggal 19 Agustus 2019.

beberapa para peserta didik, sehingga menghambat pengelolaan SIMPEG (*Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian*)¹⁰²

b) Kurangnya sosialisasi mengenai penggunaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) dari dinas pendidikan kota Palopo.¹⁰³

c) Situs SIMPEG online terkadang mengalami *error* saat ingin login.¹⁰⁴

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa dari pengelolaan SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) pendidik dan tenaga pendidik memiliki peran dalam pengelolaan SIMPEG. Hal tersebut juga berkenaan pada perolehan rata-rata pemrosesan data SIMPEG sebesar 100%. Tanpa adanya kerja sama dari segenap unsur yang ada di SMA Negeri 3 Palopo pengelolaan tidak akan menghasilkan kinerja guru yang baik dan maksimal.

3. Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Palopo.

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas menunjukkan adanya kontribusi secara simultan kompetensi manajerial kepala sekolah dan simpeg terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan simpeg berkontribusi secara simultan terhadap kinerja guru.

¹⁰²Rahmat, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum, SMA Negeri 3 Palopo, Wawancara, tanggal 19 Agustus 2019.

¹⁰³Sahriati, Operator SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) SMA Negeri 3 Palopo, Wawancara, tanggal 19 Agustus 2019.

¹⁰⁴Sahriati, Operator SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) SMA Negeri 3 Palopo, Wawancara, tanggal 19 Agustus 2019.

Artinya kompetensi manajerial kepala sekolah dan simpeg akan berkontribusi terhadap kinerja guru jika dilakukan secara bersamaan.

Adanya peranan kepala sekolah sebagai manajer yang menerapkan teknik dan pendekatan yang tepat baik secara individu maupun kelompok diiringi dengan kebutuhan guru untuk kerjasama, saling pengertian dan konsultasi maka kegiatan manajerial akan lebih bermakna dan efektif. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Usman yang menunjukkan bahwa: 1) kompetensi manajerial kepala Sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMPN se-Kab Tanggamus sebesar 78,0% .¹⁰⁵

Hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori di atas sebagaimana yang telah disebutkan baik secara teoritik maupun empirik yang menunjukkan adanya kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan simpeg dengan kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo. Dengan melihat hasil signifikansi F dalam uji Anova yang dilakukan diketahui besaran F sebesar 0,000 sehingga meniscayakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan simpeg berkontribusi terhadap upaya peningkatan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dan pengelolaan simpeg maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin turun tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dan pengelolaan simpeg seorang guru maka semakin menurun pula tingkat kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar. Adapun nilai R Square yang diperoleh dari penelitian mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dan simpeg terhadap kinerja guru adalah

¹⁰⁵ Usman, et al, The Influence of Managerial Competence and Supervision Competence toward Education Teachers' performance of Junior High School in Tanggamus, Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan. Vol. 1 no.2, 2013

sebesar 0,657 sehingga menunjukkan bahwa variasi nilai kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 65,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 65,7% dan 34,3% sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lainnya.



BAB V

PENUTUP

F. *Simpulan*

Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Palopo dengan signifikansi t sebesar $0,017 < 0,05$. Artinya semakin baik kualitas kompetensi manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 3 Palopo maka semakin baik pula kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo.
2. Sistem informasi manajemen kepegawaian berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo dengan signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian semakin baik kualitas sistem informasi manajemen kepegawaian di SMA Negeri 3 Palopo maka semakin baik pula kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo.
3. Kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan melihat hasil signifikansi F dalam uji Anova yang dilakukan diketahui besaran F sebesar $0,000$ sehingga diketahui bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian berkontribusi terhadap upaya peningkatan kinerja guru. Semakin baik kualitas kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian di SMA Negeri 3 Palopo maka semakin baik pula

kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo. Oleh karena itu agar kinerja guru dapat meningkat, maka kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian harus dilaksanakan dengan optimal.

G. Implikasi Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian ini didasarkan atas kesimpulan yang telah ditemukan sebelumnya tentang kontribusi kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Palopo adalah perlunya kompetensi manajerial kepala sekolah selalu ditingkatkan karena akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Kepala sekolah hendaknya memiliki kecakapan dalam menganalisa sehingga mampu menyusun perencanaan strategi dan membuat sebuah keputusan. Dalam perencanaan strategi dan keputusan, hendaknya kepala sekolah meningkatkan komunikasi dan kerjasama baik internal sekolah maupun eksternal sekolah. Demikian halnya pengelolaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian di lingkup sekolah membutuhkan kualitas SDM yang memadai.

Kinerja Guru dalam proses belajar mengajar merupakan pekerjaan yang dilaksanakan setiap hari. Penguasaan materi, bahan, metode, media pembelajaran, dan evaluasi harus selalu menjadi hal yang dipahami oleh guru. Guru hendaknya menyiapkan program rencana pembelajaran dengan baik sehingga guru mampu lebih menguasai materi serta melaksanakan pembelajaran dengan metode dan media pembelajaran yang efektif. Pada tahap evaluasi hendaknya guru memberikan umpan balik sebagai tindak lanjut dari sebuah penilaian. Guru harus

meningkatkan pemahaman mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Sehingga kinerja guru yang optimal akan berdampak pada pendidikan yang baik.

H. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:
 - a. Bagi Dinas Pendidikan, supaya digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.
 - b. Bagi Kepala Sekolah agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan kompetensi manajerialnya guna meningkatkan pengelolaan sistem informasi manajemen kepegawaian dan kinerja guru di lembaga yang dipimpinnya.
 - c. Bagi Guru agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi supaya selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Bagi Peneliti Selanjutnya, untuk menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal kompetensi manajerial kepala sekolah, sistem informasi manajemen kepegawaian dan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an al-Karim

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002

B, Simamora, *Riset pemasaran: Falsafah, Teori, Dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2004

Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam, Antara Teori & Praktik*, Cet. 1; Jogjakarta: Ar Ruzz Media, 2012

Basu Swastha & Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta : Liberty, 1995

Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006

Departemen Pendidikan Nasional.. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional*, 2009

Donni Juni Priansa dan Risma Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet. 1; Bandung : Alfabeta, 2014

El-Faradis, Fayruzah, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (Tmi) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura", Malang: UIN; tesis, 2016

G, Yukl, *Leadership In Organizations*. New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1994

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua. Semarang: BP-Undip, 2002

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnely, J.H, *Organisasi. Perilaku, Struktur, Proses*, edisi delapan. Jakarta: binarupa aksara, 1996

Gitosudarmo, Indriyo & I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: BPFE, 2000

Gomes, Foustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Terjemahan*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003

- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007)
- Hamid Dedi, *Undang-undang No. 20 Tahun 2013, Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Asokadikta Daruru Bahagia, 2013
- Hamiyah, Nur dan Mohammad Djauhar, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Cet. 1; Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2015
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013
- Indriartoro, Nur & Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: BPFE, 2002
- J, Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik Dan Organisasi Nonprofit*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 1998
- J.C, Rost, *Leadership For The Twenty-First Century*, Westport: Post Road West, 1998
- J.P, Kotter, *Leading Change*, Boston: Harvard Business School Press, 1996
- J.R, Schermerhon, *Manajemen* (Terjemahan: Parnawa Putranta), Yogyakarta: Andi Offset. 2003
- Kenneth C., Laudon, dan Jane P. Laudon, “*Sistem Informasi Manajemen: Mengelola Perusahaan Digital, Edisi 13*”, Yogyakarta:Penerbit Salemba Empat, 2014
- Manullang, M, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2004
- Mansoer, Hamdan, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 1989
- Megan, *Leadership and Team in Educational Management*, Jakarta: Grasindo, 2005
- Mitrani, A, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan), Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1995
- Muhadjir, Noeng, *Ilmu Pendidikan Dan Perubahan Social*, Yogyakarta: Rake Sarasin, 1999
- Mulyanto, Agus, *Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Mulyasa, E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004
- Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, Remaja Rosdakarya 2005
- Mulyasa, E, *Standar Kompetensi Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007

- Mulyasa, E, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Munandar. *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif Guru*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000
- Nawawi, Hadari & Martini Hadari, *Administrasi Personal Untuk Menghasilkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung, 2004
- Nellitawati, “*The Contribution Of Headmaster’s Personality Competence To The Teacher’s Social Competence Of Vocational High School*”, COUNS-EDU, The International Journal of Counseling and Education, Vol.2, No.1, 2018
- Ni`am, Asrori, *Membangun Profesionalisme Guru*, Jakarta: eLSAS, Cet. Ke-1, 2006
- Nugroho, Eko, “*Sistem Informasi Manajemen: Konsep Aplikasi dan Perkembangnya*”, (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2010
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI, *Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah/ Madrasah*, Online hukum.unsrat.ac.id/men/permendagri_28_2010.pdf .(06-02-2019)
- Poerwadarminta, WJS, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989
- Prajudi, Atmosudirjo, Pengantar administrasi dan manajemen, (www.duniabisnis.com,2004), h.3, diambil pada tanggal 22 Januari 2019
- R, Rastina, “*Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di gugus 1 kec. Palu barat kota Palu*”, Makassar: UIN Alaudin; tesis, 2017
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2008
- R.K, Dwivedi, *Organizational culture and performance*. Oxford: Oxford University Press, 2003
- Saifuddin, Azwar, *Reliabilitas dan validitas*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 2003
- Saifuddin, Azwar, *Penyusunan skala*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 2003
- Samad, Duski, “*Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Islam Rumbio Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar*”, Riau: UIN; tesis, 2013

- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Prodiktivitas 19 Kerja*, Bandung : CV. Mandar Maju, 2009
- Siagian, Sondang P., *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Simamora, Henri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STAI EKPN, 2004
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009
- Singarimbun, M. & Sofian Effendi, *Metode penelitian survei*, Jakarta: LP3ES, 1989
- Sopandi Andi, “*Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru*”, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 , Vol. 2, No. 2, 2019
- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E. & Gilbert, D.R. Jr, *Management*, New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1995
- Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 2004
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta, 2003
- Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian*, Surabaya: Insan Cendekia, 2005
- Surya, Muhammad, *Percikan Perjuangan Guru*, Yogyakarta: Aneka Ilmu, 2005
- Susanto, Ahmad, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru-Konsep, Strategi dan Implementasi*, Ed. 1, Cet. 1; Jakarta: Prenadamedia Group, 2016
- Sutanta, Edhy, “*Basis Data Dalam Tinjauan Konseptual*”, Yogyakarta: Penerbit CV Andi OFFSET, 2011
- Syamsudduha, St, *Governance Dalam Manajemen Pendidikan*, Cet. 1; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014
- Rita Hayati, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*”, Prosiding seminar nasional, Universitas PGRI Palembang, Volume 1, No. 2, 2019
- Tata, Sutabri, “*Analisis Sistem Informasi*”, (Yogyakarta: Penerbit CV Andi OFFSET, 2012
- The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981

Thoha, Miftah, *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*, (Jakarta: Raja: Grafindo Persada, 2001

Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembang Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Ed. 1, Cet. II; Jakarta: Prenada Media Group, 2011

U, Sekaran, *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach, 4 th Ed*, New York: John Wiley & Sons, Inc, 2003

Wahab HS, Abd dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Arruzz Media, 2010

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik & Permasalahannya*, Ed. 1, Cet. IX; Jakarta, Rajawali Pers, 2013

Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Apalikasi, dan Penelitian* , Ed. 1, Cet. II; Jakarta: Rajawali Press, 2014

Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Cet. 1 ; Samata-Gowa: Alauddin University Press, 2014



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Rekap Uji Validitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah
- Lampiran 2 : Rekap Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- Lampiran 3 : Rekap Uji Validitas Kinerja Guru
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Kinerja Guru
- Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Angket Penelitian
- Lampiran 9 : Rekap Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah
- Lampiran 10 : Rekap Angket Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
- Lampiran 11 : Rekap Angket Kinerja Guru
- Lampiran 12 : Uji Normalitas Data
- Lampiran 13 : Uji Linearitas Data
- Lampiran 14 : Hasil Uji Multikolinieritas
- Lampiran 15 : Hasil Analisis Deskriptif Variabel



Lampiran 8: Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh Peneliti)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita *), Usia : Tahun
3. Nama Sekolah :
4. Lama Masa Kerja :

A. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X₁)

Petunjuk Pengisian Angket

Berdasar atas pengalaman Bapak/Ibu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket dibawah ini. Berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Instrumen kompetensi manajerial kepala sekolah disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 5 pernyataan positif dan 5 pernyataan negatif.

Pernyataan Positif :

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Kurang Setuju diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif :

Untuk pernyataan negatif, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, Kurang Setuju diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Kepala sekolah menyusun perencanaan sekolah sesuai dengan tujuan sekolah.					
2.	Kepala sekolah mampu mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan.					
3.	Kepala sekolah kurang mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.					
4.	Kepala sekolah mampu mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.					
5.	Kepala sekolah mampu mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik					

	disekolah.					
6.	Kepala sekolah kurang mampu mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan.					
7.	Kepala sekolah mampu melakukan monitoring program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.					
8.	Kepala sekolah kurang mampu mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.					
9.	Kepala sekolah mampu mengelola sistim informasi sekolah dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan.					
10.	Kepala sekolah kurang mampu mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.					
11.	Kepala sekolah mampu melakukan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat.					
12.	Kepala sekolah mampu mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.					
13.	Kepala sekolah mengelola pengembangan kurikulum kurang sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.					
14.	Kepala sekolah mampu memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.					
15.	Kepala sekolah menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kurang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.					
16.	Kepala sekolah mampu mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.					
17.	Kepala sekolah kurang mampu merencanakan tindak lanjut setelah evaluasi program kegiatan sekolah.					
18.	Kepala sekolah mampu mengelola kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.					
19.	Kepala sekolah mampu melakukan evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat					
20.	Kepala sekolah kurang mampu memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.					

B. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X₂)

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Operator Simpeg melakukan proses memasukkan, mengedit,					

	menambahkan, dan menghapus data guru					
2.	Operator Simpeg kurang mampu melakukan pemeliharaan data					
3.	Operator Simpeg melakukan proses memasukkan, mengedit, menambahkan, dan menghapus golongan					
4.	Operator Simpeg kurang mampu membuat laporan data kepegawaian setiap bulan					
5.	Operator Simpeg melakukan proses memasukkan, mengedit, menambahkan, dan menghapus data cuti					
6.	Operator Simpeg melakukan proses memasukkan, mengedit, menambahkan, dan menghapus data pensiun guru					
7.	Operator Simpeg memperoleh otorisasi penuh atas data yang telah diinputkan oleh pegawai					
8.	Guru menginput data absensi (Check lock) setiap hari					
9.	Bendahara menginputkan slip gaji					
10.	Guru tidak dapat mengakses data dari simpeg tanpa bantuan operator simpeg					
11.	Operator Simpeg dapat menggunakan fasilitas mengubah sebagian data pegawai, Pendidikan, Detail Jabatan, Riwayat Pelatihan, Keluarga					
12.	Guru melakukan penginputkan nilai siswa setiap minggu					
13.	Data yang diinputkan menunggu otorisasi dari administrasi Simpeg (Staf)					
14.	Masyarakat umum tidak dapat melihat data kepegawaian guru					

C. Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya membuat program tahunan, semester, dan silabus					
2	Saya menyusun soal ujian dengan tidak menggunakan kisi kisi soal					
3	Materi program yang saya siapkan relevan dan mengikuti perkembangan zaman					
4	Saya menetapkan tujuan pembelajaran sesuai dengan					

	kurikulum dengan memperhatikan karakter peserta didik					
5	Saya melakukan koordinasi antar guru mata pelajaran yang serumpun					
6	Saya lambat dalam menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir					
7	Saya merencanakan waktu pembelajaran dengan tepat					
8	Saya memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi					
9	Saya menggunakan variasi model pembelajaran yang menarik					
10	Proses pembelajaran yang saya lakukan kurang sesuai dengan target kurikulum					
11	Saya menggunakan media pembelajaran yang saya siapkan sebelumnya					
12	Saya kurang mengondisikan peserta didik agar terlibat aktif dalam proses pembelajaran					
13	Saya memberikan pengetahuan baru kepada peserta didik					
14	Saya menggunakan media pembelajaran yang kurang sesuai					
15	Saya melakukan evaluasi berkala untuk mengetahui respon peserta didik terhadap proses pembelajaran					
16	Saya melakukan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedial atau tugas					
17	Saya memberi penjelasan tentang soal evaluasi peserta didik dalam proses pembelajaran					
18	Saya melakukan penilaian pembelajaran secara berkala					
19	Saya jarang membuat analisis evaluasi belajar yang akan diinformasikan kepada peserta didik					
20	Saya kurang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mempraktekkan materi yang diterima					
21	Saya memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran kepada peserta didik					
22	Sebelum mengakhiri pembelajaran saya dan peserta didik membuat resume tentang materi yang dipelajari					

Lampiran 1: Rekapitulasi Uji Coba Angket Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

NO RESPONDEN	KOMPETENSI MANAJERIAL																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
AA1	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	62
AA2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	48
AA3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	78
AA4	5	4	1	4	4	1	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	1	4	4	4	65
AA5	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	87
AA8	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA9	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA11	5	4	4	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	77
AA12	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	62
AA13	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	48
AA14	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	78
AA15	5	4	1	4	4	1	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	1	4	4	4	65
AA16	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	87
AA19	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA20	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68

Lampiran 2: Rekapitulasi Uji Coba Angket Variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

NO RESPONDEN	SIMPEG														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
AA1	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	58
AA3	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA4	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	51
AA6	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	38
AA7	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	55
AA8	4	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
AA9	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	30
AA10	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA11	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA12	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	54
AA13	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	51
AA14	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	38
AA15	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	55
AA16	4	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
AA17	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	30
AA18	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	58
AA20	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46



Lampiran 3: Rekapitulasi Uji Coba Angket Variabel Kinerja Guru

NO RESPONDEN	kinerja Guru																						Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
AA1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	101
AA3	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	1	3	1	1	3	4	2	3	1	73
AA4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	75
AA5	5	1	4	5	4	2	2	4	4	1	4	2	5	1	3	4	5	5	2	1	4	5	73
AA6	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78
AA7	5	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	88
AA8	1	5	2	2	2	5	3	1	2	4	2	3	1	5	4	3	3	3	2	4	2	2	61
AA9	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	85
AA10	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	79
AA11	1	3	2	2	1	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	4	5	2	3	53
AA12	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA13	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78
AA14	5	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	88
AA15	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78
AA16	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	85
AA17	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	79
AA18	1	3	2	2	1	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	4	5	2	3	53
AA19	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA20	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	101



Lampiran 4: Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Item	KORELASI			Keterangan
	Prob α	Sig	Status	
1	0.05 r table= 0,367	.737	Valid	r hitung>r tabel
2		.702	Valid	r hitung>r tabel
3		.697	Valid	r hitung>r tabel
4		.665	Valid	r hitung>r tabel
5		.701	Valid	r hitung>r tabel
6		.669	Valid	r hitung>r tabel
7		.636	Valid	r hitung>r tabel
8		.658	Valid	r hitung>r tabel
9		.644	Valid	r hitung>r tabel
10		.667	Valid	r hitung>r tabel
11		.663	Valid	r hitung>r tabel
12		.697	Valid	r hitung>r tabel
13		.665	Valid	r hitung>r tabel
14		.701	Valid	r hitung>r tabel
15		.669	Valid	r hitung>r tabel
16		.636	Valid	r hitung>r tabel
17		.658	Valid	r hitung>r tabel
18		.644	Valid	r hitung>r tabel

19	.667	Valid	r hitung>r tabel
20	.663	Valid	r hitung>r tabel



Lampiran 5: Hasil Uji Validitas Angket Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Item	KORELASI			Keterangan
	Prob α	Sig	Status	
1	0.05 r tabel= 0,367	.598	Valid	r hitung>r tabel
2		.500	Valid	r hitung>r tabel
3		.564	Valid	r hitung>r tabel
4		.548	Valid	r hitung>r tabel
5		.582	Valid	r hitung>r tabel
6		.538	Valid	r hitung>r tabel
7		.647	Valid	r hitung>r tabel
8		.528	Valid	r hitung>r tabel
9		.605	Valid	r hitung>r tabel
10		.612	Valid	r hitung>r tabel
11		.663	Valid	r hitung>r tabel
12		.612	Valid	r hitung>r tabel
13		.663	Valid	r hitung>r tabel
14		.612	Valid	r hitung>r tabel

Lampiran 6: Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru

Item	KORELASI			
	Prob α	Sig	Status	Keterangan
1	0.05	.779	Valid	r hitung>r tabel
2	r table= 0,367	.779	Valid	r hitung>r tabel
3		.779	Valid	r hitung>r tabel
4		.779	Valid	r hitung>r tabel
5		.775	Valid	r hitung>r tabel
6		.797	Valid	r hitung>r tabel
7		.747	Valid	r hitung>r tabel
8		.795	Valid	r hitung>r tabel
9		.763	Valid	r hitung>r tabel
10		.795	Valid	r hitung>r tabel
11		.774	Valid	r hitung>r tabel
12		.755	Valid	r hitung>r tabel
13		.767	Valid	r hitung>r tabel
14		.779	Valid	r hitung>r tabel
15		.795	Valid	r hitung>r tabel
16		.774	Valid	r hitung>r tabel
17		.755	Valid	r hitung>r tabel
18		.767	Valid	r hitung>r tabel
19		.779	Valid	r hitung>r tabel

20	.797	Valid	r hitung>r tabel
21	.747	Valid	r hitung>r tabel
22	.795	Valid	r hitung>r tabel



Lampiran 7: Hasil Uji Reabilitas

Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah
Reliability Statistics

NO	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1	0.699	20

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian
Reliability Statistics

NO	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
2	0.602	14

Kinerja Guru
Reliability Statistics

NO	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
3	0.791	22



Lampiran 9: Rekapitulasi Angket Variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

NO RESPONDEN	KOMPETENSI MANAJERIAL																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
AA1	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	62
AA2	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	48
AA3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	78
AA4	5	4	1	4	4	1	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	1	4	4	4	65
AA5	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	87
AA8	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA9	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA10	4	5	1	4	4	1	5	1	4	2	4	4	1	5	3	4	2	4	4	1	63
AA11	5	4	4	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	77
AA12	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	62
AA13	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	48
AA14	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	78
AA15	5	4	1	4	4	1	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	1	4	4	4	65
AA16	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	87
AA19	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA20	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA21	4	5	1	4	4	1	5	1	4	2	4	4	1	5	3	4	2	4	4	1	63

AA22	5	4	4	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	77	
AA23	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	62
AA24	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	48
AA25	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	78
AA26	5	4	1	4	4	1	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	1	4	4	4	65
AA27	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	87
AA30	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA31	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA32	4	5	1	4	4	1	5	1	4	2	4	4	1	5	3	4	2	4	4	1	63
AA33	5	4	4	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	77
AA34	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	62
AA35	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	48
AA36	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	78
AA37	5	4	1	4	4	1	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	1	4	4	4	65
AA38	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	87
AA41	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA42	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA43	5	4	4	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	77
AA44	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	62
AA45	2	4	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	48
AA46	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	78

AA47	5	4	1	4	4	1	4	2	4	2	5	4	1	4	3	4	1	4	4	4	65
AA48	2	2	4	2	2	5	1	5	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	55
AA49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79
AA50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	87
AA51	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68
AA52	5	5	2	4	4	2	4	2	4	1	5	4	1	5	3	5	1	5	4	2	68



Lampiran 10: Rekapitulasi Variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

NO RESPONDEN	SIMPEG														JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
AA1	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	51
AA2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	38
AA3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	55
AA4	4	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
AA5	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	30
AA6	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	58
AA8	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA9	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA10	4	1	2	2	5	4	4	5	4	1	5	3	5	4	49
AA11	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	54
AA12	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	51
AA13	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	38
AA14	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	55
AA15	4	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
AA16	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	30
AA17	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	58
AA19	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA20	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA21	4	1	2	2	5	4	4	5	4	1	5	3	5	4	49

AA22	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	54
AA23	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	51
AA24	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	38
AA25	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	55
AA26	4	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
AA27	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	30
AA28	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA29	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	58
AA30	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA31	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA32	4	1	2	2	5	4	4	5	4	1	5	3	5	4	49
AA33	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	54
AA34	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	51
AA35	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	38
AA36	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	55
AA37	4	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
AA38	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	30
AA39	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA40	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	58
AA41	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA42	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA43	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	54
AA44	4	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	51
AA45	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	38
AA46	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	55

AA47	4	1	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	54
AA48	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	30
AA49	5	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	57
AA50	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	58
AA51	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46
AA52	2	2	3	3	2	2	3	5	5	5	4	3	4	3	46



Lampiran 11: Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru

NO RESPONDEN	kinerja Guru																						Total Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
AA1	5	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	88
AA2	1	5	2	2	2	5	3	1	2	4	2	3	1	5	4	3	3	3	2	4	2	2	61
AA3	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	85
AA4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	79
AA5	1	3	2	2	1	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	4	5	2	3	53
AA6	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA7	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	101
AA8	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	1	3	1	1	3	4	2	3	1	73
AA9	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	75
AA10	5	1	4	5	4	2	2	4	4	1	4	2	5	1	3	4	5	5	2	1	4	5	73
AA11	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78
AA12	5	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	88
AA13	1	5	2	2	2	5	3	1	2	4	2	3	1	5	4	3	3	3	2	4	2	2	61
AA14	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	85
AA15	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	79
AA16	1	3	2	2	1	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	4	5	2	3	53
AA17	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA18	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	101
AA19	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	1	3	1	1	3	4	2	3	1	73
AA20	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	75
AA21	5	1	4	5	4	2	2	4	4	1	4	2	5	1	3	4	5	5	2	1	4	5	73

AA22	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78	
AA23	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	85	
AA24	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	79	
AA25	1	3	2	2	1	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	4	5	2	3	53	
AA26	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA27	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	101
AA28	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	1	3	1	1	3	4	2	3	1	73	
AA29	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	75	
AA30	5	1	4	5	4	2	2	4	4	1	4	2	5	1	3	4	5	5	2	1	4	5	73	
AA31	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78	
AA32	5	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	88	
AA33	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	85	
AA34	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	79	
AA35	1	3	2	2	1	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	4	5	2	3	53	
AA36	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA37	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	101	
AA38	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	1	3	1	1	3	4	2	3	1	73	
AA39	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	75	
AA40	5	1	4	5	4	2	2	4	4	1	4	2	5	1	3	4	5	5	2	1	4	5	73	
AA41	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78	
AA42	5	3	5	5	5	2	4	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	88	
AA43	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78	
AA44	5	3	5	4	5	2	5	5	5	2	4	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	85	
AA45	4	4	4	5	5	2	4	4	4	2	3	1	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	79	
AA46	1	3	2	2	1	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	1	2	4	5	2	3	53	

AA47	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	89
AA48	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	101
AA49	5	1	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	5	1	3	1	1	3	4	2	3	1	73
AA50	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	2	2	4	4	75
AA51	5	1	4	5	4	2	2	4	4	1	4	2	5	1	3	4	5	5	2	1	4	5	73
AA52	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5	4	1	1	4	4	78



Lampiran 12 : Uji Normalitas Data
Lampiran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kontribusi	Sistem Informasi	Kinerja
N		52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68.2115	48.8077	78.5
	Std. Deviation	11.18181	8.4576	12.43414
Most Extreme Differences	Absolute	0.149	0.192	0.195
	Positive	0.142	0.139	0.119
	Negative	-0.149	-0.192	-0.195
Test Statistic		0.149	0.192	0.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		,205 ^c	,100 ^c	,329 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

