

HASIL REVISI SEMINAR HASIL

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA

ISLAM NEGERI (AIN) PALOPO

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Kepada Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA

Negeri 3 Luwu Utara

Nama : Ramlah

NIM : 15. 0206. 0039

Ketua Sidang : Munir Yusuf, S. Ag., M. Pd.

	Nama	Tanda Tangan
Pembimbing I	: Munir Yusuf, S. Ag., M. Pd.	
Pembimbing II	: Dr. Taqwa, M. Pd.L	
Penguji I	: Dr. Hilal Mahmud, M.M	
Penguji II	: Nur Rahmah, S. Pd.L., M. Pd.	

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA
KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI
SMA NEGERI 3 LUWU UTARA**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2019**

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA
KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI
SMA NEGERI 3 LUWU UTARA**



Diajukan Oleh:

RAMLAH
NIM 15.02.06.0039

IAIN PALOPO
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO
2019

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Kepada Guru terhadap Kinerja Guru di SMAN Negeri 3 Luwu Utara* yang ditulis oleh RAMLAH dengan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 15.0206.0039, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa tanggal 17 Desember 2019 bertepatan 17 Rabiul Akhir 1441 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan tim penguji dan diterima sebagai syarat meraih Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)

Palopo, Desember 2019

TIM PENGUJI

- | | | |
|--------------------------------|---------------|---|
| 1. Munir Yusuf, S.Ag., M. Pd. | Ketua sidang | () |
| 2. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Penguji I | () |
| 3. Nur Rahmah, S.Pd.I., M. Pd. | Penguji II | () |
| 4. Munir Yusuf, S. Ag., M. Pd. | Pembimbing I | () |
| 5. Dr. Taqwa, M. Pd.I. | Pembimbing II | () |

IAIN PALOPO

Mengetahui:

A.N. Rektor IAIN Palopo
Dekan fakultas


Dr. Nurdin K., M. Pd.
NIP.1968123 199903 014

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Hi. Nursaini, S. Ag., M. Pd.
NIP.19690615 200604 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ramlah

Nim : 15.0206.0039

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-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 skripsi, 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 saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

us 2019
ernyataan,
6000
KAMLAH



NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 12 April 2019

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth.

Ketua Jurusan Tarbiyah IAIN Palopo

Di -

Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

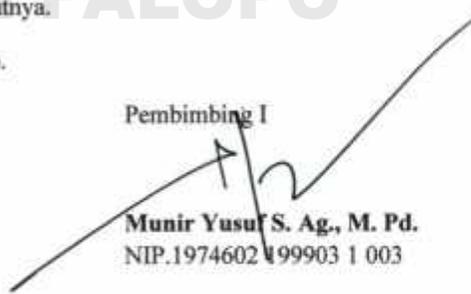
Nama : Ramlah
Nim : 15. 0206. 0039
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : **"Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Luwu Utara"**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu Aalaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Munir Yusuf S. Ag., M. Pd.
NIP.19746021999031003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 12 April 2019

Hal : Skripsi

Lamp :-

Kepada Yth.

Ketua Jurusan Tarbiyah IAIN Palopo

Di -

Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Ramlah
Nim : 15. 0206. 0039
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jurusan : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Luwu Utara**

Menyatakan bahwa skripsi tersebut, sudah layak untuk diujikan.

Demikian untuk proses selanjutnya.

Wassalamu Aalaikum Wr. Wb.

Pembimbing II



Dr. Taqwa, M. Pd. I.

NIP. 19760107 200812 1 002

PERSETUJUAN PENGUJI

Judul skripsi : "Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara"

Yang ditulis oleh:

Nama : Ramlah
Nim : 15. 0206. 0039
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Demikian untuk di ujikan pada ujian skripsi Munaqasah

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 17-b-2019

Penguji I



Dr. Hilal Mahmud, M.M.
NIP 19571005 198303 1 0024

Penguji II



Nur Rahmah, S. Pd. I. M. Pd.
NIP 19850917 201101 2 008

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Kepada Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Luwu Utara".

Yang ditulis oleh

Nama : Ramlah
NIM : 15.0206.0039
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

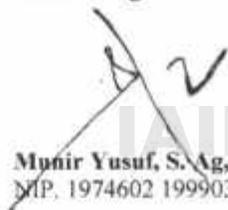
Disetujui untuk di seminarkan pada seminar proposal

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 21 - 10 - 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Munir Yusuf, S. Ag, M. Pd.
NIP. 1974602 199903 1 003


Dr. Taqwa, M. Pd. I
NIP. 19760107 200812 1 002

ABSTRAK

Ramlah, 2019. “*Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Kepada Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Luwu Utara*”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. **Pembimbing (I)** Munir Yusuf, S. Ag., M. Pd. **Pembimbing (II)** Dr. Taqwa, M.Pd.I.

Kata kunci : Kompetensi Manajerial, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Permasalahan pokok penelitian ini adalah pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara. (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara. (3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Masalah yang diselidiki dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru tetap di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebanyak 32 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling* sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (a) kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 64,3%. (b) motivasi kerja kepala sekolah kepada guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 66,4%. (c) kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 66,7% yang berarti bahwa 66,7% kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu utara dipengaruhi oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru sedangkan 33,3% ditentukan oleh variabel lain.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
إِلَيْهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat serta salam atas Nabiullah Muhammad SAW, para keluarga, sahabat dan para pengikut beliau hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru terhadap Kinerja Guru”, penulis mengalami beberapa tantangan, tetapi dapat diselesaikan berkat adanya ketekunan, ketelitian, kecermatan penulis, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara material maupun psikis. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo dan para stafnya yang telah mengurus dan mengembangkan perguruan tinggi IAIN Palopo, dan sebagai tempat penulis menuntut ilmu pengetahuan.
2. Bapak Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo dalam hal ini, Dr. Nurdin Kaso, M. Pd., beserta seluruh jajarannya, yang telah banyak memberikan motivasi serta bantuannya.
3. Ibu Nursaeni, S Ag., M. Pd., selaku ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan motivasi dan semangat.

4. Bapak Munir Yusuf, S. Ag., M. Pd. Pembimbing I dan Dr. Tagwa, M. Pd. I selaku Pembimbing II, yang dengan ikhlas memberikan masukan, petunjuk, arahan dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Para Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam, yang telah memberikan ilmunya dengan ikhlas, semoga Allah Swt, membalasnya dengan kebaikan yang banyak.

6. Pimpinan dan karyawan Perpustakaan IAIN Palopo yang telah memberikan pelayanannya dengan baik selama peneliti menjalani studi.

7. Yang istimewa kedua orang tua saya yang tercinta ayahanda Hayanto dan Ibunda Rande yang telah mendidik penulis, dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan atas segala jerih payah, kasih sayang, pengorbanan, baik materi maupun moril serta doa yang senantiasa diberikan kepada penulis sampai akhir penulisan skripsi ini. Dan juga kepada saudara dan keluarga yang selalu memberikan dukungan. Sungguh penulis sadar bahwa tanpa yang mereka berikan tidak akan mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk mereka semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah SWT.

8. Yang istimewa kepada kakak sepupu tercinta Zulhijja S. Pd, dan semua adik-adikku Namsar, Sarniati, Nurhayani, Samsir, Nasrun, Sarni, Khalifa, Basri dan Siti Khadijah Ramadhani, serta seluruh rumpun keluarga yang belum sempat saya sebutkan satu persatu, yang selama ini selalu mensupport sampai jenjang pendidikan perguruan tinggi yang tiada hentinya memberikan semangat dan mendoakan dalam menyelesaikan studi saya dengan lancar Kepala sekolah SMA

9. Kepala sekolah SMA Negeri 3 Luwu Utara Jasman, S. Pd dan guru serta segenap stafnya yang juga turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

10. Spesial untuk Ibu Masniar, S. Pd., M. Pd.I dan saudari-saudariku: Rahmawati, Wiwu Ulandari, Muliawati, Nisda, Dewi Sariika, Desi Lestari, Agita H, Widiarti, Marhayati, Tante Narmi, Nurafni Rustan, Nuning Yunara, Ayhu Ashari, Riani, Musdalifa dan masih banyak lagi yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan bantuannya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah mendapatkan pahala dari Allah SWT., Amin Ya Rabbil' Alamiin.



Palopo,
Penulis,

Ramlah
NIM. 15. 0206.0039

Juli 2019

IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEAHLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
PERSETUJUAN PENGUJI	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	8
1. Defenisi Operasional	8
2. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	17
B. Kajian Pustaka.....	21

1. Pengertian Kompetensi	21
2. Kompetensi Manajerial	22
3. Motivasi Kerja.....	26
4. Kinerja Guru.....	32
C. Hipotesis.....	37
D. Kerangka Pikir	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel	42
D. Sumber Data.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Pengolahan data	44
F. Tehnik Analisis Data.....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Statistik Dekskriptik	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Implikasi Penelitian.....	67

DAFTAR PUSTAKA.....	69
----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Format Validasi Instrumen Penelitian

LAMPIRAN 2: Angket Penelitian

LAMPIRAN 3: Hasil Validasi Instrumen Penelitian

LAMPIRAN 3: Pengskoran Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah
terhadap Kinerja Guru

LAMPIRAN 4: Analisis Data

LAMPIRAN 5: Analisis Deskriptif

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Aternatif Jawaban Instrumen Penelitian	45
Tabel 3.2: Interpretasi Validitas Isi	48
Tabel 3.3: Validator Instrumen Penelitian	48
Tabel 3.4: Interpretasi Reliabilitas	50
Tabel 3.5: Kriteria Pengkategorian Skor.....	52
Tabel 3.6: Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	53
Tabel 4.6: Perolehan Hasil Analisis nilai Statistik Deskriptif Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	55
Tabel 4.2: Perolehan Persentase Kategorisasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	56
Tabel 4.3: Perolehan Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru	57
Tabel 4.4: Perolehan Persentase Kategorisasi Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru	58
Tabel 4.5: Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru	59
Tabel 4.6: Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dibutuhkan adanya pemimpin yang profesional yang mampu mewujudkan visi-misi pendidikan yang telah ditentukan, guna mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien yang mampu bersaing di tingkat nasional maupun global. Menurut Rian Nugroho, kepemimpinan profesional tidak hanya sekedar mengandalkan legitimasi formal, intuisi dan karisma. Pemimpin yang profesional adalah pemimpin yang mempunyai ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan, dan mampu mentransformasikan ilmu pengetahuan kepemimpinan menjadi keterampilan (*skill*), serta dalam praktek kepemimpinannya mengikatkan diri pada etika.¹

Pemimpin yang profesional dituntut dua hal yaitu ilmu dan kerampilan kepemimpinan, serta dituntut untuk mencerminkan nilai-nilai moral keagamaan dalam sistem pendidikan agar menjadi panutan semua orang yang ada di sekitarnya khususnya siswa dan guru di sekolah. Sebagaimana dalam Q.S. Al-Ahzab/21, yaitu:

¹Riant Nugroho D, *Negara-Negara Berkembang Model-Model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*, (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 184.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Terjemahnya:

“sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”²

Tujuan pendidikan dapat tercapai tidak hanya membutuhkan pemimpin yang profesional tetapi juga harus mempunyai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional pula. Pendidik yang profesional dapat dilihat dari kemampuan seorang pendidik dalam hal ini guru dalam merencanakan proses pembelajaran yang efektif serta mampu mengelola lingkungan belajar yang kondusif sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Disamping itu, guru memiliki posisi yang sangat penting di sekolah karena dapat bersentuhan langsung dengan kegiatan pendidikan khususnya dalam proses belajar mengajar di kelas. Hal ini berarti kinerja guru juga harus perlu peningkatan karena dilihat dari perannya yang sangat penting di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan nasional. Sebagaimana menurut Jelantik, dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam tataran mikro maupun makro dibutuhkan penyelenggara

²Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Darus Sunnah, 2002),h.

pendidikan yang mampu memberdayakan semua komponen masyarakat yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengendalian mutu pendidikan.³

Hal ini mengisyaratkan bahwa keikutsertaan semua komponen dalam hal ini (*stakeholders* pendidikan) merupakan hal penting yang harus dilakukan. Selain keikutsertaannya, dibutuhkan juga kerja sama yang baik dalam mewujudkan visi misi sekolah. Namun, kerjasama yang baik ini dapat terwujud bilamana memiliki dorongan dalam hal ini motivasi yang kuat dari seorang pemimpin. Seperti hasil penelitian Rahmawati, bahwa kompetensi profesional guru dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN di Kota Tegal (50,90%).⁴ Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah agar tujuan kinerja guru yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal, yang mana kinerja guru yang baik dapat berpengaruh terhadap kualitas hasil belajar peserta didik.

Salah satu penyebab rendahnya hasil pendidikan adalah kualitas guru yang rendah.⁵ Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh pendidik, untuk itu perlu adanya pemimpin yang profesional yang mampu memberikan dorongan dan motivasi yang kuat terhadap guru agar kinerja guru dapat meningkat. Guru berperan penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan karena dilihat dari fungsi utamanya

³A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 40.

⁴Mega Ayhu Rahmawati, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Di Kota Tegal*, (UN: Semarang, 2011), h. i.

⁵Jejen Mustafa, *Analisi Kebijakan Pendidikan*, (cet.1,-Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hal. 198.

yaitu seorang pendidik yang memiliki kedekatan sangat kuat dengan peserta didik dan dalam keprofesionalannya mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang dapat mendukung tercapainya tujuan pembelajaran yang efektif.

Guru yang profesional sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditentukan seperti yang terdapat dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.⁶ Selain itu, guru dituntut mempunyai kemampuan dalam membuat desain pembelajaran yang baik dan bervariasi sehingga tidak cepat membuat siswa bosan, jenuh dalam menerima pembelajaran yang diberikan.

sebagaimana hasil penelitian Asterya Dewi, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Tangerang.⁷ Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja turut serta andil dalam mempengaruhi kinerja guru yang mana juga berpengaruh terhadap hasil belajar peserta didik. Secara keseluruhan dari hasil pengamatan yang dilakukan dilapangan guru sudah menunjukkan kinerjanya secara maksimal. Namun masih ada

⁶Undang-Undang No.20 Tahun 2003, *System Pendidikan Nasional*, akses tgl, 2 Maret 2018. Pukul 05.59 A.m

⁷Cici Asterya Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun Ips Se-Kecamatan Temanggung*, (UIN: Semarang, 2015)

sebagian yang belum menyadari sepenuhnya tanggung jawabnya sebagai pendidik yang mana dapat berdampak terhadap kinerja guru secara meluas.

Kesuksesan yang diperoleh lembaga pendidikan tidak lepas dari kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh sumber daya yang ada pada sekolah baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya seperti sarana prasarannya. Seperti yang terdapat dalam hasil penelitian El-Faradis bahwa, kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan.⁸ Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kompetensi manajerial kepala sekolah, dan motivasi kerjanya. Hal ini juga mengisyaratkan bahwa sebagai kepala sekolah harus mempunyai kompetensi manajerial yang baik agar mampu dalam mengelola, mengurus, dan menata lembaga pendidikan yang diembannya.

Disamping itu kepala sekolah juga harus memberikan dorongan dalam hal ini motivasi kerja terhadap guru dan memberikan kebebasan dalam berkreasi agar kinerja guru yang diharapkan bersama dapat tercapai dengan maksimal. Pada dasarnya kepala sekolah secara keseluruhan kepala sekolah belum bisa dikatakan profesional karena pengangkatannya didasarkan pada kemampuan dan pengalamannya menjadi seorang guru. Terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah merujuk pada Permendiknas Nomor 13 tentang kompetensi kepala sekola,

⁸Fayruzah EL-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan*, (UIN: Malang, 2016), hal. 29

ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain penyusunan rencana sekolah, mengembangkan organisasi sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim yang kondusif dan inovatif, kemampuan mengelolah guru dan staf, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dengan masyarakat, pengembangan kurikulum, keuangan sekolah yang akuntabel, transparan dan efisien, ketatausahaan sekolah, sistem informasi dalam mendukung program dan pengambilan keputusan, kemampuan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah, serta adanya monitoring, evaluasi dan pelaporan program sekolah dengan prosedur yang tepat.⁹

Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilihat dari rujukan tersebut dan kompetensi ini sangat bermanfaat bagi kepala sekolah khususnya dalam melaksanakan kepemimpinannya. Untuk itu kepala sekolah perlu dalam memahami tugas pokoknya salah satunya ialah harus mempunyai kompetensi manajerial yang baik. Hasil pengamatan yang telah dilakukan sebelumnya di SMA Negeri 3 Luwu Utara menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah melakukan tugasnya dengan baik dengan dugaan sementara presentase 75%¹⁰. Dengan ini maka dilakukan penelitian untuk membuktikan bahwa benar tidaknya kompetensi manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 3 Luwu Utara tersebut.

⁹Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang *Standar Kompetensi Kepala Sekolah*, pada tgl, 10 November 2017. Pukul 10.00 A. M

¹⁰Hasil Observasi SMAN 3 Luwu Utara, (Luwu Utara, 2018), tgl 21 Oktober 2017. Pukul 10. 20 A. M

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya sehingga penulis lebih menfokuskan penelitian ini pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kompetensi manajerial, motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dan kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Sehingga penelitian ini berjudul “*Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi kerja Kepala Sekolah kepada Guru terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara*”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan tersebut maka, dapat dirumuskan bahwa yang menjadi objek permasalahan adalah mengenai pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Adapun batasan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja kerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan dan simultan kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara?

C. Defenisi Operasioanal Variabel Dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penenlitan ini agar tetap fokus dan tidak meluas maka peneliti memberikan batasan pada defenisi variabel yang ada pada penelitian sebagai berikut :

- a. Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan dalam mengelola dan mendahayagunakan segala sumber daya yang dimiliki sekolah baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara produktif.
- b. Motivasi kerja kepala sekolah kepada guru adalah pemberian dor
- c. Kinerja guru adalah penampilan dan hasil kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan seorang guru secara nyata berdasarkan ketentuan dan kriteria yang berlaku.

2. Ruang Lingkup Penelitian

a. Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan mengelola segala sumber daya sekolah dengan baik. Adapun indikator dari kompetensi manajerial yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan menyusun perencanaan perencanaan sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam menyusun perencanaan sekolah.
2. Kemampuan dalam mengembangkan organisasi adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah kearah yang lebih baik

3. Kemampuan dalam menggunakan sumberdaya yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengalokasikan dan mendayagunakan segala sumber daya secara tepat.

4. Kemampuan dalam mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran efektif adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah melalui pembelajaran yang efektif.

5. Kemampuan dalam menciptakan budaya dan iklim sekolah secara kondusif merupakan kemampuan kepala sekolah dalam suasana sekolah yang kondusif yang dapat mendorong proses pembelajaran secara efektif.

6. Kemampuan dalam mengelola guru dan staf adalah kemampuan kepala sekolah dalam mendahayagunakan guru dan staf secara optimal.

7. Kemampuan dalam mengelola sarana dan prasarana sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sarana prasarana sekolah sesuai kebutuhan sekolah agar dapat mendukung pembelajaran peserta didik dengan baik.

8. Kemampuan dalam mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat yaitu kemampuan kepala sekolah dalam menjalin hubungan baik dengan masyarakat terutama orang siswa agar program sekolah berjalan sekolah baik.

9. Kemampuan dalam mengelola peserta didik adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengatur peserta didik agar menjadi peserta didik berprestasi.

10. Kemampuan dalam mengelola pengembangan kurikulum adalah kemampuan kepala sekolah dalam menyusun atau mengembangkan kurikulum sekolah sesuai dengan perkembangan zaman.

11. Kemampuan mengelola keuangan sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah dalam menggunakan keuangan sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah secara tepat.

12. Kemampuan dalam mengelola ketatausahaan sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah ketatausahaan sekolah dengan baik.

13. Kemampuan dalam mengelola unit layanan khusus di sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan segala unit layanan sekolah agar dapat menunjang segala pelayanan sekolah dengan baik.

14. Kemampuan dalam mengelola sistem informasi adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola segala informasi sekolah dengan baik.

15. Kemampuan dalam memanfaatkan teknologi adalah kemampuan kepala sekolah dalam memanfaatkan kemampuan teknologi demi kemajuan sekolah.

16. Kemampuan monitoring, evaluasi dan pelaporan adalah kemampuan kepala sekolah dalam memonitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan sekolah.

b. Motivasi kerja kepala sekolah kepada guru adalah pemberian dorongan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru dengan upaya nyata untuk membantu guru dalam bekerja dengan maksimal. Adapun indikator motivasi kerja kepala sekolah kepada guru adalah sebagai berikut :

1. Motivasi internal adalah motivasi kerja guru yang timbul dari dalam diri seorang guru tanpa adanya dorongan dari luar. Motivasi ini terbagi menjadi beberapa indikator yaitu : a) guru bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik; b) melaksanakan tugas dengan target yang jelas adalah kemampuan guru dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik menurut ukuran dan kemampuannya dengan

tepat; c) memiliki tujuan yang jelas dan menantang yaitu kemampuan guru dalam menetapkan standar pencapaian tugas dengan baik; memiliki perasaan senang dalam bekerja yaitu keinginan besar yang dimiliki guru dalam menekuni pekerjaannya dengan baik; d) selalu berusaha menggauli orang lain yaitu keinginan guru dalam berusaha keras mencapai prestasi lebih dibandingkan dengan rekan kerjanya; e) mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan yaitu kemampuan guru menyelesaikan tugas tambahan yang diperolehnya demi mencapai prestasi kerja.

2. Motivasi eksternal yaitu motivasi kerja yang diperoleh guru dari kepala sekolah demi menunjang prestasi dalam bekerja. Adapun indikator motivasi eksternal antara lain sebagai berikut: a) berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya yaitu apresiasi kepala sekolah kepada guru yang mandiri dan tidak bergantung kepada orang lain demi mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh; b) memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan yaitu kepala sekolah sekolah member pujian bagi guru bekerja dengan dengan baik; c) bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, yaitu keinginan besar guru dalam menyelesaikan tugas dengan baik demi mendapatkan insentif dari kepala sekolah; dan berja dengan harapan ingin memperoleh pujian dari atasan dan teman yaitu keinginan kuat seorang guru dalam bekerja dengan maksimal demi mendapat pujian atau pemilihan guru teladan dari kepala sekolah.

c. Kinerja guru adalah penampilan atau hasil kerja guru. adapun indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat adalah kemampuan guru dalam menyusun program pembelajaran secara tepat.
2. Melakukan penilaian hasil belajar adalah kemampuan guru dalam menilai siswa secara objektif.
3. Menerapkan penelitian dalam pembelajaran adalah kemampuan guru dalam menerapkan hasil penelitian yang diperoleh dari luar demi menunjang proses pembelajaran yang efektif.
4. Menerapkan hal baru dalam pembelajaran adalah kemampuan guru dalam menerapkan metode baru dalam pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
5. Memberikan materi sesuai dengan karakteristik siswa adalah kemampuan guru dalam merencanakan bahan ajar sesuai dengan karakteristik peserta didik.
6. Menyelesaikan program program pengajaran adalah kemampuan guru dalam menyelesaikan program pengajaran sampai selesai sesuai dengan kalender akademik.
7. Menggunakan media dalam pembelajaran adalah kemampuan guru dalam menempatkan media dalam proses pembelajaran sesuai dengan bahan ajar yang telah di ajarkan.
8. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran adalah kemampuan guru dalam menerapkan metode secara bervariasi demi menunjang proses pembelajaran dengan efektif.
9. Menyelenggarakan administrasi sekolah adalah kemampuan guru dalam menyiapkan segala kebutuhan administrasi yang dibutuhkan sekolah.

10. Menciptakan hal baru dalam administrasi sekolah adalah kemampuan guru dalam menyiapkan data administrasi peserta didik dengan baik.

11. Mampu mengelola IBM adalah kemampuan guru dalam mengalokasikan waktunya untuk memberikan bahan ajar yang mudah dipahami peserta didik.

12. Menguasai landasan pendidikan adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

13. Melaksanakan layanan bimbingan belajar adalah kesiapan guru dalam melayani peserta didiknya yang mengalami kesulitan dalam menerima materi.

14. Mengkomunikasikan hal baru dalam pembelajaran adalah kemampuan guru dalam merapkan metode atau hal baru dalam proses belajar mengajar agar peserta didik mudah menangkap bahan ajar yang diajarkan.

15. Menggunakan berbagai tehnik dalam mengelola proses belajar mengajar merupakan kemampuan guru dalam menerapkan tehnik atau metode yang tepat dalam melaksanakan proses pembelajaran.

16. Terbuka dalam menerima perbaikan pembelajaran adalah keterbukaan guru dalam menerapkan metode atau masukan dari luar demi menciptakan pembelajaran yang efektif.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diurikan di atas maka dapat dirumuskan tujuan utama penelitian ini adalah untuk

mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru. Adapun rincian tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui Menganalisis pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoretis peningkatan kinerja guru.

2. Bagi Lembaga Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi lembaga pendidikan islam khususnya mahasiswa sebagai, referensi untuk penyusunan skripsi maupun tesis penyelesaian studi.

3. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi kementerian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementerian Agama dan Kementerian Pendidikan dalam rangka mengangkat kepala sekolah sesuai dengan kompetensi manajerial yang dimiliki khususnya dalam mengelola sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan kompetensi manajerial dan motivasi kerjanya guna meningkatkan kinerja guru di lembaga yang dipimpinya yakni sekolah.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru mengenai bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal kompetensi manajerial, dan motivasi kerja

kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil penelusuran diidentifikasi beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dianggap memiliki arah masalah dengan apa yang akan diteliti, tetapi memiliki kefokusannya yang berbeda terhadap masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Dari beberapa penelitian yang fokus kajiannya adalah menganalisis kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian Wirda & Azra dengan judul kompetensi manajerial dan pengaruhnya terhadap kinerja industri kreatif Sumatra Barat menunjukkan bahwa, kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Sumatra Barat. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi manajerial semakin baik pula tingkat kinerja karyawan pada industri tersebut. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *simple regression*, dengan bantuan program SPSS.¹

Persamaan penelitian ini yaitu memiliki tujuan yang sama yaitu sama-sama ingin melihat kompetensi manajerial dan jenis penelitian yang sama yakni kuantitatif. Disamping persamaannya terdapat pula perbedaan yakni penelitian terdahulu melihat kompetensi manajerial pada bidang industri atau perusahaan sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada kompetensi manajerial kepala sekolah.

¹Fisda Wirda & Tuti Azra, *Kompetensi Manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatra Barat*, (UIN: Padang, 2015), h. i.

selain itu, penelitian terdahulu mengkaji variabel terikat kinerja industri sedangkan peneliti selanjutnya fokus pada kinerja guru di sekolah, serta objek penelitian terdahulu terletak pada industri Kreatif Sumatra Barat. Sedangkan, peneliti selanjutnya terdapat di SMA Negeri 3 Luwu Utara.

Penelitian yang dilakukan Wahid Amadi mengenai, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri bertujuan: 1) mengetahui perencanaan kompetensi manajerial; 2) pelaksanaan kompetensi; 3) dan evaluasi kompetensi manajerial kepala SMK Pancasila Slogohimo dalam meningkatkan profesionalisme guru. penelitian ini dilakukan melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Sedangkan, tehnik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perencanaan kompetensi manajerial kepala sekolah SMK Pancasila 8 Slogohimo meliputi; a) perencanaan dilakukan berdasarkan visi-misi tujuan dan kebutuhan sekolah, b) melibatkan seluruh komponen sekolah, c) melakukan peregrutan pegawai/guru sesuai jabatan pekerjaan, d) melalui rapat kerja. 2) pelaksanaan kompetensi meliputi; a) meningkatkan kapasitas SDM melalui diklat, workshop dan seminar, b) membentuk forum silaturahmi yang baik, meningkatkan kesejahteraan guru, c) memfasilitasi kavasitas penunjang, d) mongoptimalkan bimbingan konseling, d) melakukan studi banding kesekolah lain, e) dan sertifikasi guru. 3) evaluasi kompetensi manajerial meliputi; a) mengadakan supervisi, b) menggunakan

supervisi langsung, c) penilaian guru didasarkan pada persensi guru dan semua kegiatan yang berkaitan dengan kinerja guru.²

Adapun persamaan penelitian tersebut ialah sama-sama mengkaji kompetensi manajerial kepala sekolah. Selain persamaannya terdapat pula perbedaan yakni peneliti sebelumnya menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dekskriptif sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan kuantitatif dengan desain *ex post facto* dan bantuan analisis data menggunakan analisis dekskriptif kuantitatif. Serta, objek peneliti sebelumnya terdapat pada SMK 8 Pancasila Slogohimo Wonogiri. Sedangkan, peneliti selanjutnya terdapat pada SMA Negeri 3 Luwu Utara.

Hasil penelitian El-Faradis mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan menunjukkan bahwa, (1) ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikan t-test yang mempunyai besaran 0,017, (2) ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikan t-test yang mempunyai besaran 0,000, (3) ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil uji F yang mempunyai besaran nilai signifikan 0,000. Adapun besaran kompetensi

²Abdul Wahid Ahmad, *Tesis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri*, (IAIN: Sukarta, 2016). h. ii

manajerial kepala sekola dan motivasi kerja terhada kinerja guru sebesar 65,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut.³

Adapun persamaan penelitian tersebut ialah menganalisis variabel yang sama yakni kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru dan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang sama. Selain persamaan, terdapat pula perbedaan ditinjau peneliti sebelumnya mengkaji motivasi kerja guru sedangkan peneliti selanjutnya mengkaji motivasi kerja kepala sekolah sebagai variabel bebas (*independent*). Serta, objek kajian peneliti sebelumnya terdapat pada Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan Sumenap Madura, sedangkan peneliti selanjutnya di SMA Negeri 3 Luwu Utara.

B. Kajian Pustaka

1. Pengertian Kompetensi

Menurut User Usman, kompetensi pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya, berupa kegiatan, perilaku yang hasilnya dapat diukur tingkat keberhasilannya.⁴ Selain itu, kompetensi juga merupakan kemampuan dalam bersikap, berpikir dan bertindak secara nyata sebagai perwujudan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh pendidik.⁵

³Fayruzah EL-Faradis, *Tesis Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan*, (UIN: Malang, 2016), h.iii.

⁴User Usman, *menjadi guru profesional*, (Bandung: Rosda Karya, 2011), h. 14.

⁵Muhaimin, Suitiah dan Sugeng listia, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 48.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di simpulkan bahwa kompetensi membantu seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan kriteria atau kriteria yang berlaku. Berdasarkan Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.⁶ Seorang guru dan dosen mampu melaksanakan tugas keprofesionalannya jika memiliki pengetahuan, dan keterampilan serta kompetensi mampu diterapkan lewat perilaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Berdasarkan beberapa paparan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria atau standar yang berlaku.

2. Kompetensi Manajerial

Pemimpin atau manajer merupakan seseorang yang memimpin atau mengendalikan organisasi, di sekolah kepala sekolah merupakan manajer puncak yang berfungsi dalam mengatur, dan mengelola sekolah. Menurut beberapa kepustakaan, kata manajerial sering disebut sebagai *management* yang berarti melatih kuda, sedangkan secara harfiah *to handle* yang berarti mengurus, menangani atau mengendalikan suatu organisasi.⁷ Hal yang sama dijelaskan Mochtar Effendy dari bahasa Inggris yaitu manajerial artinya seseorang yang

⁶Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, (Bandung: Cita Umpara, 2006), h.28.

⁷Ulbert Silalai, *Studi Ilmu Administrasi*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002), h. 135.

bertugas dalam mengurus, memeriksa, dan memimpin.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa manajerial dalam hal kepala sekolah orang yang berfungsi dalam mengelola, mengurus dan mengatur segala kegiatan pendidikan di sekolah dengan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki sekolah.

Menurut Bhardwaj & Punia ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki manajer antara lain: kemampuan berkomunikasi, bekerja secara tim, mampu membuat visi-misi, mengendalikan diri, menentukan arah organisasi, memiliki ambisi dalam bekerja, memiliki ketekunan dalam bekerja, mengambil keputusan, meminimalkan risiko dan kreativitas.⁹ Beberapa kompetensi tersebut berlaku bagi setiap organisasi termasuk dalam hal ini sekolah. Sedangkan, Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala sekolah atau manajer hakekatnya adalah “seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali”.¹⁰ Hal yang sama dijelaskan oleh Jelantik, bahwa sebagai manajer/kepala sekolah adalah seorang perencana, pengorganisasi, pengarah dan pengawas di sekolah.¹¹ Sedangkan Boyatzis (1982) menjelaskan kompetensi manajerial merupakan

⁸Mochtar Effendi, *Manajemen: suatu pendekatan berdasarkan ajaran islam*, (Jakarta PT Bhatara Karya Aksara, 1986), h. 6.

⁹Bhardwaj, A., & Punia, B. K., *Managerial competencies and their influence on managerial performance: A literature review introduction*. Jurnal Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat, 2005, i.

¹⁰Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik & Permasalahannya* (Ed. 1, Cet. IX; Jakarta, Rajawali Pers, 2013), h. 95.

¹¹A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), h. 5.

karateristik atau sifat yang mendasari seseorang unggul dalam menghasilkan kinerja yang efektif.¹²

Berdasarkan pandangan beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah, dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal melalui pemberdayaan sumber daya salah satunya dengan meningkatkan kinerja guru di sekolah, sebagaimana menurut Gorton bahwa, kompetensi manajerial penting bagi peningkatan kinerja guru¹³, sehingga sekolah sekolah dituntut mampu dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki sekolah secara efektif.

Dalam Hubungannya dengan kehidupan sekolah maka kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting, yakni *pertama*, kepala sekolah adalah figur yang mampu menjadi fasilitator pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. *Kedua*, kepala sekolah menjadi sosok yang diharapkan mampu memperdayakan potensi yang ada di sekolah yang bersangkutan.¹⁴ Hal ini menunjukkan bahwa, kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting di sekolah yang mana dilihat dari peranannya yaitu sebagai fasilitator dan seseorang yang harus memberdayakan sumberdaya sekolah. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan

¹² Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*: Wiley. Iv.

¹³ Ricard, A Gorton, *School Administration*, (The American: Brown Company Publisher 1976). h.286.

¹⁴ A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, hal. 40.

Nasional Nomor 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah sebagai berikut:¹⁵

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/ madrasah.
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/ madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial dapat dilihat berdasarkan Undang-undang tersebut, sehingga untuk

¹⁵Depdiknas. *Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. (Jakarta: Depdiknas, 2007), h. 3.

mengukur kompetensi manajerial kepala sekolah di SMA 3 Luwu Utara merujuk pada Undang-undang tersebut melalui dimensi yakni.

Ada beberapa klasifikasi fungsi-fungsi manajerial menurut beberapa ilmuwan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain seperti : filsafat hidup yang dianut, kondisi lingkungan, latar belakang pendidikannya, perkembangan teknologi dan pemanfaatannya dan penerapan fungsi-fungsi manajerial berdasarkan kondisi organisasi.¹⁶ selanjutnya Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah yang melaksanakan tugas berdasarkan fungsi manajerialnya akan menghasilkan kepemimpinan yang kuat yang mana mampu mengelola segala aspek dalam sekolah sehingga mampu menciptakan sekolah yang unggul.¹⁷

Kepala sekolah profesional menurut paradigma baru manajemen pendidikan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan pendidikan di sekolah jika kepala sekolah mampu menerapkan fungsi-fungsi manajerialnya dengan baik.

3. Motivasi kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, dan pikiran. Manusia pada dasarnya melaksanakan suatu kegiatan disebabkan oleh dorongan dalam hal ini motivasi. Motivasi ini muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi yang kadang dalam bekerja keras dalam mencapainya membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Sebagaimana ungkapan Maltis bahwa, keinginan dalam diri seseorang yang

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*, (Jakarta: bumi Aksara, 2007), h. 32.

¹⁷ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 26.

mendorong orang tersebut berbuat dan bertindak.¹⁸ Artinya bahwa ada beberapa faktor yang mendorong seseorang dalam bekerja salah satunya yakni faktor kebutuhan.

Menurut Siagian, motivasi menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi dalam berusaha memuaskan kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin lama semakin kompleks.¹⁹ Sedangkan menurut Hasibuan, motivasi adalah memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terinteragrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.²⁰ Sedangkan menurut Maslow, McGragor, McClelland dan Robbin dalam Patricia Buhler, bahwa orang yang memperoleh motivasi tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, dan bekerja secara maksimal, serta memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang mempengaruhi hasil yang dituju. Hal ini mengisyaratkan bahwa kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi agar guru bertindak dan bekerja dengan giat. Lebih lanjut Morgan bahwa motivasi sebagai pendorong dan penekan dengan kuat pada diri seseorang mengarahkan mencapai tujuan tertentu.²¹ Kepala sekolah merupakan motif utama dalam menggerakkan seluruh pegawai maupun guru dalam melaksanakan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sebagai mana

¹⁸Maltis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 114.

¹⁹Siagian, Sondang. P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h.

²⁰Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi & Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 76.

²¹C.T. Morgan, *Introduction to Pshycologi*, (Singapore: McGrow-Hill, 1996), h. 303.

dijelaskan bahwa, seseorang yang memiliki motivasi tinggi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya²².

Sebagaimana ungkapan David McClelland bahwa motivasi kerja yang sangat tinggi (*need of affiliation*) diantaranya: bersikap sosial, suka berinteraksi dan bersama-sama secara individu; bersikap merasa memiliki atau bergabung dengan kelompok; karena didorong keinginan untuk berhasahabat maka merasa cenderung menginginkan kepercayaan yang lebih jelas dan tegas; cenderung berkumpul dan mencoba mendapatkan saling pengertian bersama mengenai apa yang telah terjadi dan apa yang harus mereka percaya; secara pribadi bersedia untuk berkonsultasi dan suka menolong orang lain dalam kesukaran dan lebih menyenangi adanya saling hubungan persahabatan.²³ Artinya bahwa kerja sama bisa terjadi karena kebutuhan untuk saling bekerja sama demi mencapai prestasi yang hendak dicapai secara bersama-sama.

Menurut Abraham Maslow menggolongkan lima kebutuhan manusia yang dapat menumbuhkan motivasi adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling utama yang harus terpenuhi yakni makanan, rumah, pakaian, udara untuk bernapas, air untuk minum dan lain-lain.

²²Patricia Buhler, *Alpha Teach Your Self; Management Skills dalam 24 Jam*. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk., (Jakarta: Media Group 2004), hal. I92.

²³ M. Rangga W.K dan Prima Naumi, *Pengaruh motivasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa universitas Paramadina*, (Jakarta: PS Universitas Paramadina).

b. Kebutuhan akan rasa aman (keselamatan)

Setelah kebutuhan fisiologis dapat terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia yakni kebutuhan akan keselamatan dalam hal ini merasa aman dari berbagai jenis ancaman baik dari segi fisik dan merasa terjamin. Selain itu, setelah memperoleh pekerjaan yang layak juga membutuhkan berbagai kebutuhan penunjang berupa, perlengkapan alat transportasi seperti mobil, dan menjaminan hidup seperti asuransi kesehatan.

c. Kebutuhan akan cinta dan social

Setelah kebutuhan fisiologis, keselamatan telah terpuaskan maka yang terpenting berikutnya adalah kebutuhan sosialisasi atau hubungan antar manusia. Cinta dan kasih sayang diperlukan manusia yang diperoleh melalui hubungan-hubungan social antar pribadi yang dalam, tetapi juga ditunjukkan melalui kebutuhan untuk menjadi bagaian dari kelompok social.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan penghargaan ini bukan sifatnya monopoli bagi pejabat atau pemimpin saja. Siapapun dia atau serendah apapun jabatan seseorang setelah ketiga kebutuhan terpenuhi, maka kebutuhan ingin dihargai ini juga mulai ingin dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan ingin dihargai itu merupakan kebutuhan semua orang yang tidak lepas dari kedudukan dan jabatannya. Kebutuhan dan penghargaan ini dalam bentuk nyata diberikan sebagai balasan dan apresiasi yang diperoleh dari prestasi kerja yang dicapai.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling atas hirarki Maslow dan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan diri. Setelah semua kebutuhan terpenuhi, maka seseorang ingin mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kecakapan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang sangat luar biasa yang mungkin sulit dicapai orang lain.²⁴

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa motivasi ialah kekuatan yang mendorong, seseorang atau sekelompok orang dalam bekerja maksimal demi mencapai tujuan yang hendak dicapai. Serta, motivasi adalah kekuatan dasar yang mendorong seseorang dalam bekerja. Keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak lepas dari kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memimpin lembaga Pendidikan dan eksistensi kepala sekolah merupakan kunci untuk mengkondisikan iklim kerja secara profesional hendaknya selalu membangkitkan dan memelihara kegairahan kerja untuk mencapai prestasi kerja yang semakin baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus selalu memotivasi guru baik melalui motivasi internal maupun eksternal agar dapat mencapai perubahan ke arah yang positif.

Motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah terhadap bawahannya tidak lain yaitu menginginkan adanya perbaikan kinerja oleh guru itu sendiri. Motivasi ini akan membantu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya yang mana dapat berdampak terhadap dirinya sendiri yaitu menghasilkan prestasi kerja yang lebih

²⁴Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara,2012), h. 41.

baik. Motivasi kerja dapat diukur melalui dua dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal, yang melahirkan indikator anatara lain:

a. Dimensi internal

1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
6. Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

a. Dimensi eksternal

1. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan²⁵.

motivasi internal yaitu motivasi yang timbul dari diri seseorang tanpa adanya rangsangan dari luar ini biasa disebabkan oleh kebutuhan. Sedangkan, motivasi eksternal yaitu motivasi yang timbul akibat adanya rangsangan dari luar, baik dari teman kerja maupun dari atasan dalam hal ini kepala sekolah.

²⁵Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, h.73.

Berdasarkan paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam hal ini kepala sekolah terhadap guru dapat dilihat melalui motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari diri seseorang itu sendiri tanpa rangsangan dari luar, dan motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar. Motivasi kerja eksternal ini diperoleh guru dari kepala sekolah.

4. Kinerja Guru

Guru terdiri dari dua kata yaitu digugu dan ditiru. Digugu artinya segala sesuatu yang disampaikan olehnya senantiasa dipercaya dan diyakini sebagai kebenaran oleh semua murid. Sedangkan ditiru artinya seorang harus menjadi suri tauladan (panutan) bagi semua muridnya di sekolah.²⁶ Hal ini menunjukkan bahwa guru menjadi tokoh, panutan sekaligus menjadi contoh siswa dalam berperilaku bertindak dalam kehidupannya. Sehingga guru harus memiliki standar dan kriteria berdasarkan ketentuan yang berlaku. Guru memiliki peranan yang sangat penting di sekolah seperti yang dijelaskan bahwa peranan guru dalam hubungannya dengan murid bermacam-macam menurut interaksi sosial yang dihadapinya yakni interaksi formal dan nonformal.²⁷ Interaksi formal terjadi pada saat proses belajar mengajar berlangsung di kelas, sedangkan nonformal interaksi yang terjadi di luar sekolah atau lingkungan sekitar tempat tinggal seorang guru. Guru dianggap orang yang paling berjasa dalam perkembangan anak bangsa dan memiliki tanggung jawab 24 jam dalam mendidik. Sehingga guru, harus

²⁶Sudarwan Danin, *Profesional dan etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 17.

²⁷Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 92.

senantiasa memperlihatkan hal-hal yang bersifat mendidik agar menjadi panutan bagi orang di sekitarnya.

Menurut Ruky, kinerja atau *performance* mengandung tiga arti, yaitu: (1) “prestasi”, *high performance car* atau mobil yang sangat cepat (2) pertunjukan seperti dalam kalimat bahasa Inggris *falks dance performance* atau pertunjukan tari-tarian rakyat (3) pelaksanaan tugas seperti dalam konteks atau kalimat *in performing his/her duties* atau orang yang melaksanakan tugas.²⁸ Lebih lanjut dijelaskan dalam Kamus bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁹ Pengertian ini mengandung makna bahwa penampilan kerja atau hasil kerja yang diperoleh/dicapai seseorang sesuai dengan standar ketentuan yang berlaku.

Menurut Thuju & Suwatno dalam Barnawi, kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi.³⁰ Kinerja seseorang biasa dilihat 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 pencapaian hasil kerja yang telah dicapai. Begitupun dengan kinerja guru sebagaimana dalam

²⁸A. S., Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 14.

²⁹Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 182.

³⁰Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 12.

Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan menengah”. Serta guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³¹ Berdasarkan undang-undang tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas utama seorang guru adalah sebagai seorang pendidik.

Rivai dalam buku Abas menjelaskan pengertian kinerja yaitu: 1) melakukan, menjalankankan dan melaksanakan; 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban berdasarka niat atau nazar; 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawabnya; dan 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.³²

Menurut Hamzah B. Uno kinerja guru dapat diukur melalui dimensi: (a) kualitas kerja, (b) kecepatan/ketetapan, (c), inisiatif), (d) kemampuan, dan (e) kemampuan, yang selanjutnya dimensi tersebut melahirkan indikator antara lain: (1) menguasai bahan, (2) mengelola proses belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) merencanakan program pengajaran, (7) memimpin kelas, (8) mengelola

³¹Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru Dan Dosen dan peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005 beserta penjelasannya*, (Bandung: Citra Utama, 2005), pasal 2.

³²Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Madrasah terhadap Kinerja guru*, (Jakarta PT Gramedia, 2017), h. 22.

interaksi belajar mengajar, (9) melakukan penilaian hasil belajar peserta didik, (10) menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, (11) memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (12) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (13) memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.³³

Lebih lanjut dijelaskan bahwa guru dengan predikat professional memiliki 4 bidang kompetensi yaitu:

a. Kompetensi pedagogik meliputi: 1) pemahaman terhadap peserta didik, dengan indikator esensial yakni: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif dan kepribadian dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik; 2) perencanaan pembelajaran, dengan indikator esensial yakni: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, menentukan kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran yang kondusif; 3) pelaksanaan pembelajaran dengan indikator esensial yakni: metana latar (*setting*) pembelajaran, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif; 4) merencanakan dan melaksanakan evaluasi hasil belajar dengan indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan dengan berbagai metode, memeriksa atau menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan (*mastery learning*) dan memanfaatkan hasil pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum; 5) pengembangan peserta didik untuk

³³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya*, h. 93.

mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya, dengan indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa arif, dan beribawa menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi social adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta masyarakat sekitar.

d. Kompetensi professional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta menguasai terhadap struktur dan metodologi keilmuan.³⁴

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diuraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau penampilan kerja yang ditunjukkan guru di sekolah yang dapat dilihat melalui kualitas kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas, bernisiatif, memiliki kemampuan dan mampu berkomunikasi dengan baik dan benar berdasarkan standard atau criteria yang berlaku. selain into, kinerja guru dapat dilihat secara nyata dan dirasakan dan diakui oleh semua orang di sekitarnya termasuk pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah

³⁴Sudarwan Danim, *Profesional dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 25.

C. *Hipotesis*

Hipotesis penelitian berdasarkan kajian teori yang mengupas tentang kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dan kinerja guru. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum hipotesis terbagi dua yaitu hipotesis alternative dan hipotesis nol. Hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya akan dapat mengerahkan penelitian. Sehingga peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk diuji kebenarannya.³⁵

Berdasarkan pembagian hipotesis tersebut maka hipotesis nol (H_0) adalah sebagai berikut:

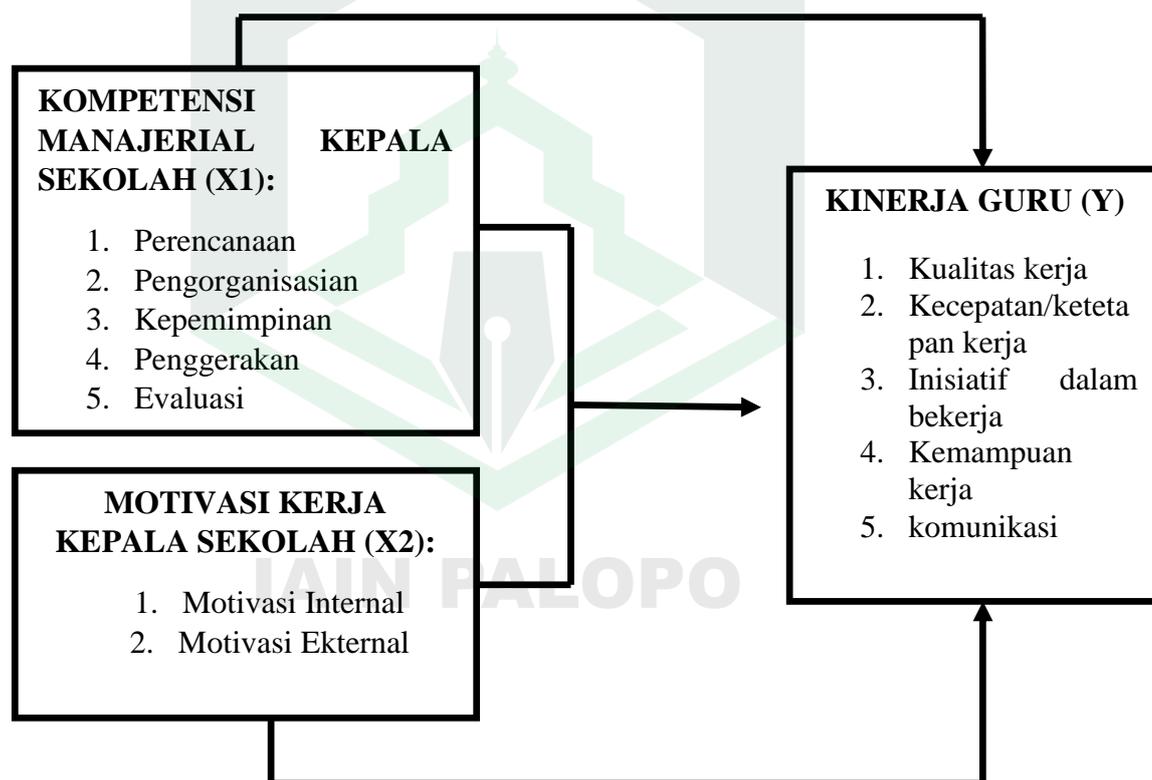
1. Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan tingkat motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan dan simultan tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara

Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

³⁵Muhammad Nisfianoor, *Pendekatan Modern untuk Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), h.8.

1. Terdapat pengaruh signifikan tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap tingkat kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara.
2. Terdapat pengaruh signifikan tingkat motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara
3. Terdapat pengaruh signifikan dan simultan tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara.

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

Keberhasilan suatu organisasi dalam menampilkan kinerjanya tidak lepas dari kemampuan dan kualitas pemimpin. Begitupun dengan sekolah, keberhasilan sekolah suatu tidak lepas dari kualitas kepala sekolah dalam

memimpin sekolah tersebut. Kepemimpinan kepala sekolah dikatakan baik jika memiliki kompetensi dalam memimpin salah satunya adalah kompetensi manajerial yang baik.

Kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik akan mampu membawahi organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin, penggerakkan dan mengevaluasi. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari produktivitas dan prestasi yang dicapainya melalui berbagai cara termasuk memberikan motivasi terhadap bawahannya. Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat diidentifikasi melalui kemampuan kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, menggerakkan dan mengevaluasi. Sedangkan, motivasi kerja kepala sekolah dapat dilihat dan ditunjukkan melalui dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan kreativitas serta tanggung jawab.

Dengan demikian, kemampuan kepala dalam menjalankan kepemimpinannya dapat dilihat dari kompetensi manajerial kepala sekolah serta mampu memberikan motivasi terhadap guru guna meningkatkan kinerja guru demi mencapai prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan salah satu komponen utama dalam mencapai tujuan organisasi dalam hal ini sekolah, sehingga kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik akan mampu membantu dan mendorong guru dalam mencapai kinerjanya di sekolah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan

judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto* kausal yang menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Menurut Sopyan Siregar, penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Mengaju pada penelitian ini maka akan dikembangkan suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian.¹ Penelitian ini bersifat *ex post facto* yang tergolong ke dalam tingkatan asosiatif dalam bentuk simetris karena penelitian ini tidak menggunakan perlakuan yang sifatnya manipulasi atau bentuk percobaan (eksperimen) terhadap variabel-variabel penelitian.

2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan yang lazim digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Luwu Utara. Penggunaan metode pendekatan dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk mempermudah maksud penelitian yang dilakukan untuk memperjelas sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam

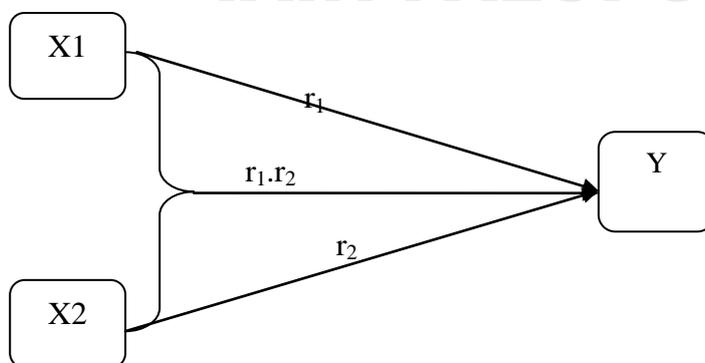
¹Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 15

penelitian ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti. Dengan ini peneliti menggunakan pendekatan antara sebagai berikut:

- a. Pendekatan Manajerial, yakni pendekatan yang dilakukan untuk melihat pihak kepala sekolah dalam hal peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah selama ini.
- b. Pendekatan psikologi, mengkaji masalah dengan mempelajari jiwa seseorang dengan melalui gejala perilaku yang diamati. Pendekatan ini digunakan untuk melihat sejauh mana kepala sekolah dalam memotivasi guru dengan menggunakan teori-teori motivasi kerja
- c. Pendekatan sosiologis, suatu usaha mendekati permasalahan yang berhubungan yang didasarkan pada fenomena-fenomena dan kenyataan-kenyataan sosial di lapangan.

3. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu kompetensi manajerial (X_1), motivasi kerja kepala sekolah kepada guru (X_2) dan kinerja guru (Y). Berikut ini gambar ketiga variabel tersebut.



Gambar 3.1 : Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan:

X_1 : Kompetensi Manajerial Kepala sekolah

X_2 : Motivasi Kerja kerja kepala sekolah kepada guru

Y : Kinerja Guru

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Adapun tempat/lokasi penelitian ini dapat dilihat pada peta tersebut.



Gambar 3.2 Lokasi Penelitian

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru tetap di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebanyak 32 orang. Guru tetap yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah guru yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sudah lama mengajar dan \pm 24 jam berada di area lokasi SMA Negeri 3 Luwu Utara.

2. Sampel

Peneliti dalam penelitian ini mengambil sampel dengan perpedoman pada tehnik pengambilan sampel. Menurut suharsimi, bahwa apabila subejk/respondennya kurang dari 100, sebaiknya diambil semua sehingga penelitian ini juga dikatakan penelitian populasi.² Sehingga, tehnik pengambilan sampel peneliti dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* yakni semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 32 orang.

D. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder

1. Data primer yaitu data yang di buat oleh peneliti dengan maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen. Data yang di peroleh yaitu data, mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memotivasi guru demi meningkatkan kinerja guru.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak tertentu yang sangat mendukung penelitian. Data ini nantinya diperoleh dengan cara:
 - a. Pencatatan penelitian dengan mencatat laporan-laporan yang ada di lokasi, struktur organisasi dan sejarah berdirinya maupun data guru itu sendiri.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet.II; Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 112

- b. Studi kepustakaan, yaitu metode pengumpulan data dengan membaca referensi yang berhubungan dengan objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data / Instrumen Penelitian

Tehnik atau cara pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan peneliti. Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen, pengumpulan data dilakukan untuk membuat deskripsi, 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 yaitu menggunakan angket, yang didalamnya terdapat kuesioner yang diberikan kepada responden yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan peneliti. Selain itu terdapat juga 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.³ Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek kompetensi manajerial

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan, Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 172.

kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 3 Luwu Utara. Pengertian dipertegas oleh Sugiyono yang mengemukakan bahwa, angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabkan.⁴

Peneliti dalam penelitian ini, butir-butir instrument angket yang disajikan menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, dan persepsi tentang variabel yang diteleti. Jawaban setiap item menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif : (SL), selalu (S) Sering, (Kd) kadang-kadang, (JR) jarang, dan (TP) tidak pernah. Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 5, 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negative pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4 dan 5.⁵

Tabel 3.1: Aternatif jawaban

No	Alternative Jawaban	Nilai
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

⁴Sugiyono, *Statistik Untuk Peelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142.

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 123.

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba. Dalam hal ini uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiono, validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan apa yang seharusnya diukur.⁶ Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.⁷ Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner atau angket. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas isi adalah instrumen yang berbentuk tes yang sering digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan validitas item merupakan hal yang paling penting dalam pengukuran, terutama kuesioner yang dikembangkan sendiri oleh peneliti.

Validitas ini menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.⁸ Jumlah tenaga ahli yang digunakan dalam validasi angket sebanyak tiga orang. Selanjutnya, validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (\checkmark) pada skala *likert* 1-5 seperti berikut ini :

Skor 1 : Sangat Tidak Tetuju

Skor 2 : Tidak Setuju

⁶Sugiono, *Ibid.*, h. 121.

⁷Ridwan, *Pengantar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 106.

⁸Sugiono, *Ibid.*, h. 129.

Skor 3 : Kurang Setuju

Skor 4 : Setuju

Skor 5 : Sangat Setuju

Data hasil validasi dikonsultasikan dengan ahli untuk instrumen angket yang berupa pernyataan dianalisis dengan berlandaskan teori yang akan diukur tentang aspek-aspek, memberi keputusan dan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Instrumen dapat digunakan tanpa perbaikan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validasi yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

$$V = \frac{\sum S}{n(c-1)} \cdot 9$$

Keterangan:

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi sebagai berikut:

⁹Azwar, 2012: 113 *Teori Validasi Aiken's*, Hendryadi (2014), diakses pada tanggal 11 Januari 2018, pada pukul 16. 08

Tabel 3.2: Interpretasi Validitas Isi.¹⁰

Interval	Interprestasi
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Valid
0,20 – 0,399	Tidak Valid
0,40 – 0,599	Kurang Valid
0,60 – 0,799	Valid
0,80 – 1,00	Sangat Valid

Sebelum lembar instrumen digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 3 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Hilal Mahmud, M.M	Dosen
2	Tasdin Tahrim, S.Pd. M.Pd	Dosen
3	Muh. Hajarul Aswad. A., S. Pd., M. Si.	Dosen

Pada validitas isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validitas yang dilakukan oleh ketiga validator yaitu nilai V (*Aiken's*) pada angket kompetensi manajerial dari rumus $V = \frac{6}{[3(5-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien *Aiken's* berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Nilai

¹⁰Ridwan, dan Sunarto, *Pengantar Statistik untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, (Cet.III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81

V (Aiken's) pada angket motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dari rumus $V = \frac{6}{[3(5-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1(item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Dan nilai V (Aiken's) pada angket kinerja guru diperoleh dari rumus $V = \frac{6}{[3(5-1)]} = 0,67$ begitu pula dengan item kontruksi dan seterusnya. Nilai koefisien Aiken's berkisar antara 0-1. Koefisien sebesar 1 (item 1) dan lainnya sudah dianggap memiliki validitas isi yang memadai (valid). Untuk lebih jelasnya dapa dilihat di table (*terlampir*).

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen tersebut dapat diketahui bahwa semua item pada kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki *corrected item-total correlation* $> r_{tabel}$ (0,60), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid. Begitupun, dengan pernyataan item motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dan kinerja guru.

Lebih lanjut, syarat lainya yang juga penting bagi seorang peneliti adalah reliabilitas. Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan penilaian beberapa ahli.

Untuk mencari reliabilitas item angket digunakan rumus Croanbach' alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right]^{11}$$

keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrument

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. XIV; (Jakarta: Rineka Cipta, 2010)., h. 29.

k : Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \delta_{ij}^2$: Jumlah varians butir

δ_t^2 : Varians total.

Tabel 3.4: Interpretasi Reliabilitas.¹²

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Selanjutnya akan dilakukan uji reliabilitas untuk menguji coba dengan menggunakan rumus Alpha diperoleh untuk angket kompetensi manajerial $r_{11\text{hitung}} = 0,677$ jika dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,3961$. Oleh karena itu $r_{11\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka angket kompetensi manajerial dapat dinyatakan reliabel. Kemudian, uji coba untuk angket motivasi kerja kepala sekolah kepada guru $r_{11\text{hitung}} = 0,677$ jika dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,3961$, dan uji coba untuk angket kinerja guru $r_{11\text{hitung}} = 0,600$ jika dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,3961$. Oleh karena itu $r_{11\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka angket kinerja guru dapat dinyatakan reliabel (*terlampir*).

¹² M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h. 30.

2. 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 yang berkaitan tentang jumlah guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara dan beberapa aspek lainnya yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

F. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan angket sebagai alat untuk mengukur kompetensi manajerial, motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dan kinerja guru yang akan diperoleh berdasarkan indikator dari setiap variabel tersebut. Setelah data dikumpulkan melalui angket, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan keadaan sampel, dalam bentuk rata-rata atau mean, median, modus, standar deviasi dll.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan keadaan sampel dalam bentuk presentase, rata-rata, median, modus standar deviasi dll.

a. Analisis Deskriptif Tes

Analisi Deskriptif untuk kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru menggunakan analisis deskriptif persentase. Adapun Pengolahan data rumus untuk perhitungan persentase menurut Hendro (dalam Haslinda) sebagai berikut:

$$P = F/N \times 100\%^{13}$$

Keterangan :

P = Persentase jawaban

F = Frekuensi Jawaban

N = Banyaknya responden

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat kompetensi manajerial, motivasi kerja kepala sekolah dan kinerja guru. Digunakan pengkategorian Skor sebagai berikut.

Tabel 3.5: Kriteria Pengkategorian Skor¹⁴

Tingkat Penguasaan	kategori
61-70	Kurang Baik
71-80	Cukup Baik
81-90	Baik
91-100	Sangat Baik

2. Koefisien Korelasi Berganda

Sebelum menghitung nilai regresi berganda, terlebih dahulu mencari nilai *product moment*. Adapun rumus korelasi *product moment*, adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (X_i)^2) (n \sum Y_i^2 - (Y_i)^2)}}$$

¹³ Haslindah, *Pengaruh Kemampuan Integrasi Pengetahuan dan Pengalaman terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas XI SMK Pelayaran Samudra Nusantara Utama Palopo*, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo : Tidak dipublikasikan, 2019, h. 41

¹⁴ Suherman, dkk, *Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer*, (Bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, 2003), h. 20.

Korelasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Adapun rumus korelasi berganda dua, atau lebih variabel adalah sebagai berikut:

$$r_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{r_{X_1 Y}^2 + r_{X_2 Y}^2 - 2r_{X_1 Y} r_{X_2 Y} r_{X_1 X_2}}{1 - r_{X_1 X_2}^2}}$$

Dimana:

$r_{X_1 X_2 Y}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{X_1 Y}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

$r_{X_2 Y}$ = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{X_1 X_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

interpretasi nilai r_{11} mengacu pada pendapat Guilfrord dalam Subana dan Sudrajat.

Tabel 3.6:
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Tidak ada hubungan
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3. Menghitung Koefisien Determinasi

Sebelum dihitung koefisien determinasi, terlebih dahulu diketahui hubungan antar variabel kompetensi manajerial (X1) dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru (X2) terhadap variabel hasil kinerja guru (Y). Oleh karena itu, harus dilakukan analisis koefisien korelasi berganda. Untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru digunakan rumus koefisien determinan (KD) sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dengan:

KD : Koefien determinasi

r^2 : kuadrat dari koefisien korelasi.¹⁵

IAIN PALOPO

¹⁵ Ridwan, *Dasar-dasar Statistika*, (Cet VIII; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 228

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Statistik skor variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut. manajerial

Tabel 4.1: Perolehan Hasil Nilai Deskripsi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1)

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	32
Mean	90
Median	91
Std. Deviation	4
Variance	17
Range	15
Minimum	84
Maximum	99

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, nilai rata-rata yang diperoleh dari responden untuk item pernyataan kompetensi manajerial kepala sekolah sebesar 90 dan median 91. Nilai varians sebesar 17. Nilai standar deviasi sebesar 4 dari

skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 15 skor terendah 84 dan skor tertinggi 99.

Selanjutnya, skor kompetensi manajerial kepala sekolah dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kompetensi manajerial. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.¹ Jadi, skor kompetensi manajerial kepala sekolah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.² Adapun tabel distribusi frekuensi dan kompetensi manajerial kepala sekolah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Perolehan Persentase Kategorisasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X₁)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	0	0%
81-90	Baik	14	43,8%
91-100	Sangat Baik	18	56,3%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi manajerial kepala sekolah SMA Negeri 3 Luwu Utara yang termasuk pada kategori kurang baik dan cukup baik sebesar 0%. Kompetensi manajerial kepala sekolah SMA Negeri 3

¹ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Cet I; Erlangga, 2000) h.63.

² Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006) h. 35.

Luwu Utara masuk pada kategori baik memiliki nilai antara 81 - 90 sebanyak 14 orang atau sebesar 43,8% sementara, nilai antara 91 - 100 sebanyak 18 orang atau sebesar 56,3% masuk pada kategori sangat baik. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah SMA Negeri 3 Luwu Utara termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru

Statistik skor variabel motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 :
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru (X_2)

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	32
Mean	89
Median	89
Std. Deviation	4
Variance	14
Range	14
Minimum	84
Maximum	98

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, nilai rata-rata yang diperoleh dari responden untuk item pernyataan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru sebesar 89 dan nilai median sebesar 89. Nilai varians sebesar 14 dan standar deviasi sebesar 4 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 14 skor terendah 84 dan skor tertinggi 98.

Selanjutnya, jika skor motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja kepala sekolah kepada guru. Distribusi frekuensi

berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.³ Jadi, skor motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif.⁴ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja kepala sekolah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 :
Perolehan Persentase Kategori Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru (X₂)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik	0	0%
81-90	Baik	20	62,5%
91-100	Sangat Baik	12	37,5%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel motivasi kerja kepala sekolah kepada guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa, secara umum motivasi kerja kepala sekolah kepada guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara yang termasuk pada kategori kurang baik dan cukup baik sebesar 0%. Motivasi kerja kepala sekolah kepada guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara yang masuk pada kategori baik memiliki nilai antara 81-90 sebanyak 20 orang atau sebesar 62,5% sementara, nilai antara 91-100 sebanyak 12 orang atau sebesar 37,5% masuk pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah kepada guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara termasuk dalam kategori baik.

³J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid. h.63.

⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid. h. 35.

3. Kinerja Guru

Statistik skor variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.° :
Perolehan Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Guru (Y)

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	32
Mean	88
Median	87
Std. Deviation	4
Variance	14
Range	14
Minimum	83
Maximum	97

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, nilai rata-rata yang diperoleh dari responden untuk item pernyataan kinerja guru sebesar 88 dan nilai median sebesar 87. Nilai varians sebesar 14 dan standar deviasi sebesar 4 dari skor ideal 100, sedangkan rentang skor yang dicapai 14 skor terendah 83 dan skor tertinggi 97.

Selanjutnya, jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas.⁵ Jadi, skor kinerja guru dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara

⁵ J. Suprianto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Ibid.

kualitatif.⁶ Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru (Y)

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61-70	Kurang Baik	0	0%
71-80	Cukup Baik		0%
81-90	Baik	25	78.1%
91-100	Sangat Baik	7	21.9%
Jumlah		32	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, thn 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa, secara umum kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara yang termasuk pada kategori kurang baik dan cukup baik sebesar 0%. Kinerja guru yang masuk pada kategori baik memiliki nilai 81 – 90 sebanyak 25 orang atau sebanyak 78,1%. Sedangkan, kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara masuk pada kategori sangat baik memiliki nilai antara 91 – 100 sebanyak 7 orang atau sebesar 21,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara termasuk dalam kategori baik.

4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

a. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil pada lampiran 4, diperoleh r adalah 0,802. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah terhadap kinerja guru (Y), artinya semakin tinggi kompetensi manajerial kepala sekolah maka semakin tinggi pula

⁶ Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Ibid.

kinerja guru. Kemudian, untuk mengetahui besarnya variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan rumus koefisien determinasi (KD) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,802^2 \times 100\% = 0,643 \times 100\% = 64,3\%.$$

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 64,3% sedangkan, sisanya 35,7% di pengaruhi oleh variabel lain. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru dapat timbul dari berbagai faktor.

b. Motivasi kerja Kepala Sekolah kepada Guru

Hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh nilai *rhitung* sebesar 0,815 seperti pada (lampiran 4.). Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja kepala sekolah kepada guru (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan kinerja guru (Y). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja kepala sekolah kepada guru semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru digunakan rumus koefisien determinasi (KD) yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,815^2 \times 100\% = 66,4 \times 100\% = 66,4\%.$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 66,4% sedangkan sisanya 33,6% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dapat muncul dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

- c. Kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil *rhitung* pada (lampiran 4), diperoleh nilai *r* sebesar 0,817. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompetensi manajerial (X1) dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru digunakan rumus koefisien determinasi (KD) yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,817^2 \times 100\% = 66,74 \times 100\% = 66,74\%.$$

Hasil hitung ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% ditentukan oleh variabel lain. Variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dapat muncul dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh kompetensi manajerial terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 3 Luwu Utara dengan penyebaran angket yang telah di uji validitas isi diperoleh 67 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 32 responden yang berasal dari semua guru tetap di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Hasil penyebaran angket

kepada 32 responden tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi manajerial kepala masuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi sampel 18 orang dan hasil persentase 56,3%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 91.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 63,3%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fisla Wirda bahwa kompetensi manajerial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja industri kreatif Sumatra Barat.⁷ Hal tersebut, menunjukkan bahwa, kompetensi manajerial memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja di sebuah organisasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Al- Faradis bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁸ Hal tersebut, memperkuat pendapat Gorton bahwa kompetensi manajerial penting bagi peningkatan kinerja guru.⁹

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sehingga kepala sekolah perlu mempunyai kesadaran dalam meningkatkan kompetensinya mengingat pentingnya peranan kepala sekolah dalam membawah sekolah ke arah yang lebih baik. Kompetensi manajerial kepala sekolah SMA Negeri 3 Luwu Utara masuk dalam kategori sangat baik yang mana dapat

⁷Fisla Wirda, *Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatra Barat*, (UIN: Padang, 2015), h. i.

⁸ Fayruzah El-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah Putri Prenduan Sumenap*, (UIN: Malang, 2016) h. xvii.

⁹ Ricard, A Gorton, *School Administration*, (The American: Brown Company Publisher 1976). h.286.

mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai manajer adalah orang yang bertanggung jawab penuh dalam mengendalikan proses pendidikan di sekolah. sehingga, keberhasilan sekolah tidak lepas dari kompetensi kepala sekolah dalam menerapkan fungsi-fungsi manajerialnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Sejalan dengan ungkapan Wahjosumido bahwa kepala sekolah merupakan seorang perencana, organisator, dan pendali pendidikan.¹⁰

Kompetensi manajerial mendasari seorang pemimpin unggul dalam menjalankan kinerjanya, ini sejalan dengan pendapat Boyatziz, bahwa kompetensi manajerial adalah karakter yang mendasari seseorang unggul dalam menghasilkan kinerja.¹¹ Oleh karena itu, kepala sekolah perlu dalam meningkatkan kompetensi manajerial agar mampu dalam memberdayakan segala sumber daya yang dimiliki sekolah salah satunya yaitu sumber daya manusia.

2. Pengaruh motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara

Berdasarkan hasil uji validitas isi diperoleh 32 item pertanyaan angket yang valid untuk diberikan kepada 31 responden yang berasal dari semua guru tetap di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Hasil penyebaran angket kepada 32 responden tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi kerja kepala sekolah kepada guru masuk dalam kategori baik frekuensi sampel 20 orang dan hasil persentase 62,5%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 89.

¹⁰ Wahjosumido, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik & Permasalahannya*, (Ed. 1. Cet. IX; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 95.

¹¹ Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*: Wiley. Iv.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja kepala sekolah kepada guru secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 66,4%. Ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati,¹² dan Al-Faradis¹³ bahwa motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut memperkuat ungkapan Hasibuan, bahwa motivasi adalah memberikan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terinteragrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.¹⁴ Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diperoleh seseorang dapat menumbuhkan semangat kerja dan mempengaruhi hasil atau kinerja seseorang. Dengan ini, sebaiknya kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah senantiasa meningkatkan motivasi kerjanya kepada guru demi meningkatkan kegairan guru dalam bekerja demi meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Di sekolah kepala sekolah merupakan manajer puncak yang berfungsi dalam mengendalikan segala sesuatu yang berkaitan dengan proses pendidikan di sekolah. Untuk itu, hendaknya kepala sekolah selalu memberikan motivasi yang baik bagi seluruh karyawannya dalam hal ini guru agar selalu meningkatkan kegairahan dalam bekerja demi mencapai kinerja yang baik. Sebagaimana menurut Maslow, McGragor, McClelland dan Robbin dalam Patricia Buhler,

¹² Mega Ayhu Rahmawati, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Di Kota Tegal*, (UN: Semarang, 2011), h. i.

¹³ Fayruzah El-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah Putri Prenduan Sumenap*, h. xvii.

¹⁴ Hasibuan, Malayu SP, *Organisasi & Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 76.

bahwa orang yang memperoleh motivasi tinggi akan melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, dan bekerja secara maksimal, serta memiliki tingkat kinerja yang tinggi yang mempengaruhi hasil yang dituju.¹⁵ Hal ini mengisyaratkan bahwa seseorang yang bekerja dengan giat dapat terjadi jika didorong oleh motivasi yang kuat serta mempengaruhi hasil kerja yang dicapai.

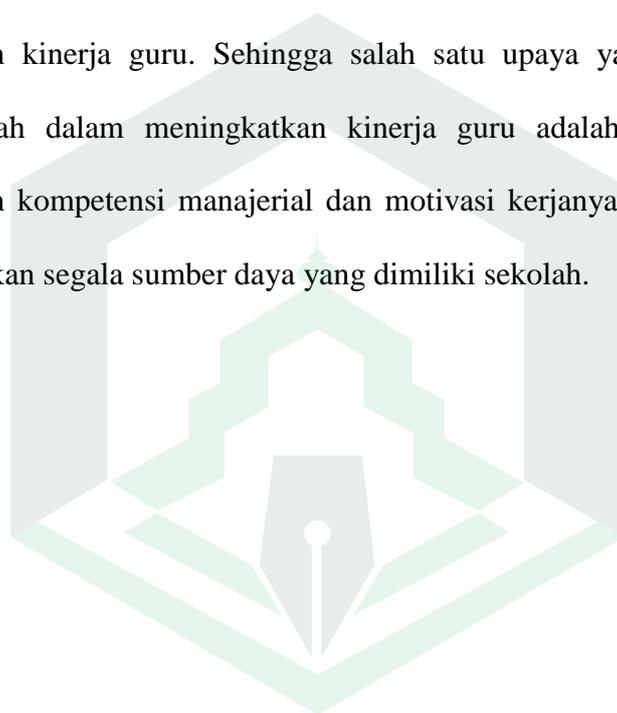
3. Pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru

Sebagaimana hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 66,7% sedangkan sisanya 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Artinya, kinerja guru secara bersama-sama dipengaruhi oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Al-Faradis bahwa kompetensi manajerial berpengaruh simultan terhadap kinerja guru sebesar 65%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru berpengaruh terhadap kinerja guru jika dilakukan secara bersama-sama. Untuk itu kepala sekolah sebagai manajer hendaknya senantiasa meningkatkan kompetensi manajerial dan motivasi kerjanya kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja demi mewujudkan tujuan

¹⁵ Patricia Buhler, *Alpha Teach Your Self; Management Skills dalam 24 Jam*. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk., (Jakarta: Media Group 2004), h. 192.

pendidikan nasional. Sebagaimana menurut Mustafa bahwa, Salah satu penyebab rendahnya hasil pendidikan adalah kualitas guru yang rendah.¹⁶ Hasil pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja guru turut andil dalam mempengaruhi kualitas pendidikan. Dengan demikian, guru sebagai penyelenggara pendidikan yang memiliki peran yang sangat penting sebagai pendidik agar senantiasa selalu menjadi perhatian bagi pimpinan utamanya kepala sekolah untuk terus meningkatkan kinerja guru. Sehingga salah satu upaya yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan senantiasa meningkatkan kompetensi manajerial dan motivasi kerjanya agar mampu dalam memberdayakan segala sumber daya yang dimiliki sekolah.



IAIN PALOPO

¹⁶ Jemen Mustafa, *Analisis Kebijakan Pendidikan*, (cet.1,-Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), h. 198.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* yang dilakukan di SMA Negeri 3 Luwu Utara. Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang dikemukakan oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 64,3%.
2. Motivasi kerja kepala sekolah kepada guru secara signifikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 66,4%.
3. kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu Utara sebesar 66,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 3 Luwu utara dipengaruhi oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru dan 33,3% ditentukan oleh variabel lain.

B. Implikasi Penelitian

Setelah melakukan penelitian maka peneliti memberikan saran-saran terhadap pihak sekolah di SMA Negeri 3 Luwu Utara :

1. Bagi Kepala Sekolah yang memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola sekolah sebaiknya selalu berupa meningkatkan kompetensinya salah satunya bidang manajerial agar mampu mengelola sumber daya yang dimiliki

sekolah utamanya sumber daya manusia yakni guru agar mampu mendorong guru dalam bekerja optimal agar kinerjanya meningkat.

2. Kinerja guru akan menjadi lebih baik jika mendapat dukungan, dorongan yang sifatnya membangun dari kepala sekolah secara terus-menerus agar guru terdorong untuk selalu bekerja secara optimal.

3. Hendaknya bagi kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan akan sadar dengan salah satu tugasnya yaitu sebagai motivator, yakni penggerak bagi guru sehingga dapat bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja guru

Penulis menyadari dalam melakukan penelitian ini jauh dari kesempurnaan, sehingga peneliti berikutnya perlu menggali lebih jauh lagi tentang pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja kepala sekolah kepada guru terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpha Patricia, *Teach Your Self; Management Skills dalam 24 Jam*. Penerjemah Sugeng Haryanto dkk., Jakarta: Media Group 2004.
- Azwar, S, *Reliabilitas dan Validitas. Edisi 4*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.
- Ahmad Abdul Wahid, *Tesis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri*, IAIN: Sukarta, 2016
- Abas Erjati, *Magnet Kepemimpinan Madrasah terhadap Kinerja guru*, Jakarta PT Gramedia, 2017.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Bhardwaj, A., & Punia, B. K., *Managerial competencies and their influence on managerial performance: A literaturereview introduction*. Jurnal Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat, 2005.
- Buhler Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Danin Sudarwan, *Profesional dan etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Depdiknas. *Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Dewi Asterya Cici, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun Ips Se-Kecamatan Temanggung*, UIN; Semarang, 2015.
- Effendi Mochtar, *Manajemen: suatu pendekatan berdasarkan ajaran islam*, Jakarta: PT Bhatar Karya Aksara, 1986.
- EL-Faradis Fayruzah, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Tarbiyatul Mualimien Al-Amien Prenduan*, UIN: Malang, 2016
- Fathurrohman Pupu, M. Sobry Sutikno, *Strategi Belajar Mengajar*, Bandung: Refika Aditama, 2010.

- Gozali Imam, *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BUPD, 2002.
- Gorton Ricard, A, *School Administration*, The American: Brown Company Publisher 1976.
- Haslindah, *Pengaruh Kemampuan Integrasi Pengetahuan dan Pengalaman terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas XI SMK Pelayaran Samudra Nusantara Utama Palopo*, Skripsi Institut Agama Islam Negeri Palopo : Tidak dipublikasikan, 2019
- Ikbal M. Hasan, *Pokok-pokok materi statistic I*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Jelantik A. A. Ketut, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS, Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015.*
- Malayu SP Hasibuan, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Maltis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Megan, *Leadership and Team in Educational Management*, Jakarta: Grasindo, 2005.
- Mustafa Jejen, *Analisi Kebijakan Pendidikan*, cet.1,-Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Malayu Hasibuan, SP, *Organisasi & Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010
- Mulyasa E., *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004.
- Morgan C.T., *Introduction to Pshycologi*, Singapore: McGrow-Hill, 1996
- Nashar, *Peranan Motivasi dan Kemampuan Awal dalam Kegiatan Pembelajaran*, Jakarta: Delia Perss, 2004.
- Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Nisfianoor Muhammad, *Pendekatan Modern untuk Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Nugroho Riant D., *Negara-Negara Berkembang Model-Model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*, Jakarta: Gramedia, 2006.
- Permendiknas nomor 13 tahun 2007 *tentang Standa Kompetensi Kepala Sekolah*, pada tgl, 10 November 2017. Pukul 10.00 A. M.

- R. E. Boyatzis, (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*: Wiley.
- Rangga M. W.K dan Prima Naumi, *Pengaruh motivasi diri terhadap motivasi belajar mahasiswa universitas Paramadina*, Jakarta: PS Universitas Paramadina.
- Rahmawati Ayhu Mega, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Di Kota Tegal*, UN: Semarang, 2011.
- Ridwan, dan Sunarto, *Pengantar Statistik untuk Pendidikan Sosial, Ekonomi Komunikasi dan Bisnis*, Cet.III; Bandung: Alfabeta, 2010
- Ruky A. S., , *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Silalai Ulbert, *Studi Ilmu Administrasi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002.
- Sondang. P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Sudijono Anas, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Suitiah Muhaimin, Sugeng listia, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sujarweni Wiratna, *SPSS untuk Penelitian, "Tabel distribusi t"* , Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2013.
- Suprianto J., *Statistik Teori dan Aplikasi*, Cet I; Erlangga, 2000.
- Siregar Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Suherman, dkk, *Strategi Pembelajaran Matematika Kontemporer*, Bandung: FMIPA Universitas Pendidikan Indonesia, 2003.
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003, *System Pendidikan Nasional*, akses tgl, 2 Maret 2018.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru Dan Dosen dan peraturan Mendiknas Nomor 11 Tahun 2005 beserta penjelasannya*, Bandung: Citra Utama, 2005

Usman User, *menjadi guru profesional*, Bandung: Rosda Karya, 2011.

Uno Hamzah B., *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012

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.

Wirda Fisda & Tuti Azra, *Kompetensi Manajerial Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatra Barat*, UIN: Padang, 2015

Abdul Wahid Ahmad, *Tesis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri*, IAIN: Sukarta, 2016.



IAIN PALOPO

LAMPIRAN 1 : VALIDASI INSTRUMEN

FORMAT VALIDASI DAFTAR PERTANYAAN KOMPETENSI MANAJERIAL, MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU, KINERJA GURU

PETUNJUK

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Luwu Utara”**, penelitian menggunakan instrumen “daftar pernyataan”. Untuk itu peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian terhadap instrumen yang dikembangkan tersebut. Penelitian dilakukan dengan memberi tanda *ceklist* pada kolom yang dinilai. Penilaian menggunakan rentang penilaian sebagai berikut:

“Sangat Tidak Setuju” dengan skor 1

“Tidak Setuju” dengan skor 2

“Kurang Setuju” dengan skor 3

“Setuju” dengan skor 4

“Sangat Setuju” dengan skor 5

Selain Bapak/Ibu memberikan penilaian, dapat juga Bapak/Ibu memberikan komentar langsung di dalam lembar pengamatan.

Atas bantuan penilaian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

IAIN PALOPO

KISI-KISI INSTRUMEN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

No	Dimensi	Indikator	Sub. Indikator	Nomor Item		Jumlah		
				+	-			
1	Perencanaan	a. Penyusunan perencanaan sekolah	menetapkan kriteria atau standar pencapaian program secara jelas		10	1		
		b. Penyusunan rencana operasional pengembangan sekolah	a. Mampu menyusun perencanaan sekolah jangka pendek	5		3		
			b. Mampu menyusun rencana sekolah jangka menengah	11				
			c. Mampu menyusun rencana sekolah jangka panjang	2				
		c. Penyusunan RAPBS	a. Mampu menyusun penerimaan dan pengeluaran yang direncanakan dalam satu periode kebijaksanaan keuangan	1		3		
			b. Memaksimalkan anggaran untuk sekolah dan unsur-unsur pimpinan		29			
			c. Memaksimalkan anggaran untuk program – program dan kegiatannya	18				
		2	Kepemimpinan	Memimpin sekolah	a. Memberikan informasi terbaru dan berbagai ketrampilan kepada guru dan staf		20	6
					b. Melakukan komunikasi terbuka kepada guru dan staf	25		
c. mendengarkan dan menanggapi keluhan dari guru maupun staf					7			
d. Mampu menyediakan kebutuhan warga sekolah	9							

			e. Menempatkan diri sesuai kondisi di setiap kesempatan		23			
			f. Menggunakan pendekatan yang mendalam apabila terdapat masalah pada warga sekolah		3			
3	Pengorganisasian	a. Mengelola perubahan dan Pengembangan organisasi sekolah menuju organisasi pembejar efektif	a. Mampu mengelola perubahan dan mengembangkan organisasi sekolah menuju organisasi pembejar yang efektif	19		4		
			b. Mampu menyusun struktur organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan	24				
			c. Membuat rincian tugas pokok setiap unit kerja		13			
			d. Mengembangkan organisasi informal sekolah secara efektif		36			
		b. Menciptakan budaya organisasi sekolah	a. Menciptakan budaya organisasi sekolah	4		2		
			b. menciptakan iklim kerja yang efisien, kreatif dan inovatif di sekolah	30				
		c. Menciptakan iklim organisasi sekolah	a. Mampu menciptakan lingkungan fisik sekolah yang nyaman, bersih, dan indah	8		2		
			b. Mampu menciptakan suasana iklim kerja yang sehat dan harmonis	12				
		4	Penggerakan	a. Mengelola guru dan staf dalam pemberdayaan SDM	a. Pengembangan organisasi sekolah	14		
					b. Mengelola kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana		16	

			pengembangan sekolah			5
			c. melaksanakan rekrutmen dan seleksi guru dan staf		40	
			d. Mampu mengelola pembinaan terkait dengan tugas guru dan staf	21		
			e. mengelola pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf		31	
		b. Mengelola sarana dan prasarana	a. Mampu mengelola pengadaan fasilitas sekolah	22		4
			b. Mampu mengelola pengadaan sarana sekolah	33		
			c. Mengelola pemeliharaan fasilitas yang bersifat preventif maupun perawatan kerusakan fasilitas sekolah		26	
			d. Mampu mengelola pelaksanaan kegiatan inventaris	34		
		c. Mampu mengelola humas	a. Mampu mengelola humas	32		5
			b. Mampu melakukan pendekatan dalam rangka mendapat dukungan dari lembaga pemerintah, swasta, dan masyarakat	27		
			c. Memperoleh dukungan positif dari komite sekolah	38		
			d. Memelihara hubungan dengan masyarakat sekitar		28	
			e. Mampu berkomunikasi secara terbuka dalam batas tertentu	35		
		d. Mengelola Peserta didik	a. Mampu melakukan penerimaan peserta	49		

			didik sesuai dengan peraturan			4
			b. Melaksanakan layanan bimbingan dan konseling bagi peserta didik		17	
			c. Melaksanaan tata tertib sekolah bagi peserta didik		48	
			d. Memberikan dukungan dan apresiasi bagi para peserta didik yang berprestasi maupun peserta didik yang kurang mampu	37		
		e. Mengelola Pengembangan Kurikulum	a. Mampu mengembangkan rencana dan program pembelajaran	47		4
			b. Melaksanakan metode pembelajaran yang efektif		39	
			c. Mampu mengelola kegiatan pengembangan sumber dan alat pembelajaran	46		
			d. Mampu membuat jadwal pelajaran	40		
		f. Mengelola Keuangan Sekolah	a. Mengupayakan sumber – sumber keuangan sekolah		45	3
			b. Mampu mengkoordinasikan pembelajaran keuangan	50		
			c. Mampu menyampaikan laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku	41		
		g. Mengelola Ketatausahaan sekolah	a. Mampu mengelola ketatausahaan sekolah	52		
			b. Mampu mengelola pengarsipan surat	43		

			masuk dan surat keluar			5
			c. Mendokumentasikan arsip sekolah	51		
			d. Mampu mengelola kelengkapan administrasi sekolah	61		
			e. Mengelola administrasi sekolah	54		
		h. Mengelola Unit Layanan Khusus sekolah	a. Mendayagunakan unit layanan kesehatan sekolah secara optimal		63	4
			b. Mampu mengkoordinasikan pengelolaan kantin sehat di sekolah	55		
			c. Mampu mengkoordinasikan pengelolaan koperasi sekolah	62		
			d. Mampu mengelola perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar	6		
		i. Mengelola Sistem Informasi sekolah	a. Mampu mengelola pemanfaatan teknologi informasi untuk menyusun database sekolah	64		4
			b. Mengelola sistem informasi sekolah supaya mudah diakses		57	
			c. Menerima seluruh informasi yang masuk dengan baik dalam mengambil keputusan		65	
			d. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi sekolah	58		
		j. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi sekolah	a. Mampu mengembangkan prosedur dan mekanisme sistem layanan informasi	66		
			b. Mampu mengkoordinasikan	59		

			pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran			3
			c. Mampu mengatur pemanfaatan teknologi informasi untuk pengembangan sistem manajemen sekolah	67		
5	Evaluasi	a. Monitoring pelaksanaan program kegiatan sekolah	a. Mampu melakukan monitoring terhadap keberhasilan program sekolah	60		2
			b. Mampu memantau pelaksanaan program sekolah secara rutin	42		
		b. Evaluasi pelaksanaan program kegiatan sekolah	Mampu melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan program	56		1
		c. Pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah	Mampu menyampaikan laporan setiap program sekolah	44		1
		d. Merencanakan tindak lanjut	merencanakan tindak lanjut setiap program sekolah setelah di evaluasi		53	1
		Jumlah		46	21	67

IAIN PALOPO

Saran:

Seberapa PERNYATAAN DALAM INSTRUKSI
PENELITIAN PERLU MELAKUKAN DENGAN
INDIKATOR PADA KEGIATAN PENELITIAN.

Keputusan

Petunjuk: silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B dan C. Huruf A, B dan C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Palopo tanpa revisi

B = Layak digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Palopo tanpa revisi

A	B	C
		√

Palopo, 2018

Validator,



IAIN PALOPO NIP

KISI-KISI INSTRUMEN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU

No	Dimensi	Indikator	Sub. Indikator	Nomor Item		Jumlah
				+	-	
1	Motivasi internal	a. Tanggung Jawab guru dalam melaksanakan tugas	a. Mampu menyelesaikan tugas dengan baik	24		3
			b. Meninggalkan urusan lain demi mengerjakan tugas		20	
		b. Mengerjakan tugas dengan target yang jelas	a. Mampu menyelesaikan tugas terbaik menurut ukurannya	7		5
			b. Berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	31	19	
			c. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	18	12	
		c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	a. Mampu menetapkan standar pencapaian tugas	8		6
b. Berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan	29					
c. Tantangan berat mendorong untuk bekerja lebih keras	30					
			d. Mampu mengerjakan tugas yang menantang untuk maju	5,3		

			e. tugas-tugas yang menantang mendorong bekerja lebih baik	6		
		d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan saya	Ingin mendapatkan umpan balik dari pekerjaan		26	1
		e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	a. Mampu menyelesaikan tugas-tugas yang berat dihadapinya		1	3
			b. Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama	15		
			c. Senang mendapat tugas tambahan		13	
		f. Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain	Berusaha bekerja untuk melebihi teman-temannya	10		2
			a. Mampu memilih cara termudah dalam menyelesaikan tugas		16	
			b. Kepala sekolah mendorong dalam bekerja keras	9		
		g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	a. Mampu menyelesaikan tugas tambahan demi mencapai	23		2

			prestasi			
			b. Berusaha bekerja keras dalam mencapai yang terbaik	17		
2	Motivasi Eksternal	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	a. Kepala mengapresiasi guru yang mandiri dan tidak bergantung pada orang lain	32		3
			b. Menjadikan tugas bagian dari hidupnya	2		
			c. Mampu mengerjakan tugas yang di berikan dengan baik	22		
		b. Senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakannya	a. Apresiasi yang di berikan kepala sekolah untuk bekerja lebih baik	27		3
			b. Belajar dari teman dalam meningkatkan keterampilan	28		
			c. Inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	21		
		c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	a. Bekerja lebih giat ketika mendapatkan tugas yang berat	4		2
			b. Mampu menyelesaikan tugas dengan cepat		25	
		d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh pujian dari teman dan atasan	a. Mampu meningkatkan tugas untuk keperluan sekolah		14	2
			b. Pemilihan pegawai teladan yang dilakukan kepala sekolah, mendorong dalam mengembangkan diri	11		

	Jumlah		23	7	32
--	---------------	--	-----------	----------	-----------



IAIN PALOPO

Saran:

Keputusan

Petunjuk: silahkan Bapak/Ibu berikan tanda centang (√) pada kolom A, B dan C. Huruf A, B dan C mempunyai arti sebagai berikut:

A = Layak selanjutnya digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Palopo tanpa revisi

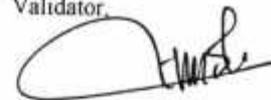
B = Layak digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Palopo dengan revisi

C = Tidak layak digunakan untuk penelitian pada SMA Negeri 2 Palopo tanpa revisi

✓	B	C

Palopo, 2018

Validator,



IAIN PALOPO TASHIN TAHRIM, Spd.M.pd.
NIP -

KISI-KISI INSTRUMEN KINERJA GURU

No	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Nomor Item		Jumlah
				+	-	
1	Kualitas Kerja	a. Merencanakan program pengajaran dengan tepat	a. Mampu menyiapkan rencana pengajaran	5		3
			b. menyusun rencana pengajaran sesuai dengan kemampuan awal siswa		10	
			c. Mampu mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa	6		
		b. Melakukan penilaian hasil belajar	a. Mampu menilai pekerjaan siswa secara objektif	9		2
			b. membuat soal dengan mengambil soal dari bank yang sudah pernah diajarkan		2	
		c. Melakukan penilaian hasil belajar	Hati-hati dalam menjelaskan materi untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru		3	1
		d. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran	menerapkan hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang didapat dari seminar dan buku dalam proses pembelajaran	1		1
2	Kecepatan/ ketetapan Kerja	a. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran	a. Mampu menjelaskan materi dengan memberi contoh-contoh seperti yang dialami siswa sehari-hari	4		3
			b. Mampu memberikan materi pelajaran berdasarkan buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku	7		
			c. mengikuti seminar-seminar pembelajaran untuk diterapkan dalam pembelajaran		15	
		b. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki	a. Meberikan kesempatan kepada siswa dalam bertanya pada saat menjelaskan materi		20	3

		siswa	b. menetapkan materi ajar berdasarkan karakteristik siswa		13	4			
			c. melihat karakteristik siswa dalam mengadakan tes kemampuan akademik siswa		30				
		c. Menyelesaikan program pengajaran	a. menyelesaikan bahan ajar sesuai kalender akademik dengan membuat rencana pertemuan awal sampai akhir	25					
			b. Mampu menyelesaikan pertemuan yang telah disusun dan ditepati	35					
			c. Meminta bantuan pada ketua dalam menyalin/mendikte materi pada saat ada pekerjaan di sekolah yang harus diselesaikan		23				
			d. Mampu mengumpulkan tugas siswa tepat waktu dan mengembalikan ketika selesai dinilai	18					
		3	Inisitif dalam Bekerja	a. Menggunakan media dalam pembelajaran	a. Menggunakan media dalam proses pembelajaran		32		3
					b. menyesuaikan media yang digunakan sesuai dengan materi pelajaran			19	
					c. Mampu merancang media pembelajaran sendiri ketika media yang dibutuhkan tidak terdapat di sekolah		16		
				b. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	a. membuat kelompok belajar dalam kelas ketika dibutuhkan			14	4
b. Memberikan tugas-tugas individu untuk dikerjakan di rumah	22								
c. Dalam pembelajaran tertentu misalnya biologi siswa dibawah langsung kelapangan dalam melihat ekosistem yang ada	26								

			d. Mengadakan darmawisata dengan mengajak siswa ke tempat-tempat bersejarah		21	
		c. Menyelenggarakan administrasi sekolah	a. Mampu mengatur data-data siswa dengan baik	31		3
			b. Mampu menyusun data perkembangan siswa dengan rapi untuk diambil ketika dibutuhkan	36		
			c. mengatur satuan pelajaran dengan baik setiap kali pertemuan		40	
		d. Menciptakan hal-hal yang baru lebih efektif dalam menata administrasi sekolah	a. Mampu menyiapkan buku administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan dengan baik	46		3
			b. Mampu menciptakan administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara baru yang mudah dipahami	41		
			c. menciptakan administrasi kelas yang diminta kepala sekolah di siapkan dengan baik		11	
4	Kemampuan Kerja	a. Mampu dalam memimpin kelas	a. Mampu melakukan perbuatan yang baik agar menjadi panutan siswa	39		2
				b. membentuk kelompok belajar siswa untuk menggunakan waktu belajar baik sekaligus memantu kegiatan itu		
		b. Mampu mengelola IBM	a. Mampu membagi waktu dengan memberikan tugas pada kelas yang berhalangan gurunya datang	28		5
			b. Membiasakan siswa berdoa sebelum pelajaran dimulai		8	
			c. Mampu melakukan tanya jawab dengan siswa setaip kali selesai mengajar		12	

			d. Memberikan apresiasi pada siswa ketika mampu menjawab soal	17		
			e. Membantu siswa yang kurang mampu menerima penjelasan bersama-sama dengan memberikan penjelasan secara mandiri		24	
		c. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa	Hasil pekerjaan yang dinilai dikembalikan agar siswa mengetahui kelemahannya	27		1
		d. Megusai landasan pendidikan	Mampu melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan aturan pancasila dan UUD 1945	29		1
5	Komunikasi	a. Melaksanakan layanan bimbingan belajar	a. membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar	42		2
			b. mengadakan bimbingan khusus bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran tertentu		37	
		b. Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran	Memberikan tugas bagi siswa yang pemalu dan meminta membacakan di depan hasil pekerjaannya	43		1
		c. Menggunakan berbagai tehnik dalam mengelola proses belajar mengajar	a. Mampu memberikan materi-materi yang baru sesuai dengan perkembangan belajar siswa	45		2
			b. menggunakan berbagai tehnik mengajar		44	
		d. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	a. Meminta pada guru lain untuk menilai segala kekurangannya dalam mengajar		38	2
			b. Menerima masukan perbaikan pangajaran dan menerapkannya dalam proses pembelajaran	34		
Jumlah				28	18	46

LAMPIRAN 2 : INSTRUMEN PENELITIAN KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 3 LUWU UTARA

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 :

Petunjuk pengisian:

Pernyataan Positif

Untuk menyatakan positif, Selalu (SL) diberi nilai 5, Sering (SR) diberi nilai 4, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, Jarang (JR) diberi nilai 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak pernah (TP) diberi nilai 5, Jarang (JR) diberi nilai 4, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, Sering (SR) diberi nilai 2, dan Selalu (SL) diberi nilai 1.

No	Pernyataan Kompetensi Manajerial	Alternative Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Kepala sekolah mampu menyusun penerimaan dan pengeluaran yang direncanakan dalam satu periode kebijaksanaan keuangan					
2	kepala sekolah mampu menyusun perencanaan sekolah jangka panjang					
3	Kepala sekolah sulit mengadakan pendekatan mendalam apabila terdapat masalah pada warga sekolah					
4	Kepala sekolah mampu menciptakan budaya organisasi sekolah					
5	kepala sekolah mampu dalam menyusun perencanaan sekolah jangka pendek					
6	Kepala sekolah mampu mengelola perpustakaan sekolah sebagai sumber belajar					
7	kepala sekolah kurang merespon keluhan dari guru maupun staf					

8	Kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan fisik sekolah yang nyaman, bersih, dan indah					
9	Kepala sekolah mamapu menyediakan kebutuhan warga sekolah					
10	Kepala sekolah kesulitan dalam menetapkan kriteria atau standar pencapaian program secara jelas					
11	Kepala sekolah mampu menyusun rencana sekolah jangka menengah					
12	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana iklim kerja yang sehat dan harmonis					
13	Kepala sekolah kesulitan membuat rincian tugas pokok setiap unit kerja					
14	Kepala sekolah mampu mengembangkan organisasi sekolah menjadi lebih baik					
15	Kepala sekolah mampu merancang jadwal pelajaran dengan baik di sekolah					
16	Kepala sekolah mampu mengelola kebutuhan guru dan staf berdasarkan rencana pengembangan sekolah					
17	Kepala sekolah sulit melakukan layanan bimbingan dan konseling bagi peserta didik					
18	Kepala sekolah mampu dalam memaksimalkan anggaran untuk program – program dan kegiatannya					
19	Kepala sekolah mampu mengelola dan mengembangkan organisasi sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif					
20	Kepala sekolah terbiasa lambat memberikan informasi terbaru dan berbagai ketrampilan kepada guru dan staf					
21	Kepala sekolah mampu dalam mengelola pembinaan terkait dengan tugas guru dan staf					
22	Kepala sekolah mampu dalam mengelola pengadaan fasilitas sekolah dengan baik					
23	Kepala sekolah kesulitan dalam menempatkan diri sesuai kondisi di setiap kesempatan					
24	Kepala sekolah mampu menempatkan struktur organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan					
25	Demi mengembangkan organisasi sekolah kepala sekolah berusaha melakukan komunikasi terbuka kepada guru dan staf					
26	Kepala sekolah kurang memantau pemeliharaan fasilitas yang bersifat preventif maupun perawatan kerusakan fasilitas sekolah					
27	Kepala sekolah mampu melakukan pendekatan dalam rangka mendapat dukungan dari lembaga pemerintah, swasta, dan masyarakat					
28	Kepala sekolah sulit memelihara hubungan dengan					

	masyarakat sekitar					
29	Kepala sekolah kurang memaksimalkan anggaran untuk sekolah dan unsur-unsur pimpinan					
30	Kepala sekolah berusaha menciptakan iklim kerja yang efisien, kreatif dan inovatif di sekolah					
31	Kepala sekolah kurang memperhatikan pemberian kesejahteraan kepada guru dan staf					
32	Kepala sekolah mampu mengelola humas dengan baik					
33	Kepala sekolah mampu melakukan pengadaan sarana dan prasana sekolah					
34	Kepala sekolah mampu memperhatikan pelaksanaan kegiatan inventaris di sekolah					
35	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara terbuka dalam batas tertentu					
36	Kepala kurang efektif dalam mengembangkan organisasi informal sekolah					
37	Kepala sekolah berusaha memberikan dukungan dan apresiasi bagi para peserta didik yang berprestasi maupun peserta didik yang kurang mampu					
38	Kepala sekolah berusaha memperoleh dukungan positif dari komite sekolah					
39	Kepala sekolah kurang memantau penggunaan metode guru yang baik dalam pembelajaran yang efektif					
40	Dalam melaksanakan rekrutmen guru kepala sekolah kurang teliti dalam memilih guru dan staf					
41	Kepala sekolah mampu menyampaikan laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
42	Kepala sekolah mampu memantau pelaksanaan program sekolah secara rutin					
43	Kepala sekolah mampu mengelola pengarsipan surat masuk dan surat keluar di sekolah					
44	Kepala mampu menyampaikan laporan setiap program sekolah					
45	Kepala sekolah kurang mengupayakan sumber – sumber keuangan lainnya di sekolah					
46	Kepala sekolah mampu mengelola kegiatan pengembangan sumber dan alat pembelajaran					
47	Kepala sekolah mampu mengembangkan rencana dan program pembelajaran di sekolah					
48	Kepala sekolah kurang memantau pelaksanaan tata tertib sekolah bagi peserta didik di sekolah					
49	Kepala sekolah mampu melakukan penerimaan peserta didik sesuai dengan peraturan					
50	Kepala sekolah mampu mengkoordinasikan pembelajaran dengan keuangan sekolah					
51	Kepala sekolah berusaha memantau					

	pendokumentasian arsip sekolah					
52	Kepala sekolah mampu menata ketatausahaan sekolah dengan baik					
53	Kepala sekolah kesulitan dalam melakukan tindak lanjut setiap program sekolah setelah di evaluasi					
54	Kepala sekolah mengelola kegiatan administrasi sekolah					
55	Kepala sekolah mampu mengkoordinasikan pengelolaan kantin sehat di sekolah					
56	Kepala sekolah mampu melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan program					
57	Kepala sekolah sulit menciptakan sistem informasi sekolah supaya mudah diakses					
58	Kepala sekolah memanfaatkan kemajuan teknologi informasi di sekolah					
59	Kepala sekolah mampu mengkoordinasikan pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran					
60	Kepala sekolah mampu melakukan monitoring terhadap keberhasilan program sekolah					
61	Kepala sekolah mampu mengelola kelengkapan administrasi sekolah					
62	Kepala sekolah mampu mengkoordinasikan pengelolaan koperasi di sekolah					
63	Kepala sekolah sulit mendayagunakan unit layanan kesehatan sekolah secara optimal					
64	Kepala mampu mendayagunakan dan pemanfaatan teknologi informasi dengan baik dalam menyusun database sekolah					
65	Kepala sekolah sulit mempertimbangkan seluruh informasi yang masuk dengan baik dalam mengambil keputusan					
66	Kepala sekolah berusaha mampu mengembangkan prosedur dan mekanisme sistem layanan informasi					
67	Kepala sekolah mampu mengatur pemanfaatan teknologi informasi untuk pengembangan sistem manajemen sekolah					

INSTRUMEN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU

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 :

Petunjuk pengisian:

Pernyataan Positif

Untuk menyatakan positif, Selalu (SL) diberi nilai 5, Sering (SR) diberi nilai 4, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, Jarang (JR) diberi nilai 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak pernah (TP) diberi nilai 5, Jarang (JR) diberi nilai 4, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, Sering (SR) diberi nilai 2, dan Selalu (SL) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas berat yang saya hadapi					
2	Tugas adalah bagian dari hidup saya					
3	Tugas-tugas yang berat mampu membuat tantangan untuk bagi saya untuk maju					
4	Kepala sekolah berupaya mendorong saya, untuk bekerja lebih giat ketika mendapatkan tugas yang berat					
5	Mampu mengerjakan tugas yang menantang bagi saya, merupakan kesempatan untuk maju					
6	Tugas-tugas yang menantang membuat saya, untuk meningkatkan kemampuan kerja saya					
7	Saya mampu melaksanakan tugas yang terbaik menurut ukuran saya					
8	Untuk mencapai tujuan yang saya tetapkan, saya berusaha mengarahkan segala kemampuan saya					

9	Penghargaan yang di berikan kepala sekolah, mendorong saya bekerja lebih giat lagi					
10	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman- teman					
11	Pemilihan pegawai teladan yang dilakukan kepala sekolah, mendorong untuk mengembangkan diri					
12	Terlambat dalam mengerjakan tugas merupakan hal yang biasa bagi saya					
13	Biasanya saya kesulitan dan keberatan jika diberikan tugas tambahan diluar tugas rutin saya					
14	Saya kesulitan dalam meningkatkan tugas untuk keperluan sekolah merupakan hal yang biasa					
15	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
16	Untuk menyelesaikan tugas, saya kesulitan dalam memilih cara termudah untuk meyelesaikan tugas					
17	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi yang terbaik					
18	Tugas-tugas saya selesaikan dengan tepat waktu					
19	Saya berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
20	biasanya saya meninggalkan tugas saya, demi mengerjakan urusan lain					
21	Kepala sekolah mengapresiasi saya, yang berinisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
22	Tugas yang diberikan kepala sekolah mampu dan tekun saya saya kerjakan dengan baik					
23	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya mampu dan bersedia mengerjakan tugas tambahan					
24	Setiap tugas yang menjadi tanggung jawab saya, mampu saya kerjakan dengan baik					
25	Karena dorongan dari kepala sekolah membuat saya selalu cepat-cepat menyelesaikan tugas					
26	Saya ingin pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya					
27	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari kepala sekolah, dan saya bekerja lebih baik lagi					
28	Kepala sekolah mendukung saya belajar dari teman-teman yang berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya					
29	Saya mampu mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan					
30	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk bekerja lebih keras					
31	Saya berusaha menciptakan hal-hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
32	Kepala sekolah mengapresiasi saya, untuk bekerja					

lebih mandiri dalam tugas saya, tanpa bergantung pada orang lain					
--	--	--	--	--	--



IAIN PALOPO

INSTRUMEN KINERJA GURU

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 :

Petunjuk pengisian:

Pernyataan Positif

Untuk menyatakan positif, Selalu (SL) diberi nilai 5, Sering (SR) diberi nilai 4, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, Jarang (JR) diberi nilai 2, dan Tidak Pernah (TP) diberi nilai 1.

Pernyataan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak pernah (TP) diberi nilai 5, Jarang (JR) diberi nilai 4, Kadang-kadang (KD) diberi nilai 3, Sering (SR) diberi nilai 2, dan Selalu (SL) diberi nilai 1.

No	Pernyataan	Alternative Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran saya terapkan dalam pembelajaran					
2	Soal-soal yang saya berikan ke siswa saya mengambilnya dari bank soal					
3	Dalam menjelaskan materi ajar saya kurang hati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
4	Saya mampu menjelaskan materi pembelajaran dengan memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari hari					
5	Sebelum mengajar saya mampu menyiapkan rencana pembelajaran terlebih dahulu					
6	Sebelum memulai pengajaran pada awal saya mampu mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa					

7	Saya mampu memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
8	Sebelum memulai pembelajaran di kelas saya sulit membiasakan siswa berdoa bersama terlebih dahulu					
9	Saya mampu menilai pekerjaan siswa secara objektif					
10	Rencana pengajaran, saya tidak susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
11	Buku-buku administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah, lambat saya menyiapkannya jika diminta tiba-tiba					
12	Setiap kali saya mengajar, saya sulit mengadakan Tanya jawab dengan siswa di kelas					
13	Untuk menetapkan materi ajaran bisanya tidak berdasarkan karakteristik siswa					
14	Biasanya, pembelajaran dalam kelas saya jarang berikan dalam bentuk kelompok					
15	Saya kurang aktif dalam mengikuti seminar untuk saya terapkan dalam pembelajaran dalam kelas					
16	Jika tidak tersedia media pembelajaran di sekolah saya mapu membuat sendiri					
17	Siswa yang menjawab pertanyaan dengan benar, langsung saya katakan baik, dengan ucapan, kamu anak yang pintar					
18	Saya mampu memberikan tugas pada siswa, dan saya kumpul tepat waktu dan setelah dinilai dikembalikan ke siswa					
19	Dalam proses pembelajaran, saya kesulitan dalam mempersiapkan media yang sesuai dengan materi					
20	Saya kurang memberi kesempatan pada siswa bertanya pada saat saya sementara menjelaskan materi					
21	Setiap akhir caturwulan, saya sulit mengajak siswa ke tempat-tempat bersejarah					
22	Tugas-tugas individu sengaja saya berikan dalam bentuk pekerjaan di rumah, agar siswa belajar di rumah					
23	Jika saya ada pekerjaan mendadak saya meminta bantuan ketua kelas membantu saya menulis materi/mendikte materi pada saat itu					
24	Siswa yang kurang mampu menerima penjelasan materi bersama-sama di kelas saya berikan penjelasan secara tersendiri					
25	Agar materi ajar dapat terselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai akhir					
26	Dalam pembelajaran tertentu misalnya biologi bisanya saya membawah langsung siswa ke lapangan untuk melihat langsung materi yang berhubungan					

	dengan ekosistem misalnya katak yang ada di sawah					
27	Hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai balikan bagi siswa untuk melihat dimana kelemahannya					
28	Saya mampu memeberikan tugas pada kelas yang berhalangan gurunya datang, untuk mereka kerja					
29	Saya mampu melaksanakan tugas menagajar saya, sesuai dengan aturan Pancasila dan UUD 1945					
30	Dalam melakukan tes kemampuan akademik siswa biasanya saya sulit mengadakan tes awal caturulan					
31	Data-data siswa mampu saya atur dengan baik					
32	Setiap mengadakan proses pembelajaran saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
33	Saya sulit mengatur waktu belajar siswa dengan baik, dalam membentuk kelompok belajar siswa dan memantau semua kegiatan belajar					
34	Setiap kali ada masukan untuk perbaikan penagajaran, sulit saya pertimbangkan untuk saya terapkan dalam proses pembelajaran					
35	Rencana pertemuan yang saya susun, mampu saya usahakan untuk ditepati sehingga materi benar-benar rampung dalam caturwulan					
36	Data perkembangan siswa mampu saya susun dan atur dengan baik, sehingga ketika saya butuhkan saya tinggal ambil					
37	Siswa yang bermasalah dalam pelajaran tertentu, saya kesulitan dalam melakukan bimbingan khusus					
38	Sengaja saya minta kepada teman untuk menilai segala kekurangan saya dalam mengajar					
39	Saya mampu melakukan perbuatan baik agar menjadi panutan bagi siswa di sekolah					
40	Satuan pelajaran untuk setiap kali pertemuan bisanya saya kurang mempersiapkannya terlebih dahulu					
41	saya mengatur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara baru yang mudah saya pahami					
42	Saya mampu membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar					
43	Bagi siswa yang pemalu, saya berikan tugas dan hasilnya di bacakan di depan kelas					
44	Saya kesulitan dalam menyiapkan tehnik pembelajaran					
45	Dalam mengajar, saya mampu memberikan materi-materi yang baru yang sesuai dengan perkembangan belajar siswa					
46	Saya mampu menyiapkan buku administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan					

**LAMPIRAN 3: JAWABAN VALIDASI INSTRUMEN KOMPETENSI
MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU
TERHADAP KINERJA GURU**

Data Validasi Angket Untuk Penelitian Kompetensi Manajerial

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s										
Validator 1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Validator 2	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3
Validator 3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3
s	10		11		11		9		9		9	
V	0.83		0.91		0.91		0.75		0.75		0.75	

Data Validasi Angket Untuk Penelitian Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s										
Validator 1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Validator 2	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3
Validator 3	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3
s	10		11		11		9		9		9	
V	0.83		0.91		0.91		0.75		0.75		0.75	

Data Validasi Angket Untuk Penelitian Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	s										
Validator 1	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Validator 2	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3
Validator 3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3
s	11		10		10		11		10		9	
V	0.91		0.83		0.83		0.91		0.83		0.75	

LAMPIRAN 5: Pengukuran Kompetensi Manajerial Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

No	Nama	X1	X2	Y	X1*X2	X1^2	X2^2	Y^2	X1*Y	X2*Y
1	Jisman, S. Pd	88	87	85	7656	7744	7569	7225	7480	7395
2	Huzain, S. Pd	87	86	84	7482	7569	7396	7056	7308	7224
3	Djarsi, S. Pd	87	86	86	7482	7569	7396	7396	7482	7396
4	Dra. Siti	86	85	83	7310	7396	7225	6889	7138	7055
5	Dra. Herlina Garay	85	84	83	7140	7225	7056	6889	7055	6972
6	H. Abd. Rusid, S.Pd	84	84	93	7056	7056	7056	8649	7812	7812
7	Drs. Juhardin	86	86	84	7396	7396	7396	7056	7224	7224
8	Drs. Muhammad Rusydi Alwi	85	84	83	7140	7225	7056	6889	7055	6972
9	Dra. Masdiarti	90	87	87	7830	8100	7569	7569	7830	7569
10	Drs Nurhalipah	88	87	86	7656	7744	7569	7396	7568	7482
11	Mafriana, S. Pd	92	89	89	8188	8464	7921	7921	8188	7921
12	Hasrawati, S. Pd	90	87	87	8100	8100	7569	7569	7830	7569
13	Rusmida, S. Pd	90	88	87	7920	8100	7744	7569	7830	7656
14	Andaya, S. Pd	91	88	87	8008	8281	7744	7569	7917	7656
15	Sukawaty, S. Th	90	90	87	8100	8100	8100	7569	7830	7830
16	Suslanti, S. Korn	92	92	87	8464	8464	8464	7569	8004	8004
17	Evi Viantary, S. Pd	91	89	87	8099	8281	7921	7569	7917	7743
18	Muh. Rajab, S. Ag	90	88	87	7920	8100	7744	7569	7830	7656
19	Musalir, S. Pd	91	88	87	8008	8281	7744	7569	7917	7656
20	Mali, S. Pd	92	90	88	8280	8464	8100	7744	8096	7920
21	Hamsari, S. Ag	92	90	89	8280	8464	8100	7921	8188	8010
22	Monika GS, S. Pd	93	92	88	8556	8649	8464	7744	8184	8096
23	Titin Paramita Ramil, S. Pd	93	91	88	8463	8649	8281	7744	8184	8008
24	Herlina, S. Pd	92	90	89	8280	8464	8100	7921	8188	8010
25	Minati, S. Pd	92	91	89	8372	8464	8281	7921	8188	8099
26	Nirwan Siato, S. Pd	93	91	88	8463	8649	8281	7744	8184	8008
27	Sry Rahyuni, S. Pd	95	91	92	8645	9025	8281	8464	8740	8372
28	Amsal A. ST	96	96	93	9216	9216	9216	8649	8928	8928
29	Rukaya, SE	99	98	97	9702	9801	9604	9409	9603	9506
31	Rusliana, S. Ag	96	95	93	9120	9216	9025	8649	8928	8835
32	Mardiyani, S. Pd	99	98	96	9702	9801	9604	9216	9504	9408
	Jumlah	2911	2862	2822	260788	265273	256412	249262	257058	252734
	Jumlah Kuadrat	8473921	8191044	7963684	68010380944					
	Nilai Maksimum	99	98	97						
	Nilai Minimum	84	84	83						
	Mean	90	89	88						
	Median	91	89	87						
	Std. Deviation	4	4	4						
	Variance	17	14	14						
	Range	15	14	14						

LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Manajerial, Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Luwu Utara

Statistics

		KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH	MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU	KINERJA GURU
N	Valid	32	32	32
	Missing	0	0	0
Mean		90.75	89.50	88.50
Median		91.00	89.50	87.50
Std. Deviation		4.088	3.810	3.742
Variance		16.710	14.516	14.000
Range		15	14	14
Minimum		84	84	83
Maximum		99	98	97

KOMPETENSI MANAJERIAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
84.00	2	6.3	6.3	6.3
85.00	2	6.3	6.3	12.5
86.00	3	9.4	9.4	21.9
87.00	1	3.1	3.1	25.0
88.00	2	6.3	6.3	31.3
90.00	4	12.5	12.5	43.8
Valid 91.00	3	9.4	9.4	53.1
92.00	6	18.8	18.8	71.9
93.00	3	9.4	9.4	81.3
95.00	1	3.1	3.1	84.4
96.00	3	9.4	9.4	93.8
99.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
84.00	3	9.4	9.4	9.4
85.00	2	6.3	6.3	15.6
86.00	2	6.3	6.3	21.9
87.00	4	12.5	12.5	34.4
88.00	3	9.4	9.4	43.8
89.00	2	6.3	6.3	50.0
Valid 90.00	4	12.5	12.5	62.5
91.00	5	15.6	15.6	78.1
92.00	2	6.3	6.3	84.4
94.00	1	3.1	3.1	87.5
95.00	1	3.1	3.1	90.6
96.00	1	3.1	3.1	93.8
98.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KINERJA GURU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
83.00	3	9.4	9.4	9.4
84.00	1	3.1	3.1	12.5
85.00	1	3.1	3.1	15.6
86.00	2	6.3	6.3	21.9
87.00	9	28.1	28.1	50.0
88.00	4	12.5	12.5	62.5
Valid 89.00	4	12.5	12.5	75.0
90.00	1	3.1	3.1	78.1
92.00	1	3.1	3.1	81.3
93.00	3	9.4	9.4	90.6
96.00	1	3.1	3.1	93.8
97.00	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

IAIN PALOPO

P

E

R

S

U

R

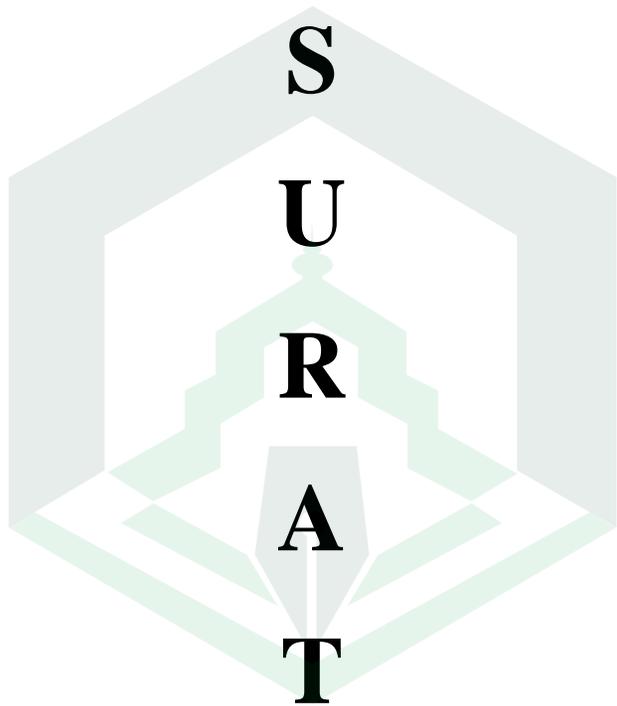
A

T

IAIN PALOPO

A

N





FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
PRORAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Jl. Agatis Telp. (0471) 22076. Fax (0471) 325197

No : Istimewa Palopo, 21.12.2018
Lamp : -
Hal : Permohonan Pengesahan Draf

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Di -
Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramlah
NIM : 15.0206.0039
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja
Kepala Sekolah Kepada Guru terhadap Kinerja Guru
SMA Negeri 3 Luwu Utara**

Mengajukan permohonan kepada Bapak, kiranya berkenan mengesahkan draf skripsi yang termaksud di atas.

Demikianlah permohonan saya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Pemohon,

Ramlah

NIM. 15. 0206. 0039

Pembimbing II

Dr. Taqwa, M.Pd. I.

NIP. 19760107 200812 1 002

Pembimbing I

Munir Yusuf, S. Ag., M. Pd.

NIP. 1970602 199903 1 003

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Hilal Mahmud, M.M

NIP. 19571005 198303 1 024

PENGESAHAN DRAF SKRIPSI

Setelah memperhatikan persetujuan para pembimbing atas permohonan saudara (i) yang diketahui oleh ketua Jurusan Tarbiyah maka draf skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah kepada Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Luwu Utara”

Yang ditulis oleh **Ramlah NIM 15. 0206. 0039** dinyatakan sah dan dapat diproses lebih lanjut.

Palopo, 31-12-2018
a.n Dekan
Wakil Dekan I Bagian Kemahasiswaan
dan Kelembagaan



Dr. Muhemin, MA.
NIP 19790203 200501 1 006

IAIN PALOPO



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN**

*Jl. Agatis Telp. 0471-22076 Fax. 0471-325195 Kota Palopo
Email: fik@iainpalopo.ac.id Web: www.fik-iainpalopo.ac.id*

Nomor : 0001 /In.19/FTIK/HM.01/01/2018

03 Januari 2018

Lampiran :-

Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Yth. Kepala Cabadisdik Wilayah XII
(Lutra-Lutim)

di -

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu :

Nama	: Ramlah
NIM	: 15.0206.0039
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VII (Tujuh)
Tahun Akademik	: 2018/2019
Alamat	: -

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi SMAN 3 Luwu Utara dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Kepada Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Luwu Utara"**. Untuk itu kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini kami ajukan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,

Drs. Kaharuddin, M.Pd.I.
NIP. 19701030 199903 1 003



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XII KABUPATEN LUWU TIMUR DAN LUWU UTARA

Alamat Kantor : Jl. D. Sum Ratuwangi Puncak Indah Malili, Kec. Malili, Kab. Luwu Timur 92897

Malili, 08 Januari 2019

Nomor : 867/019-CD.W12-IL2/DISDIK

Lamp. :-

Perihal : **Rekomendasi**

Kepada

Yth. **Kepala UPT SMAN 3 Luwu**

di

Tempat

Dengan hormat, meneruskan Surat Dekan IAIN Palopo Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Nomor : 244/In 19/ FTIK/HM. 01/12/2018, tanggal 03 Desember 2018, perihal **Permohonan surat Izin Penelitian**, maka Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wil. XII pada dasarnya menyetujui/ memberikan rekomendasi kepada:

Nama : Ramlah
Nim : 15.0206.0039
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2018/2019

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi di UPT SMA Negeri 3 Luwu Utara, sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan yang berlaku dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut

1. Mendapat persetujuan dari Kepala UPT SMA Negeri 3 Luwu Utara;
2. Tidak mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

Demikian rekomendasi diberikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

IAIN PALOPO

Kepala Cabang Dinas Pendidikan
Wilayah XII



Drs. MUHAMMAD ARAFAH, M.Pd

Pangkat : Pembina Tk. I

NIP. 19650105 198903 1 013

Terbhusan Yth :

1. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (sebagai laporan);
2. Peringgal.



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UPT SMA NEGERI 3 LUWU UTARA

Alamat : Jalan Pendidikan Desa Baebunta Kab. Luwu Utara 92965

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor :070/ 05 /SMAN3LUTRA/LUTRA/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMA Negeri 3 Luwu Utara menerangkan bahwa :

Nama : JASMAN,S.Pd
Pangkat / Golongan : Pembina Tk.1 / IVb
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan Bahwa :

Nama : RAMLAH
NIM : 1502 06 0039
Tempat/Tanggal Lahir : To'ong 05 Juli 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Studi : S1 Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Alamat : Jl. Tani 2 Salu sikapa, Kec. Bara Kota Palopo
Tempat Penelitian : SMA Negeri 3 Luwu Utara
Waktu Penelitian : 08 Januari s/d 15 Januari 2019

Telah melakukan penelitian di SMA Negeri 3 Luwu Utara sejak tanggal 08 Januari s/d 15 Januari 2019 dalam rangka menyusun (Skripsi) yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA KEPALA SEKOLAH KEPADA GURU TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 3 LUWU UTARA"

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

15 Januari 2019
Kepala UPT SMAN 3 LUTRA,
JASMAN,S.Pd
Pangkat Pembina Tk.1
NIP.19670502 199303 1 016