

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 3 SABBANG**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 3 SABBANG**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



- 1. Dr.Muhaemin,MA**
- 2. Syamsudarni,S.Pd.I.,M.Ed.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Untari Dwita
NIM : 15 0206 0040
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada didalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 2021

Yang membuat pernyataan



NIM 15 0206 0040

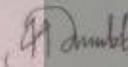
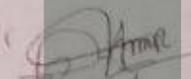
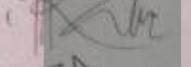
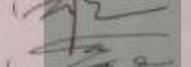


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 3 Sabhag yang ditulis oleh Untari Dwita Nasyor Induk Mahasiswa (NIM) 15 0206 0040 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari jumat , 29 Oktober 2021 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat merah gelar Sarjana Pendidikan (S Pd)

Palopo, 29 NOVEMBER 2021

TIM PENGUJI

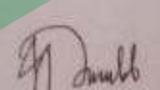
- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd | Ketua Sidang () |
| 2. Dr. Nasruddin, M.Si | Penguji I () |
| 3. Rosdiana, S.T., M.Kom | Penguji II () |
| 4. Dr. Muhaimin, M.A | Pembimbing I () |
| 5. Syamsudarni S Pd I., M.Ed | Pembimbing II () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Nurdin Kaso, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014


Hj. Nursaeni, S. Ag., M.Pd.
NIP. 19690615 200604 2 004

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى
آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Ibu Hj. Nursaeni,S.Ag.,M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak Dr.Muhaemin,MA dan Syamsudarni S.Pd.I.M.Ed , selaku pembimbing I dan pembimbingII, Bapak Drs Nasaruddin,M.Si dan Ibu Rosdiana,S.T.M.Kom selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.

5. Bapak Hilal mahmud.MM selaku Dosen Penasehat Akademik.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
8. Kepala sekolah SMP Negeri 3 Sabbang, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
9. Terkhususnya kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Sapparang dan bunda Dina, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak, Aamiin.
10. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2015 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Aamiin

Palopo,

2021

Untari Dwita

Nim. 15 0206 0040

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We

هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

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

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كف: *kaifa*

هؤل: *haulā*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Numa
... ...	<i>tāḥab</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ū	u dan garis di atas
...	<i>kasrah</i> dan <i>ya'</i>	i	i dan garis di atas
...	<i>dammah</i> dan <i>was</i>	ū	u dan garis di atas

مات: *māta*

رمي : *rāmā*

قل: *qīla*

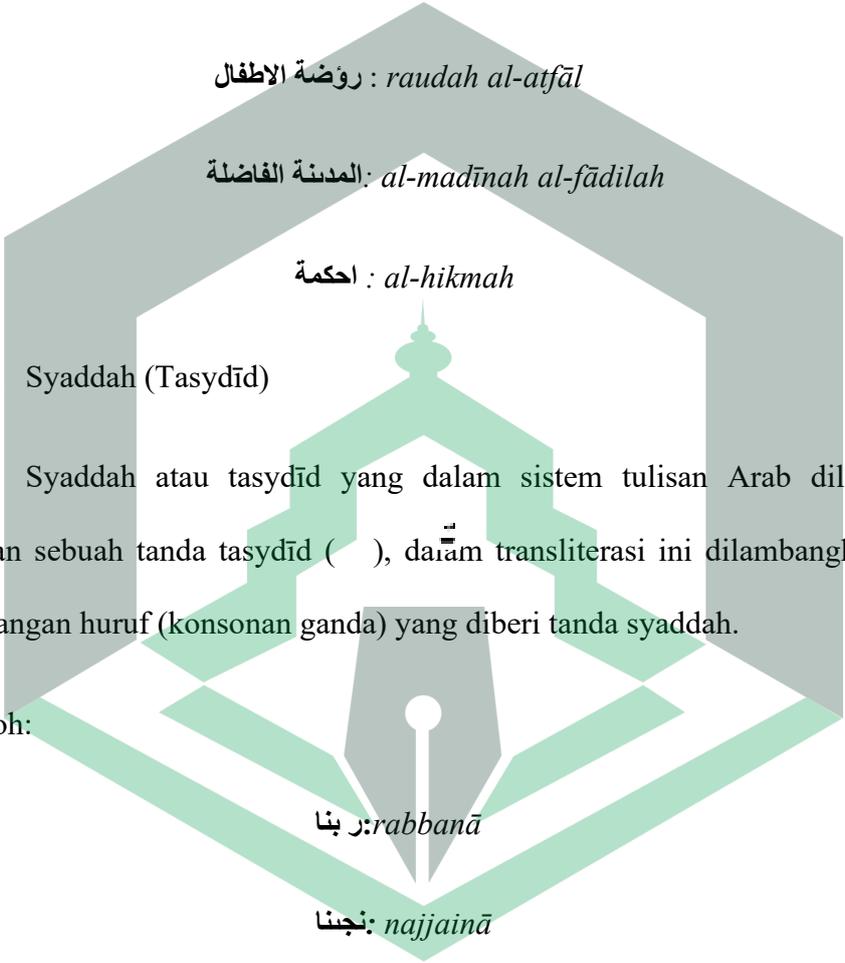
مؤت : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk tā' marbūtah ada dua, yaitu tā' marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah [t].sedangkan tā' marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:



روضۃ الاطفال : *raudah al-atfāl*

المدینة الفاضلة : *al-madīnah al-fādilah*

احکمة : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydīd)

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

Contoh:

ربنا : *rabbānā*

نجینا : *najjainā*

الحقنا : *al-haqq*

نعم : *nu'ima*

عدو : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasra (عَ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi ī.

Contoh:

علي: 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عربي: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsi yah maupun huruf qamariyah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

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

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

الفلسفة: *al-falsafah*

البلاد: *al-bilādu*

7. Hamzah

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

Contoh:



8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari al-Qur'ān), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai mudāf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

بِاللّٰهِ دِينِ اللّٰهِ *billāh*

adapun tā’ marbūtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللّٰهِ *hum fī rahmatillāh*

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfi

Al-Maslahah fī al-Tasyīr' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyid, Abu al Walid Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

L = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMANPERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMABAR	xxiii
ABSTRAK	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Hipotesis	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Devinisi Operasioal Variabel	6
BAB IITINJAUAN PUSTAKA	7
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
B. Kajian Pustaka	10
C. Kerangka Pikir	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	37
B. Lokasi Penelitian	38
C. Variabel Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel Lokasi.....	38
E. Teknik <u>Pengumpulan Data</u>	39

F. Teknik <u>Analisis Data</u>	54
BAB IV PEMBAHASAN	51
<u>A. Hasil Penelitian</u>	51
<u>B. Pembahasan</u>	67
BAB IV PENUTUP	71
<u>A. Kesimpulan</u>	72
<u>B. Saran</u>	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S. Al-Ahzab 33;21.....	21
---------------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1 kisi kisi instrumen kompetensi manajerial kepala sekolah.....	40
Tabel 3.2 kisi kisi insrumen kinerja tenaga kependidikan.....	42
Tabel 3.3Interprestasi Validitas isi.....	46
Tabel 4.1 Nama Nama pemimpin SMP Negeri 3 Sabbang.....	51
Tabel 4.2 Nama Nama kepala sekolah dan tenaga kependidikan.....	52
Tabel 4.3 Validator Instrumen.....	54
Tabel 4.4 Hasil validator data angket kompetensi manajerial kepala sekolah	55
Tabel 4.5 Interpretasi validasi isi.....	55
Tabel 4.6 Hasil validator data angket kinerja tenaga kependidikan	56
Tabel 4.7 Hasil uji realibilitas kompetensi manajerial kepala sekolah.....	57
Tabel 4.8 Hasil uji realibilitaskinerja tenaga kependidikan.....	58
Tabel 4.9 Perolehan hasil kompetensi manajerial kepala sekolah.....	59
Tabel 4.10 Perolehan persentase kategorisasi kompetensi manajerial kepala sekolah.....	60
Tabel 4.11 Perolehan hasil kinerja tenaga kependidikan.....	61
Tabel 4.12 Hasil uji normalitas data	62
Tabel 4.13 Hasil uji linearilitas.....	63

Tabel 4.14 Hasil analisis linear sederhana.....64

Tabel 4.15 Hasil uji T.....65

Tabel 4.16 Hasil uji koefisien determinasi.....66

Table 4.17 Hasil uji koefisien Determinasi.....67



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....36



ABSTRAK

Untari Dwita, 2021“Pengaruh *Kompetensi manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang*”.Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Negeri Palopo.Dibimbing oleh Dr.Muhaemin,MA dan Syamsudarni S.Pd.IM.Ed.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto*. Adapun Jumlah populasi adalah 1 kepala sekolah 16 guru. Sedangkan teknik analisis statistik yang di gunakan untuk mengolah data hasil, yakni analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana $Y=a+bx$ dengan menggunakan bantuan program *SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian secara analisis bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 3 Sabbang termasuk dalam kategori baik dengan persentase sebesar 64% sedangkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang termasuk dalam kategori baik dengan persentase 65%. Selain itu diperoleh $T_{hitung} 6,301 > T_{tabel} 1,675$ sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh X terhadap Y. R (R Square) sebesar 0,791 atau 79,1% pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Kata Kunci: *kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik tenaga kependidikan.*

ABSTRACT

Untari Dwita, 2021”*The influence of principal managerial competence and the performance of education personnel in SMP Negeri 3 Sabbang.* Thesis Management Study Program of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Dr. Muhaemin, MA and Syamsudarni S.Pd.IM.Ed.

This thesis discusses The influence of principal managerial competence and the performance of education personnel in SMP Negeri 3 Sabbang. This study aims to determine how the managerial potential of school principals in state junior high schools 3 sabbang. This research uses quantitative research methods with ex post facto research design. as for the total population is 1 principal 16 teachers. While the statistical analysis techniques used to manage the result data, namely descriptive statistical analysis $Y=a+bx$ using the help of the spss program. Based on the results of the study, based on the analysis that the principal managerial competency of the principal at state junior high schools 3 good category with a percentage of 64% while the performance of state junior high school 3 sabbang was in a percentage of 65%. in addition, it is obtained $t_{count} 6.301 > t_{tabel, 675}$, so it can be concluded that there is an X influence on Y. R(R Square,) of 0.791 or 79.1% influence on the performance of educational personnel.

Key words: Principal managerial potential and performance of personnel.



نبذة مختصرة

Untari Dwita ، 2021 "تأثير الكفاءة الإدارية للمدير وموظفي التعليم في SMP Negeri 3 Sabbang". وصف لبرنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي في ولاية بالوبو. تحت إشراف الدكتور مهيمن ، ماجستير و Syamsudarni S.Pd.IM.Ed

تناقش هذه الأطروحة تأثير الكفاءة الإدارية الرئيسية وأداء العاملين في مجال التعليم في SMP Negeri 3 Sabbang. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير الكفاءة الإدارية الرئيسية وأداء موظفي التعليم في SMP Negeri 3 Sabbang. يستخدم هذا البحث البحث الكمي الأساليب ذات التصميم السابق للبحث ، بأثر رجعي ، مجموع السكان هو 1 مدير ، 17 معلمًا ، بينما تقنيات التحليل الإحصائي المستخدمة لمعالجة بيانات النتائج ، وهي التحليل الإحصائي الوصفي وتحليل الانحدار الخطي البسيط $Y = a + bx$ بمساعدة برنامج SPSS.

بناءً على نتيجة التحليل ، كانت الكفاءة الإدارية الرئيسية في SMP Negeri 3 Sabbang في الفئة الجيدة بنسبة 64% ، بينما كان أداء أعضاء هيئة التدريس في SMP Negeri 3 Sabbang في فئة جيدة بنسبة 65% . بالإضافة إلى ذلك ، يتم الحصول على $Tcount > Ttable$ 6.301 > 1.675 لذلك يمكن استنتاج أن هناك تأثير X على Y. R (Square) من 0.791 أو 79.1% من التأثير على أداء الكادر التعليمي.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الإدارية الرئيسية والطاقم التعليمي



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepala sekolah merupakan sosok kunci dari sebuah sistem manajemen sekolah. Hal ini memberikan arti bahwa sosok kepala sekolah harus mampu menjaga iklim positif yang ada di sekolah, mendorong guru-guru untuk bersemangat dalam meningkatkan kompetensinya, merangkul semua stafnya agar dapat bekerja dengan baik sehingga kondisi lingkungan sekolah menjadi nyaman dan yang paling penting peran kepala sekolah adalah dapat mendorong para siswa untuk memiliki prestasi yang gemilang. Hal ini semua tak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang otoritas secara formal sebagai pemimpin bagi sekolahnya.¹

Wahjosumidjo berpendapat bahwa dalam rangka peningkatan kualitas seorang kepala sekolah, ada beberapa cara yang dapat dilakukan, yaitu seleksi dan pengangkatan, serta berbagai macam program pendidikan dan pelatihan.²

Kompetensi yang dimiliki kepala sekolah mampu memadai, paling tidak sesuai dengan UU Sisdiknas No.13 tahun 2007, esensi Permendiknas nomor 13/2017 adalah standar Kepala Sekolah/Madrasah. Dengan adanya peraturan ini, sangat membantu dalam memberikan acuan bagi pengembangan kepala

¹Rais Hidayat, Kompetensi kepala sekolah abad 21 : sebuah tinjauan teoretis, vol 4, 2019, h 61. <https://ejournal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/394>. (di akses pada tanggal 15 Agustus 2019).

²Wahjosumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Ed.1, Cet.2, 2001), h. 429.2

sekolah/madrasah. Terutama pada pengembangan kompetensi kepala sekolah, sehingga diharapkan dengan memiliki kompetensi manajerial yang memadai melalui pendidikan dan berbagai pelatihan baik dalam jabatan maupun diluar jabatan yang pada akhirnya, kinerja kepala sekolah akan bertambah baik yang berdampak baik pula pada keberhasilan sekolah tersebut.

Sumber daya manusia berperan penting didalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Sumber daya manusia dalam hal ini kepala sekolah, dapat menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah, sehingga banyak organisasi terus menerus mengembangkan sumber daya yang dimiliki.

Maka itu perlu diwujudkan sumber daya manusia Indonesia seutuhnya yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan emosional, sehingga untuk mencetak berbagai sumber daya manusia Indonesia yang seutuhnya tersebut maka diperlukan pendidikan yang bermutu.

Kepala sekolah harus bisa lebih berkompentensi dari guru, staf administrasi dan siswanya di sekolah karena pemimpin dalam sekolah adalah panutan di sekolah. Sejalan dengan pendapat Ralph Stogdill berpendapat bahwa seorang kepala sekolah lebih pintar dari pengikutnya.³

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat dibutuhkan adanya pemimpin yang profesional yang mampu

³Ralph M. Stogdill, A. Handbook of Leadership The Free Press, (New York: Collier Macmillan Publisher, London, 1992), h. 103.3

mewujudkan visi-misi pendidikan yang telah ditentukan, guna mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien yang mampu bersaing di tingkat 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.⁴

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/33:21, yaitu:

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”⁵

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

⁴Riant Nugroho D, *Negara-Negara Berkembang Model-Model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*, (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 184.

⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Darus Sunnah, 2002),h.

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.

Tenaga kependidikan merupakan faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Dalam pengelolaan tenaga kependidikan yang menjadi titik penekanannya adalah personal itu sendiri, dalam perencanaan dan pengorganisasian personal yang dipilih dan diangkat tentunya orang-orang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan yang sesuai dengan jabatan yang dipegangnya.⁶

Tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang melaksanakan tugasnya pada bagian administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis. Masalah yang harus diperhatikan dalam kegiatan-kegiatan personel adalah pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan agar selalu bekerja giat, kesejahteraan pegawai (jasmani dan rohani), intensif dan penghargaan atas jasa-jasa mereka, *konduite* dan bimbingan untuk dapat lebih maju, adanya kesempatan untuk meng-*upgrade* diri, masalah pemberhentian dan pensiun pegawai.⁷

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 3 Sabbang, ditemukan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah, di SMP Negeri 3 Sabbang dapat dikatakan baik walaupun masih ada beberapa hal yang

⁶Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2017) h. 21

⁷Ngalim Purwanto, *Administrasi*. h. 21

menyebabkan kepala sekolah kurang menunjukkan kompetensinya seperti pada keterampilan manusiawi kepala sekolah belum bisa memahami karakteristik semua guru.

Berdasarkan uraian dan fakta yang didapatkan peneliti, maka dapat dianalisis permasalahannya yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah yang masih perlu diperbaiki dan perlu mengikuti pengujian kompetensi yang lebih banyak agar sesuai dengan kompetensi manajerial kepala sekolah yang diharapkan, sehingga kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 3 Sabbang dapat meningkat.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yang akan menjadi focus kajian secara mendalam diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 3 Sabbang?
2. Bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP 3 Sabbang?
3. Apakah ada pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik tenaga kepedidikan di SMP 3 Sabbang

C. Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja pendidik tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang.

H_a = Ada pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 3 Sabbang?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja tenaga kependidikan?

E. Definisi Operasional Variabel

1. Manajerial kepala sekolah adalah memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukannya dalam mengelola sekolah.
2. Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

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 pengaruh antara manajerial kepala sekolah dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

1. Inelsa Pradea Quraesin, mendeskripsikan Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI 2 CIMAHI. "Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian survey. Data penelitian di analisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan *Software Statistical Package for the Sosial Sciences SPSS version 16 for windows*. Hasil analisis kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Inelsa Pradea Quraesin. Hasil penelitian ini menjadi catatan serius bagi kepala sekolah dan kepala dinas pendidikan pada level pemerintah daerah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui berbagai upaya standarisasi kompetensi manajerial kepala sekolah dan

perbaikan budaya organisasi dan kepuasan kerja guru. Terhadap kepuasan kerja guru di SMK PGRI 2 CIMAHI.⁸

2. Putriani L.Maliki , berjudul pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah pertama negeri di kecamatan kota selatan kota gorontalo.” Putriani L.Maliki kesimpulan pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,5891 dan koefisien determinasi sebesar 0,3471 dengan kontribusi 34,71% sehingga pada penelitian ini H_1 diterima H_0 ditolak.⁹

3. 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

⁸Inelsa Pradea Quraesin, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Guru di SMK PGRI 2 CIMAHI.*”Skripsi jurusan Pendidikan Manajemen perkantoran Fakultas pendidikan ekonomi dan bisnis Universitas pendidikan Indonesia .<http://respository.upi.edu/id/eperint/36716> (01 Agustus 2019) 2018.

⁹Putriani L.Maliki ,*pengaruh kompetensi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah pertama negeri di kecamatan kota selatan kota gorontalo*,2013.

manajerial kepala sekola dan motivasi kerja terhada kinerja guru sebesar 65,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut.¹⁰

Berdasarkan penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian di lakukan penyusun, baik dari judul, tujuan penelitian, dan metode penelitian yaitu kuantitatif. Walaupun memiliki banyak persamaan, terdapat juga perbedaan yaitu objek, dan lokasi sekolah pada penelitian ini yaitu Madrasah Aliyah Negeri. Sedangkan Inelsa Pradea Quraisin meneliti di SMK PGRI 2 CIMAHI. Inelsa Pradea Quraisin meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi dan kepuasan kerja guru dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian survey.

Perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Putriani L. Maliki adalah penulis mengadakan penelitian di SMP Negeri 3 Sabbang, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah teknik angket dan dokumentasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putriani L. Maliki mengadakan penelitian di sekolah menengah pertama negeri di kecamatan kota selatan kota Gorontalo, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh Putriani L. Maliki adalah teknik angket dan opservasi.

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,

¹⁰Fayruzah 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.

terdapat pula perbedaan ditinjau peneliti sebelumnya mengkaji motivasi kerja guru sedangkan peneliti selanjutnya mengkaji motivasi kerja kepala sekolah sebagai variabel bebas *independent*. Serta, objek kajianpeneliti sebelumnya terdapat pada Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan Sumenap Madura.

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.¹¹ Selain itu, kompetensi juga merupakan kemampuan dalam bersikap, berpikir dan bertindak secara nyata sebagai perwujudan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh pendidik.¹²

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 keprofesionalanya.¹³ Seorang guru dan dosen mampu melaksanakan tugas keprofesionalannya jika memiliki

¹¹User Usman, *menjadi guru profesional*, (Bandung: Rosda Karya, 2011), h. 14.

¹²Muhaimin, Suitiah dan Sugeng listia, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada Sekolah dan Madrasah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 48.

¹³Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, (Bandung: Cita Umpara, 2006), h.28.

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 Kepala Sekolah

Pemimpin atau manajerial 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.¹⁴ Hal yang sama dijelaskan Mochtar Effendy dari bahasa Inggris yaitu manajerial artinya seseorang yang bertugas dalam mengurus, memeriksa, dan memimpin.¹⁵ 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

¹⁴Ulbert Silalai, *Studi Ilmu Administrasi*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002), h. 135.

¹⁵Mochtar Effendi, *Manajemen: suatu pendekatan berdasarkan ajaran Islam*, (Jakarta PT Bhatara Karya Aksara, 1986), h. 6.

organisasi, memiliki ambisi dalam bekerja, memiliki ketekunan dalam bekerja, mengambil keputusan, meminimalkan risiko dan kreativitas.¹⁶

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”.¹⁷ Hal yang sama dijelaskan oleh Jelantik, bahwa sebagai manajer/kepala sekolah adalah seorang perencana, pengorganisasi, pengarah dan pengawas di sekolah.¹⁸ Sedangkan Boyatzis menjelaskan kompetensi manajerial merupakan karakteristik atau sifat yang mendasari seseorang unggul dalam menghasilkan kinerja yang efektif.¹⁹

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

¹⁶Bhardwaj, 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.

¹⁷Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik & Permasalahannya* (Ed. 1, Cet. IX; Jakarta, Rajawali Pers, 2013), h. 95.

¹⁸A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, (Cet. 1-Yogyakarta: Deepublish, 2015), h. 5.

¹⁹ Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*: Wiley. Iv.

peningkatan kinerja guru²⁰, 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.²¹ 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 Nasional Nomor 13 Tahun 2007 disebutkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah sebagai berikut:²²

- 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.

²⁰ Ricard, A Gorton, *School Administration*, (The American: Brown Company Publisher 1976). h.286.

²¹A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, hal. 40.

²²Depdiknas. *Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. (Jakarta: Depdiknas, 2007), h. 3.

- 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 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 tekhonologi dan pemanfaatannya dan penerapan fungsi-fungsi manajerial berdasarkan kondisi organisasi.²³selanjutnya 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.²⁴

Kepala sekolah professional menurut pradigma baru manajemen pendidikan dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan pendidikan di

²³Sondang P. Siagian,*Fungsi-Fungi Manajerial*, (Jakarta: bumi Aksara, 2007), h. 32.

²⁴ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), h. 26.

sekolah jika kepala sekolah mampu menerapkan fungsi-fungsi manajerialnya dengan baik.

Henry Fayol dan Malayu S.P. Hasibuan, yang dianggap pakar pertama teori manajemen, mengemukakan bahwa fungsi manajemen mencakup lima fungsi yang berurutan yaitu: (1) *planning* (perencanaan), (2) *organizing* (pengorganisasian), (3) *commanding* (perintah), (4) *coordinating* (pengkoordinasian), dan (5) *controlling* (pengawasan).²⁵

Dalam konteks pendidikan, manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang terpadu dengan penyelenggaraan pendidikan. Beberapa fungsi manajemen pendidikan sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan, adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal.
2. Fungsi pengorganisasi, yakni adanya usaha bersama oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada agar dicapai hasil yang efektif dan efisien.
3. Fungsi pengarahan, adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk memberikan penjelasan, petunjuk serta bimbingan kepada orang-orang yang menjadi bawahannya sebelumnya dan selama melaksanakan tugas.

²⁵ Henry Fayol dan Malayu S.P. Hasibuan, *fungsi manajemen*, (jakarta :Bumi Aksara, 2007),h.3

4. Fungsi pengkoordinasian, adalah suatu usaha yang dilakukan pimpinan untuk mengatur, menyatukan, menserasikan, mengintegrasikan semua kegiatan yang dilakukan oleh bawahan.
5. Fungsi komunikasi, adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan lembaga untuk menyebarluaskan informasi yang terjadi di dalam maupun di luar lembaga yang ada kaitannya dengan kelancaran tugas mencapai tujuan bersama.
6. Fungsi pengawasan, adalah usaha pimpinan untuk mengetahui semua hal yang menyangkut pelaksanaan kerja, khususnya untuk mengetahui kelancaran kerja para pegawai dengan melakukan tugas mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka fungsi-fungsi manajemen yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan dalam proses penyelenggaraan pendidikan khususnya pengelolaan tenaga kependidikan yang meliputi; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasi, komunikasi dan pengawasan kepada tenaga administrasi sekolah.

3. Tenaga pendidik

1. Pengertian tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam suatu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada

perguruan tinggi. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, pendidik berkewajiban menciptakan suatu pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.²⁶

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu dan menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.²⁷

4. Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja diterjemahkan sebagai *performance*, dimana sama artinya dengan *Achievement*. Pengertian *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, yang berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. *LAN Achievement* adalah merupakan prestasi atau hasil usaha yang dilakukan.²⁸

²⁶ Undang – undang Nomor 20 Tahun 2003, (2003) *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta

²⁷ Dadi Permadi. (2007), *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite sekolah*, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, hal. 78

²⁸ Biner Ambarita, dkk. Cit, hal. 192

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* dan *Actua Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁹

Homby, Rivai dan Moh. Basri menyatakan kinerja diterjemahkan dengan *Performance* yang berasal dari akar kata “*to perform* (melaksanakan)” yang mempunyai beberapa makna sebagai berikut (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan *to do or carry out, execute*, (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu janji *to discharge of fulfill as vow*, (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab *to execute or complete an understanding*, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin *to do what is expected of a person or machine*.³⁰

Kinerja menurut Mangkunegara dapat diartikan sebagai “ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.³¹

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun,

²⁹A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, (2013) hal. 67.

³⁰Biner Ambarita, dkk. Cit, hal. 192

³¹Benny A. Pribadi, *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Prenada Media Group, (2014) hal. 51.

sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.³²

Job Performance kinerja adalah tingkat *produktifitas* seorang karyawan, *relative* pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi *role – stress* dan *konflik kerja / non – kerja*. Sementara Robbins mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Menurut As'ad kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.³³

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata – kata *job performance* berasal dari kata – kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Kinerja *performanc* merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Robbins, mengatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antar kemampuan atau (A) motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity, (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

³²Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, (2008) hal. 3

³³Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, (2013) hal. 61.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi. Singkatnya, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian kerja atau hasil kerja.³⁴

2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan;
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:³⁵

- a. Faktor Kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri

dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap *attitude* seorang pegawai dalam menghadapi situasi *situasion* kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

³⁴Yusuf Hadijaya, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing(2012), hal.149-150.

³⁵Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia,(2010) hal. 189

c. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Prawirosentono, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:³⁶

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif
3. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja *Performance appraisal*, yang dikenal juga dengan *evaluation performance rating, performance assessment, service rating*, dan lain-lain pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Dalam melakukan penilaian kinerja, ada tiga kriteria yang perlu diperhatikan: (1) tugas karyawan, (2) perilaku karyawan, (3) ciri – ciri karyawan. Didalamnya meliputi bagaimana melihat efektivitas karyawan, menelusuri faktor – faktor yang membentuk kinerja dengan kondisi yang ada, dan meningkatkan kemampuan karyawan.

Performance dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil “*The degree of accomplishment*”. Sering pula disebut tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian terhadap *performance* atau disebut juga kinerja merupakan

³⁶ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Op.Cit, hal. 176-178

suatu kegiatan yang sangat penting. Penilaian dimaksud bisa dibuat sebagai masukan guna mengadakan perbaikan untuk peningkatan kinerja organisasi pada waktu berikutnya. Apabila sebuah organisasi tidak menghasilkan keluaran berupa materi, *performance* juga sebutan bagi pengukuran *output* atau hasil dari organisasi. Penjelasan tersebut dibicarakan oleh *Stodgil* dalam hubungannya dengan permasalahan *output* organisasi.

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan:

1. Alat yang paling baik untuk menentukan apakah karyawan telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kerjasesuai dengan standar kinerja.
2. Satu cara untuk melakukan penilaian mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan.
3. Alat yang baik untuk menganalisis kinerja karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.

Terdapat Enam kriteria utama yang digunakan menilai kinerja:³⁷

- a. Kualitas : seberapa jauh baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/ rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

³⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Op.Cit, hal. 176-178

- c. Ketepatan waktu: seberapa jauh / baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain ataupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan – kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya: seberapa jauh baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dalam masing – masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan untuk supervisi: seberapa jauh / baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
- f. Dampak interpersonal: seberapa jauh / baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik *goodwill*, dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

4. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.(2). Tenaga pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta

melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.³⁸

Seperti yang tertera pada pasal 40 UU No. 20 Tahun 2003 Sisdiknas memuat ketentuan, sebagai berikut:

a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas.

b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.³⁹

Tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang melaksanakan tugasnya pada bagian administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis. Masalah yang harus diperhatikan dalam kegiatan-kegiatan personel ialah pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan agar selalu bekerja giat,

³⁸Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003,(Jakarta: Sinar Grafika,2008),h. 27

³⁹Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003.h.20

kesejahteraan pegawai (jasmani dan rohani), intensif dan penghargaan atas jasa-jasa mereka, *konduite* dan bimbingan untuk dapat lebih maju, adanya kesempatan untuk meng-*upgrade* diri, masalah pemberhentian dan pensiun pegawai.⁴⁰

5. Jenis- jenis Tenaga Kependidikan

Dalam perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, khususnya pasal 7 UUSPN menyebutkan bahwa tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan. Pasal 27 ayat 1 selanjutnya menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengemabangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa yang disebut tenaga kependidikan meliputi tenaga pendidik pengelola satuan pendidikan, pemilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran dan teknis sumber belajar. Khusus yang disebutkan tenaga pendidik, pasal ayat 1 ayat 8 menjelaskan bahwa pendidik itu adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar dan atau melatih pesertra didik. Menurut pasal ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan yang termasuk dalam kategori pendidik adalah:

- a. Tenaga pengajar yang bertugas utamanya mengajar; yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan jenjang pendidikan tinggi disebut dosen.

⁴⁰Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung :Remaja Rosdakarya, 2017) h. 21

- b. Tenaga pembimbing yang dikenal pula disekolah sebagai penyuluhpendidikan atau dewasa ini lebih tepat disebut guru BP; dan
- c. Tenaga pelatih yang oleh sebagian pihak ditempatkan sebagai teknis sepertipelatih olahraga, kesenian, keterampilan. Akan tetapi ada pula yang menempatkan tenaga pelatih ini sebagai tenaga fungsional yang memangtermasuk kategori fungsional yang termasuk kategori professional.

6. Pengelolaan tenaga kependidikan

Pengelolaan tenaga kependidikan terdiri atas perencanaan dan pengadaantenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan,penilaian tenaga kependidikan, pemberhentian tenaga kependidikan dan standartenaga pendidik dan kependidikan yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Perencanaan dan pengadaan tenaga kependidikan/pegawai.

Semua orang menyadari bahwa perencanaan merupakan bagian terpentingoleh karena itu, perencanaan menyita waktu banyak dalam proses manajemen.untuk manajemen sumber daya manusia perencanaan berarti penentuan programkaryawan dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi.Dengan kata lain, perencanaan mengatur orang-orang yang akan menanganitugas-tugas yang di bebankan kepada masing-masing orang dalam rangkamencapai tugas organisasi.⁴¹

Sebelum melakukan proses perekrutan, langkah awal yang dilakukan Adalah inventarisasi tenaga kependidikan. Inventarisasi tenaga kependidikan

⁴¹Sri Minarti, *Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 127

adalah suatu usaha pokok dalam bidang tenaga kependidikan untuk memperoleh gambaran menyeluruh kekuatan/jumlah guru dalam jangka waktu tertentu dengan jalan mengadakan pencatatan dan pendaftaran potensi tenaga kependidikan secara tertentu dan teratur. Dengan adanya gambaran tersebut maka dapat dibandingkan antara jumlah keseluruhan murid, antara jumlah guru dalam tiap bidang studi dan bidang lainnya, antara jumlah guru dengan pegawai tata usaha dan lain-lain.⁴²

Perencanaan adalah kegiatan menentukan sasaran yang ingin dicapai dan memikirkan cara serta sarana-sarana pencapaiannya. Maka, bisa dikatakan bahwa yang dimaksudkan, perencanaan ketenagaan adalah proses kegiatan penentuan kebijaksanaan dan perkiraan jumlah kebutuhan personalia pendidikan untuk jangka waktu tertentu menurut bidang-bidang kegiatan yang terdapat dalam suatu organisasi pendidikan di sekolah. Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Hal yang perlu dilakukan dalam perencanaan adalah uraian pekerjaan yaitu untuk mengetahui jabatan apa yang akan diisi.⁴³

Secara praktis, proses perencanaan tenaga kependidikan di sekolah dapat ditelaah pada deskripsi berikut.

1) kegiatan perencanaan meliputi :

⁴²E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan Mbs dan Kbk*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), h. 151

⁴³Sri Minarti, *Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), h. 134

- a. Pengendalian, yaitu alat yang menjamin bahwa setiap saat unit organisasi mempunyai jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan untuk melancarkan tugas-tugas organisasi.
- b. Pengadaan pegawai, yaitu melengkapi kekurangan tenaga dalam satu unit organisasi untuk menyelesaikan jumlahnya dan kualitasnya disesuaikan dengan kebutuhan nyata.
- b. Penggunaan, yaitu rencana penggunaan tenaga dengan sebaik-baiknya, baik tenaga yang sudah maupun yang akan diadakan. Rencana penggunaan tenaga dapat dipertimbangkan, baik dari segi pembinaan karier maupun kepentingan organisasi.
- c. Pembinaan kepegawaian, yaitu semua kebutuhan material dan nonmaterial yang mencakup pembinaan gaji/upah pegawai pembinaan pangkat dan jabatan pembinaan mutu dan pembinaan kesejahteraan pegawai.

2) perkiraan kapasitas pegawai

Perkiraan kapasitas pegawai adalah perkiraan kemampuan rata-rata seseorang pegawai untuk menyelesaikan suatu jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

3) formasi perencanaan kepegawaian

Formasi perencanaan kepegawaian adalah penentuan jumlah kualitas pegawai yang diperlukan oleh suatu unit organisasi yang diterapkan oleh pejabat yang berwenang dalam jangka waktu tertentu berdasarkan jenis sifat dan beban kerja yang harus melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil

guna, dan berkelanjutan. Dalam menyusun formasi perencanaan kepegawaian, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yakni sebagai berikut.

- a. Dasar penyusunan formasi. Formasi disusun berdasarkan jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan beban kerja, perkiraan kapasitas seorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu, prinsip pelaksanaan pekerjaan, jenjang, jumlah pangkat dan jabatan yang bersangkutan, peralatan yang tersedia, serta kemampuan keuangan negara.
- b. Sistem penyusunan formasi. Ada dua sistem yaitu sistem sama dan sistem ruang lingkup. Sistem sama adalah sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang sama bagi semua satuan organisasi yang sama dengan tidak memerhatikan besar kecilnya beban kerja. Sedangkan sistem ruang lingkup adalah suatu sistem yang menambahkan jumlah dan kualitas pegawai berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja. Formasi bukan saja menentukan jumlah pegawai, melainkan juga semuanya pangkat dari setiap satuan organisasi. Oleh karena itu, dalam menentukan jenjang pangkat, perlu diperhatikan bahwa pejabat yang mempunyai beban tugas yang lebih besar harus lebih tinggi dari pejabat yang mempunyai beban tugas yang kecil.
- c. Analisis kebutuhan pegawai diperlukan sebagai bahan untuk menyusun formasi, salah satu alat untuk membuat analisis kebutuhan pegawai adalah adanya uraian pekerjaan tersebut, dapat diketahui jenis jabatan, ruang lingkup tugas yang akan dilaksanakan, sifat pekerjaan, syarat-syarat pejabat, dan perkiraan kapasitas pegawai dalam jangka waktu tertentu.⁴⁴

⁴⁴Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*. h. 137

2. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan/pegawai

Pembinaan tenaga kependidikan atau guru perlu dilaksanakan karena adanya program dan kurikulum sekolah yang selalu harus berubah dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat, dan kebudayaan sehingga perlu adanya perkembangan pengetahuan bagi guru sebagai tenaga kependidikan.⁴⁵

Pengembangan tenaga kependidikan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan tenaga kependidikan dan atas dasar tersebut para tenaga kependidikan menjadi lebih produktif. Dalam usaha pengembangan dan peningkatan tenaga kependidikan biasanya dilakukan latihan-latihan tertentu sesuai dengan arah kemampuan yang telah dimiliki atau searah dengan bidang kerja dari masing-masing karyawan yang bersangkutan atau dalam menjalankan pekerjaannya lebih profesional.⁴⁶

Sasaran utama sebagian besar dari program-program pengembangan ialah meningkatkan prestasi individu dan organisasi dan mempersiapkan karyawankaryawan pilihan untuk memangku pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi. Usaha pengembangan dapat dilakukan melalui beberapa hal, diantaranya pendidikan dan latihan, tugas belajar, pemindahan jabatan, pemindahan lapangan dan pemindahan wilayah, adapun usaha-usaha lain seperti seminar, *workshop*, konferensi, dan rapat dinas dalam berbagai bentuk.

⁴⁵M. Ngalim Poerwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2002), h. 94

⁴⁶M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), h. 41

Dalam pengembangan pegawai, ada beberapa macam latihan jabatan, yaitu latihan prajabatan dan latihan dalam jabatan. Latihan prajabatan dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat umum dan khusus, latihan prajabatan yang bersifat khusus hanya diikuti oleh calon pegawai negeri sipil yang ditunjuk oleh pimpinan instansi yang bersangkutan. Sedangkan latihan prajabatan yang bersifat umum adalah latihan yang diikuti oleh setiap calon pegawai negeri sipil yang baru diangkat. Latihan dalam jabatan terdiri dari latihan jabatan staf yang diberikan kepada para staf pimpinan atau para pembantu pimpinan, latihan jabatan lini yang diberikan kepada para pimpinan jabatan lini, dan latihan jabatan pimpinan diberikan kepada para pegawai yang menduduki jabatan kepala dan wakil kepala kantor, biro, dan sebagainya.

3. Penilaian tenaga kependidikan/pegawai.

Penilaian tenaga kependidikan tentang unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian untuk kerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap pegawai, seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, latihan, dan lain-lain.⁴⁷

Penilaian tenaga kependidikan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal (*conduite*) maupun informal (*managerial supervision*) untuk mengetahui hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja, maupun perkembangan pegawai sekolah sehingga dapat

⁴⁷Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Karyawan*, (Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), h. 195

dikembangkan pertimbangan nilai objektif dalam mengambil tindakan terhadap seorang tenaga sekolah, khusus yang diperlukan untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat, gaji berkala, pemindahan jabatan (promosi), dan perpindahan wilayah kerja (mutasi). Penilaian pegawai/tenaga kependidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya dilakukan secara objektif dan akurat, yakni difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan kelembagaan. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi pegawai, disebabkan penilaian terhadap pegawai berfungsi sebagai umpan balik dari berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, serta kekurangan untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier.⁴⁸

Sistem penilaian tenaga kependidikan sangat bermanfaat bagi sekolah dalam beberapa hal, antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong meningkatnya prestasi kerja.
2. Sebagai pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan.
5. Membantu para pengawas menentukan rencana kariernya.⁴⁹

Penilaian unjuk kerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai sekolah kurang atau lebih, tetapi lebih luas lagi yaitu membantu pegawai sekolah untuk mencapai unjuk kerja yang diharapkan oleh organisasi

⁴⁸E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), h. 43

⁴⁹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h. 227-228

sekolah dan berorientasi pada pengembangan pegawai sekolah atau pada organisasi sekolah. Untuk itu ada beberapa kegiatan yang harus dilakukan, seperti penetapan sasaran kinerja yang spesifik, terukur, memiliki tingkat kemudahan yang sedang, dan terbatas waktu. Disamping itu perlu pula diperhatikan proses penentuan sasaran yaitu diharapkan sasaran tugas individu dirumuskan bersama-sama antara kepala sekolah dan pegawai sekolah lainnya.

Penentuan standar unjuk kerja harus benar-benar objektif, yaitu mengukur unjuk kerja pegawai sekolah yang sesungguhnya, yang disebut dengan *job related*. Artinya, pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan unjuk kerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Untuk sistem penilaian unjuk kerja harus mempunyai standar, mempunyai ukuran yang dapat dipercaya, dan harus praktis artinya mudah digunakan dan dipahami oleh penilai dan yang dinilai.

Menentukan metode dan pelaksanaan penilaian adalah pendekatan atau cara serta pelengkapan yang digunakan seperti formulir dan pelaksanaannya. Metode-metode itu seperti metode perbandingan, tes, dan lain-lain. Evaluasi penilaian merupakan pemberian umpan balik kepada pegawai sekolah mengenai aspek-aspek unjuk kerja yang harus diubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, perbaikan kerja pada masa yang akan datang.

Adapun beberapa aspek yang dinilai yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan. Kegunaan penilaian ini yaitu untuk membina pegawai terutama bagi pegawai yang kurang

berhasil dalam pekerjaannya agar mampu dan bersedia memperbaiki kelemahan-kelemahan atau kekurangan-kekurangan.⁵⁰

Keuntungan penilaian bagi sekolah yaitu akan dapat meningkatkan kinerja organisasi sekolah. Akan tetapi, dalam prosesnya ada beberapa tantangan yang memang tidak bisa dihilangkan seperti kesalahan dalam penilaian, ketidaksiapan penilai, ketidakefektifan praktik dan kebijakan organisasi pendidikan, serta formulir penilaian yang kurang baik.

4. Pemberhentian tenaga kependidikan

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kependidikan merupakan suatu keadaan ketika seseorang pegawai sekolah tidak dapat melaksanakan fungsi jabatannya, baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya. Adapun sebab-sebab pemberhentian atau pemutusan tenaga kependidikan secara umum dapat dikelompokkan dalam tiga jenis sebagai berikut :

- a. Pemberhentian atas permohonan sendiri, misalnya karena pindah lapangan kerja yang bertujuan untuk memperbaiki nasib.
- b. Pemberhentian oleh pihak lembaga, dinas, atau pemerintah. Misalnya karena tenaga kependidikan kurang cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, tenaga kependidikan yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun, tidak sehat jasmani dan rohani serta kontrak kerja berakhir.

⁵⁰E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan Mbs dan Kbk*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2005), h. 157

- c. Pemberhentian karena alasan lain. Misalnya karena meninggal dunia, hilang, habis masa cuti di luar tanggungan lembaga dan tidak melaporkandiri pada pihak yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun.⁵¹

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir diharapkan dapat mempermudah pemahaman tentang masalah yang dibahas, serta menunjang dan mengarahkan penelitian sehingga data yang diperoleh benar-benar valid. Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah gambaran umum secara sistematis tentang teknik yang digunakan untuk mencari data yang dibutuhkan, melakukan analisis data, dan menarik kesimpulan. Untuk memperjelas alur kerangka pikir, dapat dilihat bagan kerangka pikir di bawah ini:



Gambar2.1: Bagan Kerangka Pikir

⁵¹E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 155

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis.

Pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto* asosiatif simetris yang menggunakan alat bantu ilmu statistik bersifat inferensial dan deskriptif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁵²Yaitu hubungan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 Sabbang.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka kerangka di sains penelitian *ex-post facto* yang bersifat kuantitatif inferensial dan deskriptif yang menggunakan alat bantu ilmu statistik dapat digambarkan sebagai berikut:



⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2005), h. 11.

Keterangan :

X = Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Y= Kinerja Pendidik Tenaga Kependidikan

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di SMP Negeri 3 Sabbang Kecamatan Sabbang kabupaten Luwu Utara dikarenakan tempat lokasi atau sekolah sangat efektif baik dari segi informasi mengenai pokok utama yang ingin diteliti serta lokasi sangat terjangkau dari tempat tinggal peneliti.

C. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah (X) dan kinerja tenaga kependidikan (Y).

D. Populasi Sampel

1. Populasi Penelitian

Penelitian ini, yang menjadi populasi untuk diselidiki adalah kepala sekolah dan tenaga pendidik dan kependidikan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif mewakili. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.⁵³

⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 73.

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.⁵⁴

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kepala sekolah dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, dokumentasi, Wawancara, dan observasi.

1. Angket

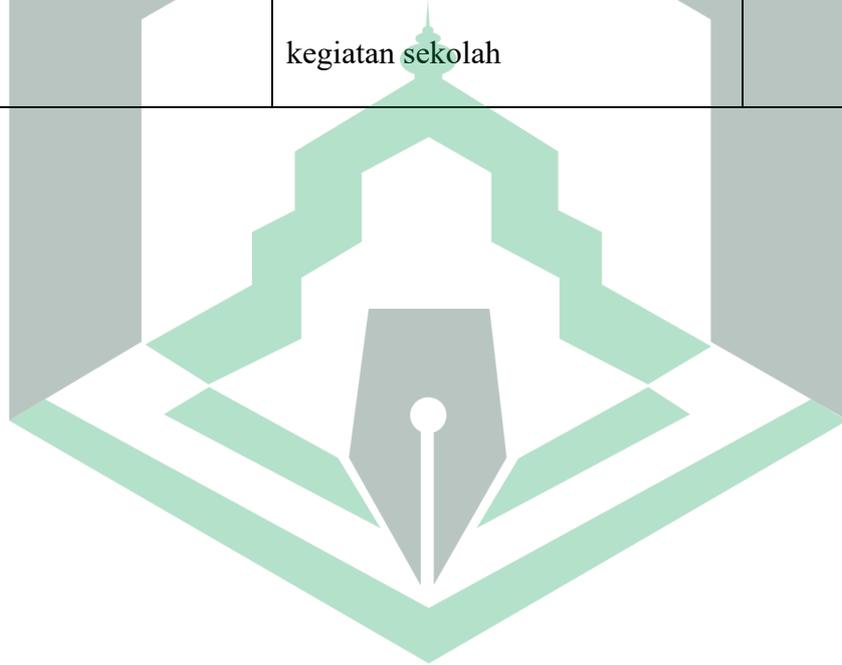
Angket adalah serangkaian daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis yang diberikan kepada responden dengan tujuan mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang membantu responden untuk menjawab dengan cepat dan juga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah terkumpul.

⁵⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik.* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h.104.

Tabel 3.1 Kisi Kisi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

NO	Dimensi	Indikator	No.Butir Soal		Jumlah
1.	perencanaan	a. Menyusun perencanaan sekolah			
		b. Menyusun rencana operasional pengembangan sekolah			
		c. penyusunan RAPBS			
2.	Kepemimpinan	a. pemimpin sekolah			
3.	Pengorganisasian	a.pengembangan organisasi sekolah			
		b.menciptakan budaya organisasi sekolah			
		c.menciptakan iklim organisasi sekolah			
4.	Penggerakan	a.mengelolah guru dan staf dalam pemberdayaan SDM			
		b.mengelolah sarana dan prasarana			
		c.mengelolah pengembangan kurikulum			
		d.mengelolah keuangan sekolah			

		e.mengelolah ketatausahaan sekolah			
		f.mengelolah layanan khusus sekolah			
5.	Pengawasan	a.monitorong pelaksanaan program kegiatas sekolah			
		b.evaluasi pelaksanaan program kegiatas sekolah			
		c.pelaporan pelaksaan program kegiatan sekolah			



Tabel 3.2 Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
		+	-	
Kuantitas kerja tenaga kependidikan	Perhitungan kerja			
	Hasil pekerjaan sesuai target			
Kualitas kerja tenaga kependidikan	Keterampilan kerja			
	Pelaksanaan kerja mendekati kesempurnaan			
Ketepatan waktu	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan			
	Memaksimalkan waktu yang tersedia			
Sikap	Profesional dalam bekerja			
	Berpikir positif dalam pekerjaan			
	Kemampuan mengatasi kesulitan kerja			
Pengetahuan tenaga kependidikan	Kemampuan melaksanakan pekerjaan			
	Menguasai bidang tugas			

	sendiri			
	Menguasai bidang lain			
Kreatifitas tenaga kependidikan	Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan			
	Berpikir kreatif			

Sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrument angket di uji coba, dalam hal ini uji validitas dan realibilitas. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh beberapa ahli dan uji validitas item. Validitas dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Rancangan angket diserahkan kepada dua ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrument diisi dengan tanda centang pada skala likert-4 seperti berikut ini.⁵⁵

Skor 1 : tidak setuju

Skor 2 : kurang setuju

Skor 3 : setuju

Skor 4 : sangat setuju

⁵⁵Vinda Afrilia, Pengaruh Kinerja Guru terhadap Kedisiplinan peserta didik : Universitas Negeri Malang , Vol. 24, No. 04, September 2014, h. 317.

Pada penelitian ini, sebelum angket digunakan terlebih dahulu instrumen angket diuji coba untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁵⁶ Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan yaitu uji validitas isi oleh tim ahli dan uji validitas item.

Dalam validitas isi terdapat kisi-kisi instrumen angket yang memuat indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.⁵⁷ Selanjutnya, rancangan angket diserahkan kepada para ahli (validator) untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang (✓) pada skala *likert* 1 – 4 seperti berikut ini :

Skor 1 : Tidak Baik

Skor 2 : Kurang Baik

Skor 3 : Baik

Skor 4 : Sangat Baik

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 121.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Ed. XIII; Bandung: Alfabeta, 2005), h. 146.

Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya lembar validasi yang telah diisi oleh validator diolah dengan menggunakan rumus statistik Aiken's berikut:

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

Keterangan :

$$S = r - lo$$

r = skor yang diberikan oleh validator

lo = skor penilaian validitas terendah

n = banyaknya validator

c = skor penilaian validitas tertinggi.⁵⁸

Adapun interpretasi hasil perhitungan validitas isi merujuk pada tabel berikut.⁵⁹

⁵⁸ Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), h. 113.

⁵⁹ Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.

Tabel 3.3 :Interprestasi Validitas Isi

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

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode untuk pengumpulan data dengan cara mencatat dokumen-dokumen ataupun catatan-catatan yang ada. Dalam metode ini, penulis melakukan dokumentasi untuk membuktikan bahwa penelitian yang terkait dengan hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dan efektifitas kerja guru serta tenaga kependidikan.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan yaitu teknik analisis data yang menggunakan metode statistic dengan menguji hipotesis variabel X dan terhadap variabel Y, maka yang digunakan

adalah regresi sederhana . Adapun rumus regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

$$\hat{Y} = a + bx$$

Dimana:

\hat{Y} = kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

x =kompetensi manajerial kepala sekolah

α = bilangan konstanta

β = koefisien regresi/nilai arah penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.⁶⁰

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Analisis Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan kegiatan berupa pengumpulan data, penyusunan data, pengelolaan data, dan penyajian data ke dalam bentuk tabel grafik atau pun diagram agar mendapatkan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu keadaan atau peristiwa. Statistik deskriptif digunakan untuk di stribusi frekuensi persentase rata-rata standar deviasi. Adapun perhitungan analisis statistic tersebut dengan menggunakan program siap pakai yakni *Statistical (SPSS)* ver. 15.

2. Analisis Statistik Inferensial

⁶⁰Ridwan dan Akdon, *Rumusdan Data Dalam Analisis Statistika*, (Cet. 2; Bandung: Alfabeta, 2007). h. 133

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi tunggal yang berdasarkan ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga, tidak semua asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas data bertujuan mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil penelitian berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *software IBM SPSS*, dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut: Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y.

Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for window*. Apabila garis linear regression regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan $R\text{-Square} > 0,05$. Sebaliknya, apabila garis linear regression terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai $R\text{-Square} < 0,05$. Apabila akan melihat dari T_{tabel} maka, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

b. Analisis regresi linear sederhana

Adapun rumus yang di gunakan dalam uji hipotesis ini yaitu regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan

\hat{Y} = Variabel terikat

x = Variabel bebas

a = Parameter intersep

b = Parameter koefisien regresi variabel bebas

Model analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan di analisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistika Product And Service Solution*) 15 for windows.

c. Uji hipotesis

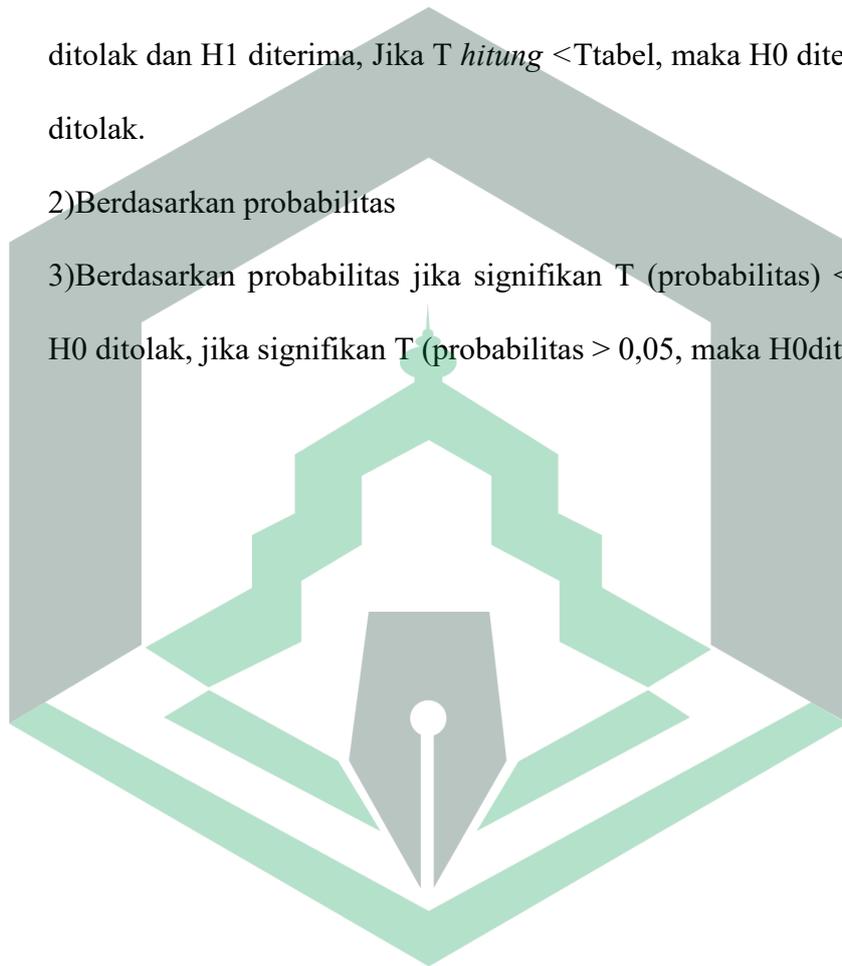
Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah di analisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa : (a) Uji normalitas ; (b) Uji linearitas; dan selanjutnya akan dilakukan uji t. Pengujian ini digunakan

untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel terikat secara parsial atau sendiri sendiri sehingga dapat diketahui apakah dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Oleh karena itu langkah langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut ;

1) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2) Berdasarkan probabilitas

3) Berdasarkan probabilitas jika signifikan T (probabilitas) $< 0,05$, maka H_0 ditolak, jika signifikan T (probabilitas) $> 0,05$, maka H_0 diterima..



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1) Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan di SMP Negeri 3 Sabbang yang terletak di desa Tulak Tallu kecamatan sabbang kabupaten Luwu Utara. Smp Negeri 3 Sabbang resmi di operasionalkan pada tanggal 1 juli tahun 2006 hingga saat sekarang ini. Berdirinya sekolah pada jenjang SMP di desa Tulak Tallu memberikan memberikan semangat baru bagi warga untuk mendukung anak-anak mereka mengenyam pendidikan SMP Negeri 3 Sabbang semenjak didirikan sampai sekarang ini kepemimpinan sekolah sudah mengalami pergantian sebanyak 7 kali.⁶¹ Berikut daftar nama kepala sekolah yang pernah menjabat di SMP Negeri 3sabbang :

Tabel 4.1 Daftar Nama Pemimpin SMP Negeri 3 Sabbang

Nama Kepala Sekolah	Periode
Nadira, S.Pd	2006-2010
Sunardi, S.Pd	2010-2013
Hidayat Kaso, S.Pd	2013-2014
Ratna Marse, S.Pd., M.Pd	2014-2015
Akhmad Taba, S.Pd.I	2015-2016
Saenal Arifin, S.Ag	2016-2019
Maryuni Sappari, SE	2019- sekarang

⁶¹Isniati Rawing, Staf Tata Usaha SMP Negeri 3 Sabbang.

Tabel 4.2 Kepala Sekolah Guru dan Tenaga Kependidikan

No	Nama	Jabatan	NIP	Pangkat/ Golongan	Ket
1	Maryuni Sappari, SE	Kepala sekolah	19720929 200904 2 001	Penata Tk.I/III d	PNS
2	M. Natsir, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah	19820403 200902 1 005		PNS
3	Sarmila, SE	GMP	19731226 201406 2 001		PNS
4	Drs. Harmin	GMP	19660112 201406 1 002		PNS
5	Anwar, S.Ag	GMP	19720512 201406 1001		PNS
6	Eva Rusmawati, S.Pd	GMP	-		PNS
7	Hariati, S.Pd	GMP	-		GTT
8	Umi Kalsum, S.Pd	GMP	-		GTT
9	Darmawan S.Pd	GMP	-		GTT
10	Nur Hatifa, S.Pd	GMP	-		GTT
11	Andri Jum, S.Pd	GMP	-		GTT
12	Sri Ayunita, S.Pd	GMP	-		GTT
13	Ayu Sri Mulia, S.Pd	GMP	-		GTT
14	Bahmid	KTU	19651025 200005 1 001	Pengatur/ II.C	PNS
15	Imal	Operator	-		PTT
16	Isniati Rawing, S.AN	Staf TU	-		PTT
17	Rita	Pustakawan	-		PTT

a. Visi dan Misi SMP Negeri 3 Sabbang

Visi SMP Negeri 3 Sabbang yaitu terwujudnya insane yang betakwa, berAkhlak mulia, cerdas dan berbudaya. Dan misi SMP Negeri 3 Sabbang yaitu:

1. Mengembangkan proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.
2. Menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman, bersih, dan sehat, dan terpelihara.
3. Mewujudkan perilaku siswa yang dilandasi nilai-nilai agama dan budaya.
4. Menciptakan suasana kerja yang sinergis antara pimpinan, guru, dan tenaga kependidikan.
5. Mengembangkan sistem tata kelola sekolah yang transparan, efisien, efektif, dan akuntabel,
6. Menjalin hubungan yang sinergis antara sekolah, pemerintah, dan masyarakat.

b. Tujuan Sekolah

1. Terwujudnya proses pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, dan menyenangkan.
2. Terwujusnya lingkungan sekolah yang nyaman, bersih, sehat, dan terpelihara.
3. Terwujudnya perilaku siswa yang dilandasi nilai-nilai agama dan budaya
4. Terwujudnya suasana kerja yang dilandasi nilai-nilai agama dan budaya
5. Terwujudnya suasana kerja yang sinergis antara pimpinan, guru, dan tenaga kependidikan.

6. Terwujudnya sistem tata kelola sekola yang transparan efisien, efektif, dan akuntabel.
7. Terwujudnya hubungan yang sinergis antara sekolah pemerintah dan masyarakat.

2) Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Sebelum angket digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji validitas isi dengan memilih 2 validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator ahli yang dimaksud ada pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Validator Instrumen Penelitian

NO	Nama	Pekerjaan
1	Dr Hilal Mahmud, MM	Dosen
2	Isradil Mustamin	Dosen

Pada validasi isi digunakan rumus *Aiken's*, adapun dari validasi yang dilakukan oleh kedua validator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Validasi Data Angket untuk Penelitian kompetensi manajerial kepala sekolah

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	Skor	s										
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
validator 2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
Σs	5		5		5		5		5		5	
V	0.83		0.83		0.83		0.83		0.83		0.83	

Berdasarkan tabel di atas dapat di peroleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0.833. Selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
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

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dikatakan memadai (valid)

Tabel 4.6 Validitas Data Angket untuk Penelitian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Validator	item 1		item 2		item 3		item 4		item 5		item 6	
	skor	S										
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
validator 2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	5		5		4		4		4		4	
V	0.83		0.83		0.67		0.67		0.67		0.67	

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0.722. selanjutnya akan dibandingkan menggunakan interpretasi, dapat dilihat pada tabel 4.5 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) dari validitas isi kinerja tenaga kependidikan dapat dikatakan memadai (valid).

b. Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah data yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) suatu konstruk atau

variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60 atau lebih besar dari r tabel.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas kompetensi manajerial kepala sekolah

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
.535	22

Sumber : Hasil olah data *spss vers. 15*

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket kompetensi manajerial kepala sekolah memperoleh nilai dari r_{11} sebesar 0.535. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket kompetensi kepala sekolah dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	19

Sumber : Hasil olah data *spss vers. 15*

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh nilai dari r_{11} sebesar 0.655. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket kinerja tenaga kependidikan dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

3) Hasil Analisis Statistik Deskriptif

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

a. Kompetensi manajerial kepala sekolah

Hasil analisi statistika yang berkaitan dengan skor variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kompetensi manajerial kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 83,117 dan varians sebesar 14.485 dengan standar deviasi 3.805 dari skor terendah 75 dan skor tertinggi 93 . Hal ini digambarkan melalui tabel:

Tabel 4.9 Perolehan Hasil Statistik Deskriptif kompetensi manajerial Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	17
Rata-rata	83.117
Standar Deviasi	3.805
Varians	14.485
Rentang Skor	15
Nilai Terendah	75
Nilai Tertinggi	93

Sumber: Hasil olah data menggunakan *spss ver 15*, tahun 2020

Jika skor dikelompokkan dalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase kompetensi manajerial kepala sekolah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. 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. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi kompetensi manajerial kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Perolehan Presentase Kategori kompetensi manajerial Kepala Sekolah

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	6	36%
62.6-82.3	Baik	11	64%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2020.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variable kompetensi manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri 3 Sabbang pada kategori sangat baik diperoleh presentasi sebesar 36% dengan frekuensi sampel 6 orang. Sedangkan kompetensi manajerial kepala sekolah pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 64% dengan frekuensi sampel 11 orang. Kompetensi manajerial kepala sekolah pada kategori cukup baik dan pada kategori tidak baik untuk kompetensi manajerial kepala sekolah tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.9 dan 4.10 tersebut diperoleh hasil kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMP Negeri 3 Sabbang termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 11 dan presentase sebesar 64%. Adapun skor rata-rata yaitu 83.117 Tingginya hasil presentase kompetensi manajerial kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variable kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang menunjukkan mean 84.647 dan variance sebesar 19.743 dengan standar deviation 4,443 dari skor terendah 75 dan skor tertinggi 93. Hal ini digambarkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Perolehan Hasil Statistik Deskriptifkinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran sampel	17
Rata-rata	84.647
Standar Deviasi	4.443
Varians	19.743
Rentang Skor	15
Nilai Terendah	75
Nilai Tertinggi	93

Sumber: Hasil olah data menggunakan *spss ver 15*, tahun 2020

Jika dikelompokkan dalam 4 kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dengan presentase kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi skor kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan

interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Perolehan Presentase Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	6	35%
62.6-82.3	Baik	11	65%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		17	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SMP Negeri 3 Sabbang pada kategori sangat baik diperoleh presentasi sebesar 35% dengan frekuensi sampel 6 orang. Sedangkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada kategori baik diperoleh presentasi sebesar 65% dengan frekuensi sampel 11 orang dan kategori cukup baik dan tidak baik untuk kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 tersebut diperoleh hasil kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada SMP Negeri 3 Sabbang termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 11 dan presentase sebesar 65%. Adapun skor rata-rata yaitu

84. 647. Tingginya hasil presentase kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

4) Hasil Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear sederhana, terdapat asumsi klasik yang harus dilakukan meliputi:

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas kolmogrov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogrov smirnov dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.58337619
Most Extreme Differences	Absolute	.210
	Positive	.096
	Negative	-.210
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov smirnov diketahui nilai signifikansi $0,441 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS Ver. 15 dengan menggunakan test for linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear bila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja tenaga kependidikan * kompetensi manajerial kepala sekolah	(Combined)	286.382	9	31.820	7.551	.007
	Linearity	249.992	1	249.992	59.320	.000
	Deviation from Linearity	36.390	8	4.549	1.079	.466
	Within Groups	29.500	7	4.214		
	Total	315.882	16			

Berdasarkan uji linearitas pada tabel Anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. Deviation From Linearity sebesar 0,466. Karena sig. $0,466 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

5) Hasil analisis Linear sederhana

Tabel 4.15 hasil analisis Linear sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.677	11.454		-.146	.886
	kompetensi manajerial kepala sekolah	1.039	.138	.890	7.544	.000

Dependent Variable: kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Jika melihat output dari analisis sederhana maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = -1.677 + 1.039x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut

- Konstanta sebesar negative 1.677 artinya jika kompetensi manajerial kepala sekolah (X) nilainya 0 maka kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) nilainya negative sebesar 1.677.

- b. Koefisien variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) sebesar positif 1.677, jika kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) akan mengalami peningkatan 1,677 koefisien bernilai positif antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

6) Uji hipotesis

1) Uji T

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.237	7.245		-.861	.403
	kompetensi manajerial kepala sekolah	1.072	.089	.952	12.091	.000

a. Dependent Variable: kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

1. Koefisien determinasi R

Dari hasil koefisien determinasi (R square) tersebut jika dilihat dari output model summary, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,791 (nilai 0,791 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,890 \times 0,890 = 0,791$. Besarnya angk koefisien determinasi (R square) 0,791 atau sama dengan 79.1%. angka tersebut mengandung arti bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 79,1% sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.17 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary		
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.791	.778	2.09587

Dari hasil uji t tersebut jika dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil output “*coefficient*” di dapatkan nilai T_{hitung} sebesar 12.091 dan T_{tabel} sebesar 1,675 atau $6,301 > 1,675$ dan nilai signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian adalah pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 sabbang. Penelitian bertujuan untuk menguji adanya pengaruh manajerial kepala sekolah dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 sabbang kompetensi adalah karakteristik atau perilaku yang spesifik seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, motif, nilai dan konsep diri yang membuat dia bekerja lebih efektif.

Kepala sekolah merupakan sosok kunci dari sebuah sistem manajemen sekolah. Hal ini memberikan arti bahwa sosok kepala sekolah harus mampu menjaga iklim positif yang ada di sekolah, mendorong guru-guru untuk

besemangat dan meningkatkan pometensinya, merangkau semua stafnya agar dapat bekerja dengan baik sehingga kondisi sekolah lebi nyaman dan paling penting peranan kepala sekolah adalah untuk mendorong para siswa untuk memiliki presentase yg efektif dan efesian. Hal ini semua ini tak lepas dari peranan kepala sekolah sebagai pemenggang otoritas secara formal sebagai pemimpin bagi sekolah (Agustini).⁶²

Tenaga pendidikan merupakan faktor penting dalam keseluruhan perangkat penggerak pendidikan. Dalam pengelolaan tenaga kependidikan yang menjadi titik penekanannya adalah personal itu sendiri, dalam perencanaan dan pengorganisasian personal yang dipilih dan di angkat tentunya orang-orang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan yang sesuai dengan jabatan yang di peganginya.

Tenaga pendidikan merupan guru yang melaksanakan tugasnyapada bagian atminitrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis. Masalah yang harus di perhatikan dalam kegiatan- kegiatan personel ialah memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan agar selalu bekerja giat, kesejadraan pegawai (jasmani dan rohani), insentif dan penghargaan jasa- jasa mereka, untuk dapat lebih maju.⁶³

Sebelum penulis telah melakukan uji coba terhadap instrument yang akan di gunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan uji coba di ketahui variable kompetensi manajerial kepala sekolahpada SMP Negeri 3 Sabbang pada kategori sangat baik diperoleh presentasi sebesar 36% dengan frekuensi sampel 6

⁶²Rais Hidayat, *kompotensi kepala sekolah* abad 21: sebua tinjauan teoretis, vol 4, 2019, h 61

⁶³ Ngalm purwanto, *atminitrasi dan supervisi pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017)h,21

orang. Sedangkan kompetensi manajerial kepala sekolah pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 64% dengan frekuensi sampel 11 orang. Kompetensi manajerial kepala sekolah pada kategori cukup baik dan pada kategori tidak baik untuk kompetensi manajerial kepala sekolah tidak diperoleh presentase serta diperoleh hasil kinerja tenaga kependidikan pada SMP Negeri 3 Sabbang termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi 11 dan presentase sebesar 65%. Adapun skor rata-rata yaitu 84.647. Tingginya hasil presentase kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan frekuensi sampel.

Uji reliabilitas diatas diperoleh untuk angket kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh nilai dari r_{11} sebesar 0.715. dengan demikian, berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, maka angket kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas dengan kriteria reliabilitas sangat valid.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil output “*coefficient*” didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 12.091 dan T_{tabel} sebesar 1,675 atau $6,301 > 1,675$ dan nilai signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah $0,000 < 0,5$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal sejalan yang di lakukan Inelsa Pradeo Quraesin berkesimpulan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berada pada kategori budaya organisasi kuat dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan berada pada tinggi.berdasarkan hasil analisis regresi,di peroleh hasil bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi baik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.Dari penelitian tersebut kompetensi manajerial kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.



BAB V

PENUTUP

B. Simpulan

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 3 sabbang termasuk dari kategori baik dengan frekuensi sampel 11 orang dan presentase sebesar 64% dengan skor rata-rata 89.177. Hal ini berarti kepala sekolah di SMP Negeri 3 sabbang memiliki potensi yang baik yang di peroleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang di berikan meliputi indicator kompetensi manajerial kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan social. Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kompetensi manajerial kepala sekolah yang menunjukkan skor rata-rata 83,117 dan varians sebesar 14.485 dengan standar deviasi 3.805 dari skor terendah 75 dan skor tertinggi 93.
2. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 sabbang termasuk dalam kategori baik dengan frekuensi sampel 11 orang dan presentase sebesar 65% hal ini berarti kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 3 sabbang suda baik yang yang di peroleh dari hasil jawaban responden terhadap angket yang di berikan meliputi indicator kinerja tenaga kependidikan yaitu kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, hubungan guru dengan kariawan lain, dan informasi jabatan. Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variable kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja pendidik dan tenaga kependidkan yang

menunjukkan mean 84.647 dan variance sebesar 19.743 dengan standar deviation 4,443 dari skor terendah 75 dan skor tertinggi 93.

3. Dari uji hipotesis yang di lakukan oleh peneliti di peroleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,791 atau sama dengan 79.1% dengan nilai nilai T_{hitung} sebesar 12.091 dan T_{tabel} sebesar 1,675 atau $6,301 > 1,675$ dan nilai signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah $0,000 < 0,5$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima), dari hal tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 79.1% (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

C. Saran

Melihat peranan kompetensi manajerial kepala sekolah maka upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan seharusnya kepala sekolah lebih memaksimalkan kompetensi yang di miliki oleh kepala sekolah

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 3 sabbang harap dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan sesuai yang di harapkan oleh tenaga kependidika.
2. Adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti dan peneliti ini jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat di butukan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, Cet.1-Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- A. A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional Panduan Menuju PKKS*, hal. 40.
- Abdul Wahid Ahmad, *Tesis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan SMK Pancasila 8 Slogohimo Wonogiri*, IAIN: Sukarta, 2016
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Benny A. Pribadi, *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014
- 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,
- Boyatzis, R. E. 1982. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*: Wiley. Iv.
- Depdiknas. *Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas, 2007.
- Depdiknas. *Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas, 2007
- Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Darus Sunnah, 2002.
- Dadi Permadi, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan komite sekolah*, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa (2007), hal. 78

- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*,
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan Mbs dan Kbk*,
- Fayruzah EL-Faradis, *Tesis Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Kinerja guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Amien Prenduan*, UIN: Malang, 2016.
- Fisda Wirda & Tuti Azra, *Kompetensi Manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatra Barat*, UIN: Padang, 2015
- Hasil Observasi SMP Negeri 3 Sabbang
- Isnati Rawing, Staf Tata Usaha SMP Negeri 3 Sabbang
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- M. Manullang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 2001.
- M. Ngalim Poerwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung : Remaja.
- Mochtar Effendi, *Manajemen: suatu pendekatan berdasarkan ajaran islam*, Jakarta PT Bhatar Karya Aksara, 1986
- Muhaimin, Suitiah dan Sugeng listia, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan KTSP pada Sekolah dan Madrasah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, Bandung :Remaja.
- Ngalim purwanto, *atministrasi dan supervisi pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Rais Hidayat, *kompotensi kepala sekolah abad 21: sebua tinjauan teoretis*, vol 4, 2019,

- Riant Nugroho D, *Negara-Negara Berkembang Model-Model Perumusan, Implementasi, dan Evaluasi*, (Jakarta: Gramedia, 2006)
- Ricard, A Gorton, *School Administration*, The American: Brown Company Publisher 1976.
- Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2010), h. 81.
- Ridwan dan Akdon, *Rumusdan Data Dalam Analisis Statistika*, Cet. 2; Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungi Manajerial*, Jakarta: bumi Aksara, 2007.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara,
- Sri Minarti, *Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*,
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta,2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidika: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,2012
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*.Jakarta: Rineka Cipta,2012.
- Ulbert Silalai, *Studi Ilmu Administrasi*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002.*Nasional*,Jakarta
- Undang –undang Nomor 20 Tahun 2003,(2003)*Tentang Sistem Pendidikan*
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun2005 Tentang Guru Dan Dosen, Bandung: Cita Umbara, 2006, h.28.
- Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003,(Jakarta: *Sinar Grafika*,2008.
- User Usman, *menjadi guru profesional*, Bandung: Rosda Karya, 2011.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik & Permasalahannya*Ed.1, Cet. IX; Jakarta, Rajawali Pers, 2013.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Yusuf Hadijaya, *Administrasi Pendidikan*, Medan: Perdana Publishing 2012.



Lampiran 1: Angket penelitian

INSTRUMEN KOMPOTENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : (diisi oleh panitia)
2. Jenis kelamin : Pria/Wanita, usia: tahun
3. Nama sekolah :SMP Negeri 3 sabbang
4. Lama masa kerja :

Petunjuk pengisian:

Pernyataan positif

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

Pernyataan negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (KS) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Kepala sekolah mampu melakukukan pengelolaan keuangan berdasarkan prinsip akuntabel dan				

	transparan.				
2.	Kepala sekolah kurang mampu menentukan standar isi rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang.				
3.	Kepala sekolah kurang mampu menentukan guru kelas sesuai dengan kepatutan dan keleyakan yang dimilikinya.				
4.	Kepala sekolah mampu merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.				
5.	Kepala sekolah mampu menentukan standar proses rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang.				
6.	Kepala sekolah mampu mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran.				
7.	Kepala sekolah mampu menentukan langkah-langkah secara strategis untuk mencapai tujuan sekolah.				
8.	Kepala sekolah mampu menentukan standar kompetensi lulusan				
9.	Kepala sekolah mampu menentukan metode dan langkah-langkah untuk mengukur keberhasilan				

	program sekolah				
10.	Kepala sekolah mempunyai kemampuan sebagai penguasa atau pelaksana fungsi manajerial				
11.	Kepala sekolah mampu menentukan sasaran secara realistis dengan menentukan kriteria yang dapat diukur				
12.	Kepala sekolah mampu menentukan standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan				
13.	Kepala sekolah mampu mengangkat wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya				
14.	Kepala sekolah mampu memberdayakan guru dan staf secara optimal dalam mendukung daya kompetitif siswa pada internal sekolah				
15.	Kepala sekolah mampu menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS) dengan melibatkan seluruh porsenil sekolah				
16.	Kepala sekolah mampu merumuskan indikator-indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah				
17.	Kepala sekolah mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan warga sekolah				

18.	Kepala sekolah mampu menggunakan hasil evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan berkelanjutan				
19.	Kepala sekolah mampu memberikan guru dalam mengembangkan daya kompetisi sekolah				
20.	Kepala sekolah kurang mampu untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat				
21.	Kepala sekolah mampu menggunakan hasil evaluasi kerja sebagai dasar penyusunan program				
22.	.kepala sekolah mampu menggerakkan staf untuk mencapai target mutu dan kompetitif.				



INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No responden : (diisi oleh panitia)
2. Jenis kelamin : Pria/Wanita, usia: tahun
3. Nama sekolah :SMP Negeri 3 Sabbang
4. Lama masa kerja :

Petunjuk pengisian:

Pernyataan positif

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

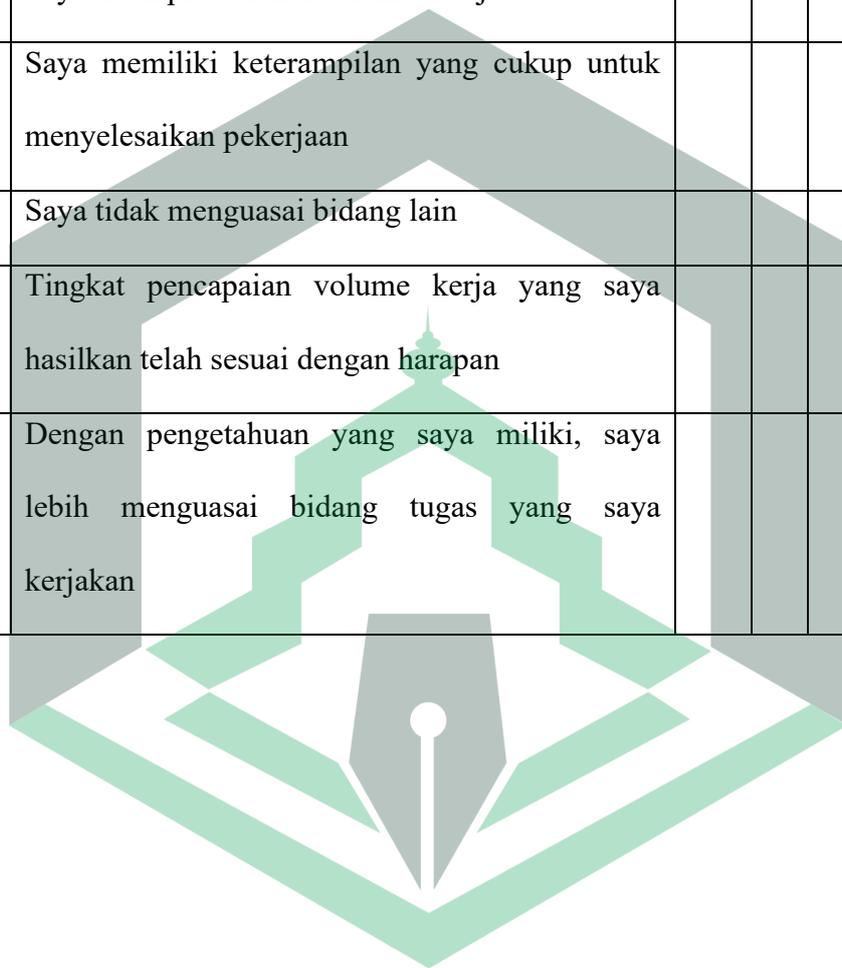
Pernyataan negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (S) diberi nilai 3, Setuju (KS) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1.

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan				

	cermat				
2.	Saya selalu menggunakan waktu secara efisien dan efektif dalam bekerja				
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan				
4.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan profesional				
5.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik				
6.	Saya tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan				
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
8.	Saya selalu menganggap pekerjaan saya sebagai pekerjaan yang positif				
9.	SMPN 3 Sabbang menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan				
10.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas pegawai lain.				
11.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kebuntuan kerja				
12.	Saya selalu berupaya menyelesaikan kesulitan pekerjaan yang saya hadapi				

13.	skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya miliki				
14.	Saya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
15.	Saya tidak profesional dalam bekerja				
16.	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan				
17.	Saya tidak menguasai bidang lain				
18.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan				
19.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan				



Lampiran 2

DOKUMENTASI



a





3	3	4	3	3	3	4	2	3	4
3	3	3	3	4	4	3	2	3	2

skala

19 20 21 22 jumlah 100

3	3	3	3	72	82
4	4	3	3	78	89
4	3	4	3	69	78
4	3	3	4	70	80
4	3	4	2	70	80
3	3	3	4	68	77
3	4	3	4	69	78
4	4	3	3	76	86
3	3	3	3	68	77
3	4	4	3	82	93
3	2	4	3	71	81
4	4	3	3	69	78
3	4	3	2	71	81
4	3	3	3	71	81
3	3	4	3	72	82
3	3	3	3	66	75
3	4	4	2	70	80

Lampiran 4 Hasil Penelitian Angket kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

NO	KODE RES								
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	3	4	3	3	4	3	4	3
2	2	3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
5	5	3	4	3	3	4	4	3	3
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3
7	7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	8	4	4	3	4	4	4	4	4
9	9	3	3	3	3	4	3	3	3
10	10	4	4	4	3	4	4	4	4
11	11	4	4	3	3	2	3	4	3
12	12	4	2	2	2	2	3	3	3
13	13	4	2	4	3	3	3	3	3

14	14	3	2	3	3	3	4	3	4
15	15	3	3	3	3	3	3	4	3
16	16	3	2	3	3	2	3	3	3
17	17	4	3	4	3	3	3	4	3

	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
			+				+			+
-	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4
	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3
	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3
	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4
	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4
	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4
	3	4	3	4	3	4	4	2	3	3
	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4
	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2

SKALA

19 JUMALAH 100

3
4
4
4
4
3
3
4
3
3
3
4
3

63	83
68	89
59	78
60	79
61	80
58	76
58	76
66	87
59	78
71	93
62	82
59	78
62	82

4
3
3
3

62	82
62	82
57	75
60	79

