

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI
18 LUWU UTARA**

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 TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2022

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI
18 LUWU UTARA**

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*



Diajukan Oleh:

MUSNADIRA

15 0206 0043

Pembimbing:

- 1. Dr. Hilal Mahmud, M.M.**
- 2. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.**

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

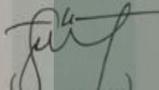
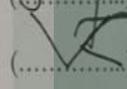
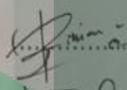
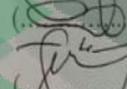
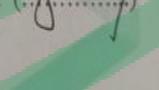
2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Berjudul Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Luwu Utara yang ditulis oleh Musnadira Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 17 0206 0043, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Sabtu, tanggal 26 November, 2022, dan telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 29 Mei 2023

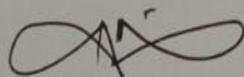
TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|---------------|---|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketua sidang |  |
| 2. Dr. Taqwa, S.Ag. M.Pd. | Penguji I |  |
| 3. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Penguji II |  |
| 4. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Pembimbing I |  |
| 5. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II |  |

Mengetahui:

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

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



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



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Musnadira
Nim : 15 0206 0043
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil kerja 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 atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bilamana dikemudian 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, 18 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan


Musnadira

Nim. 15 0206 0043

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : -
Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di-

Tempat

Assalamu 'AlaikumWr. Wb

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

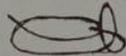
Nama : Musnadira
NIM : 15 0202 0043
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Judul : Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

Wassalamu 'AlaikumWr. Wb

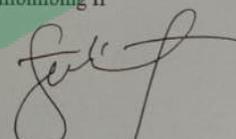
Pembimbing I



Dr. Hilal Mahmud, M.M.
NIP. 19571005 198303 1 024

Tanggal: 09 November 2022

Pembimbing II



Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19860907 201503 1 005

Tanggal: 09 November 2022

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 18 Luwu Utara

Yang ditulis oleh :

Nama : Musnadira
NIM : 15. 0206. 0043
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk diproses selanjutnya.

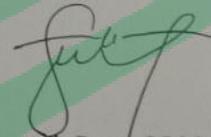
Pembimbing I



Dr. Hilal Mahmud, M.M.
NIP. 19571005 198303 1 024

Tanggal: 09 November 2022

Pembimbing II



Sumardin Raupp, S.Pd.,M.Pd
NIP. 19860907/201503 1 005

Tanggal: 09 November 2022

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا

مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Luwu Utara”**

Sholawat serta salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang pendidikan 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.

Peneliti benar- benar sadar akan banyaknya kekurangan dan tantangan yang dialami pada saat menyelesaikan skripsi ini, akan tetapi semangat dari orang tua, penulis banyak bersyukur karena dapat menyelesaikan skripsinya

Oleh karena itu, peneliti menyampaikan banyak ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. 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. 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. Sumardin Raupu, S.Pd,M.Pd dan Hilal Mahmud, M.M selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik peneliti selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
6. 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 literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah SMA Negeri 18 Luwu Utara, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
8. Terkhususnya kepada kedua orang tuaku tercinta yang telah mengasuh dan mendidik peneliti 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 mendoakan peneliti.

9. Kepada teman dan sahabat yang tidak hentinya selalu menyemangati untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

11. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada yang sering menanyakan kapan peneliti wisudah

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt,
Aamiin

Palopo, 10 November 2022

Peneliti

Musnadira

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	Ĥa'	Ĥ	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
ه	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
اَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauła*

3. Maddah

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

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا... ا... ي	<i>fāṭḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مات : *māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qīla*

موت : *yāmūtu*

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:

ربن : *rabbānā*

نجنا : *najjainā*

الحنا : *al-haqq*

نعم : *nu'ima*

عدو : *'aduwwun*

Jika huruf **ع** ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasral **ع** (ع), 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-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

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:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

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 fi Ri'āyahal-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.

Contoh :

بِاللّٰهِ دِدِنَ اللّٰهِ *billāh dīnullāh*

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

Contoh:

هُم فِى 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-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' 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 disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al Wahid Muhammad (bukan: Rusyd, 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	ii
HALAMAN JUDUL	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
PRAKATA	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	iv
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan penelitian.....	3
D. Manfaat penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Penelitian yang Relevan	5
B. Kajian Pustaka	9
C. Kerangka Pikir	20

D. Hipotesis	21
--------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	22
C. Definisi Operasional Variabel	23
D. Populasi Dan Sampel	24
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Instrumen Penelitian.....	26
G. Uji Validitas Dan Reliabelitas Instrument.....	30
H. Teknik Analisis Data.....	34

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	46

BAB V PENUTUP

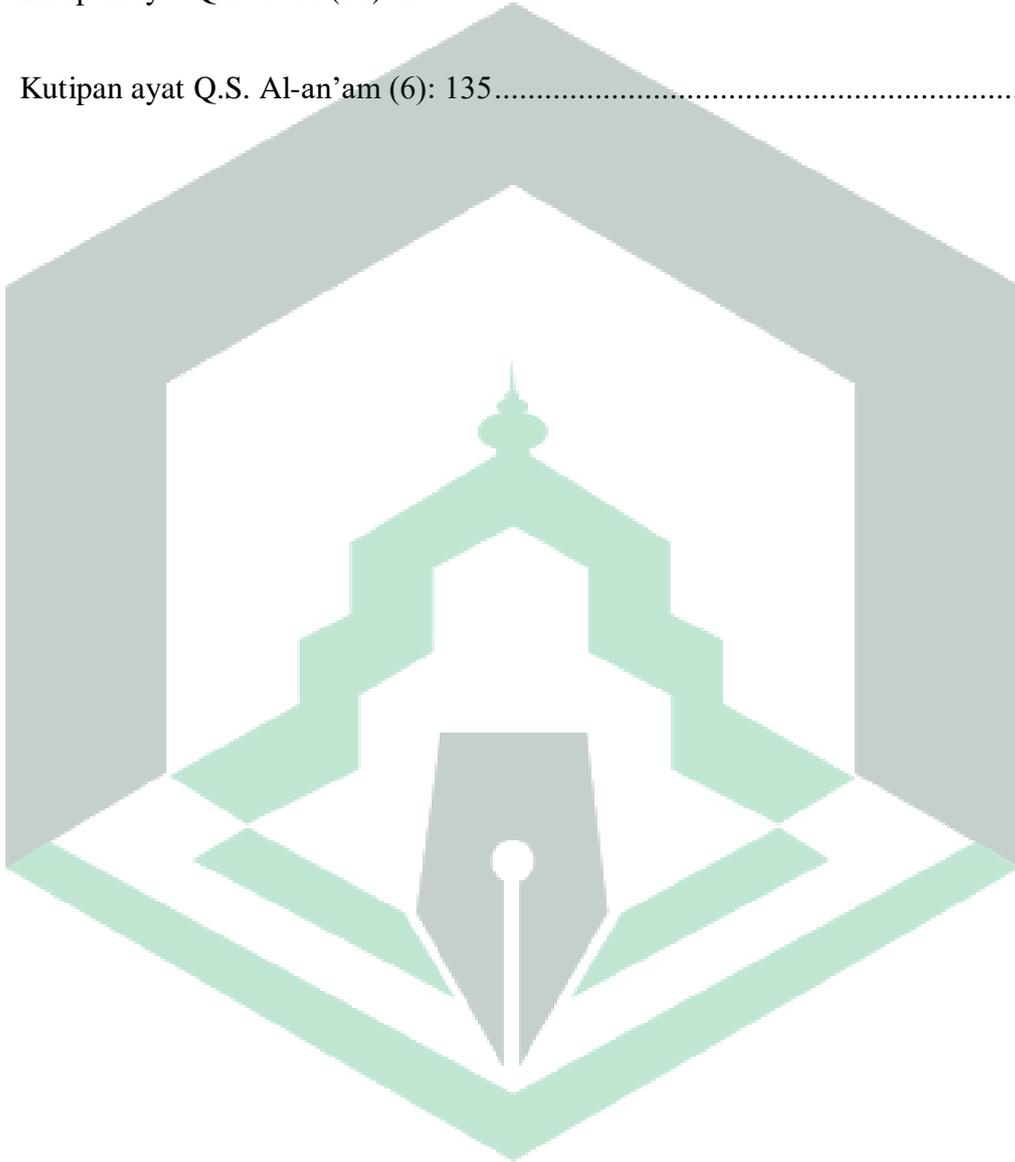
A. Simpulan.....	49
B. Saran.....	49

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR AYAT

Kutipan ayat Q.S. Ar-Ra'd/13:11	1
Kutipan ayat Q.S. Saad (38): 26.....	11
Kutipan ayat Q.S. Al-an'am (6): 135.....	13



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	27
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	28
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	29
Tabel 3.4 Validator Instrumen.....	30
Tabel 3.5 Interpretasi Validitas Isi.....	31
Tabel 3.6 Validitas Data Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	31
Tabel 3.7 Validitas Data Angket Kinerja Guru	32
Tabel 3.8 Interpretasi Reliabilitas.....	33
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	34
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru.....	34
Tabel 3.11 Kategori Acuan Normal.....	36
Tabel 4.1 Hasil Uji Statistic Deskriptif Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	41
Tabel 4.2 Perolehan Kategorisasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru	42
Tabel 4.4 Perolehan Kategorisasi Kinerja Guru	43
Tabel 4.5 Uji Koefisien Determinasi	44
Tabel 4.12 Uji Hipotesis (Uji T).....	45

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Pikir	20
Gambar 3.1 Pengaruh X terhadap Y	22



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Lampiran 2 : Instrumen Penelitian

Lampiran 3 : Hasil Instrumen Penelitian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah
Dan Kinerja Guru

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Isi

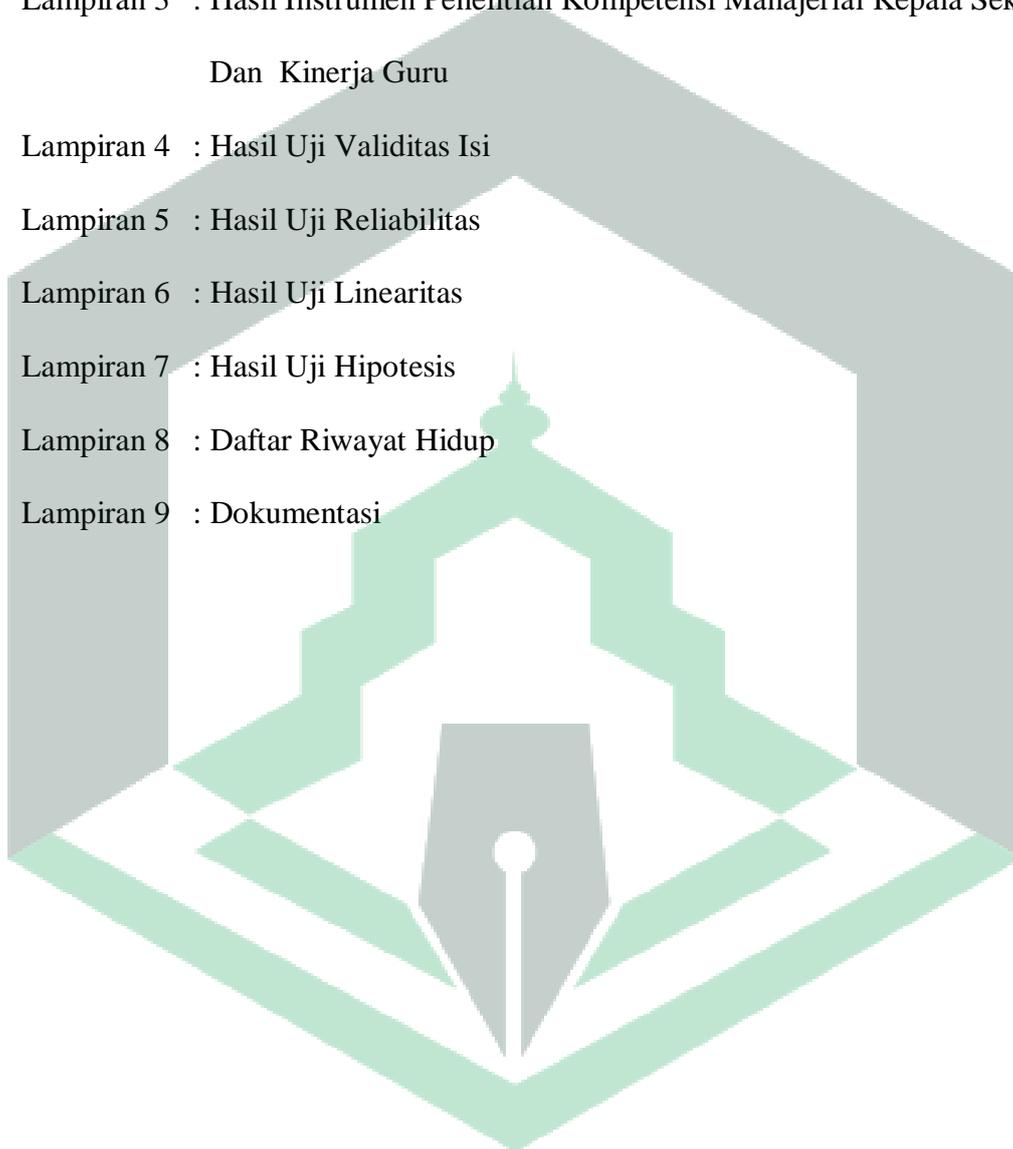
Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Hasil Uji Linearitas

Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 9 : Dokumentasi



ABSTRAK

Musnadira, 2022. *“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 18 Luwu Utara”*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Di bimbing oleh Hilal Mahmud dan Sumardin Raupu.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Luwu Utara. Penelitian ini bertujuan: untuk Mengetahui Kompetensi manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 18 Luwu Utara; Untuk mengetahui kinerja Guru pada SMA Negeri 18 Luwu Utara; Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 18 Luwu Utara.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain *expost facto*. Populasinya adalah 100% Guru di SMA Negeri 18 Luwu Utara. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik total sampling dengan jumlah sampel 35 orang.

Dari hasil penelitian secara analisis data diketahui bahwa; 1). Kompetensi manajerial kepala sekolah pada kategori baik diperoleh persentase 95% dengan frekuensi sampel 33 dan pada kategori sangat baik diperoleh persentase 5% dengan frekuensi sampel 2 orang , hasil skor rata-rata yaitu 86.06. 2). Kinerja Guru guru pada kategori sangat baik diperoleh persentase 49% frekuensi sampel 17 orang, hasil rata-rata yaitu 90,54. 3). Selain itu diperoleh nilai koefisien Determinasi (*R Square*) yaitu 0,171 atau sama dengan 17,1 % dengan nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $2,608 > 2,035$, terdapat pula signifikansi $0.000 < 0,05$ (maka H_0 di tolak dan H_1 di terima) dari hasil tersebut mengartikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

Musnadira, 2022. "*The Effect of Principal Managerial Competence on Teacher Performance at SMAN 18 North Luwu*". Thesis for the Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hilal Mahmud and Sumardin Raupu.

This thesis discusses the Influence of Principal Managerial Competence on Teacher Performance at SMA Negeri 18 Luwu Utara. This study aims: to determine the managerial competence of principals at SMA Negeri 18 Luwu Utara; To find out the teacher's performance at SMA Negeri 18 Luwu Utara; To determine the effect of the principal's managerial competence on teacher performance at SMA Negeri 18 Luwu Utara.

The method used in this study is a quantitative method with an ex post facto design. The population is 100% of teachers at SMA Negeri 18 Luwu Utara. Sampling was done by total sampling technique with a total sample of 35 people.

From the results of research by means of data analysis it is known that; 1). Managerial competence of school principals in the good category obtained a percentage of 95% with a sample frequency of 33 and in the very good category a percentage of 5% was obtained with a sample frequency of 2 people, the average score was 86.06. 2). The teacher's performance in the very good category obtained a percentage of 49%, the sample frequency was 17 people, the average result was 90.54. 3). In addition, the coefficient of determination (R Square) was obtained, which was 0.171 or equal to 17.1% with the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.608 > 2.035$, there was also a significance of $0.000 < 0.05$ (then H_0 was rejected and H_1 was accepted) from the results This means that the principal's managerial competence influences teacher performance at SMAN 18 Luwu Utara.

Keywords: Principal Managerial Competence, Teacher Performance

ملخص

موجيانتى، 2022 . دور المدير في تحسين جودة التعليم في مدرسة 2 لوو والثانوية المهنية. أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، معهد بالوبو الحكومي الإسلامي. بإشراف د. حسبي و محمد. رشيق أمين.

تناقش هذا الأطروحة دور المدير في تحسين جودة التعليم في المدرسة الثانوية المهنية الحكومية 2 لوو.

صياغة المشكلة في هذا الدراسة هي 1. ما هي صورة جودة التعليم في المدرسة الثانوية المهنية الحكومية 2 لوو.

2 لوو. 2. ما هو دور مدير المدرسة في تحسين جودة التعليم في مدرسة الدولة 2 لوو المهنية المتوسطة. تهدف هذا الدراسة إلى تحديد كيفية وصف جودة التعليم و دور مدير المدارس في تحسين جودة التعليم.

تستخدم هذا الدراسة المنهج الوصفي مع المنهج النوعي.

تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة والمقابلات ودراسات الوثائق.

تتكون مواضيع هذا الدراسة من المدير ونائب المدير للمناهج والمعلمين والطلاب.

لقد استوفت نتائج البحث لجودة التعليم في المدرسة الثانوية المهنية الحكومية 2 لوو ومعيار التعليم الوطني وكان دور المدير في تحسين جودة التعليم في المدرسة الثانوية المهنية الحكومية 2 لوو ويسير علمياً. يمكن رؤية ذلك بناءً على جودة التعليم وقدر المدير على توجيه المعلمين والموظفين والطلاب.

قادر على تلبية تقسيم مهام منظمة الموظفين بقيادة الأداء وجميع تنفيذ الإشراف. يصف المدير كقائد دائماً الرؤية والمهمة لتحقيق أهداف الجودة، وهو قادر على فهم مظهر وفهمه وسيهجيلاً.

بالإضافة لذلك، فإن المدير قادر أيضاً على اتخاذ القرار اتواصل بشكل جيد وتوفر الابتكار والتحفيز والحماس للمدرسين والموظفين التربويين أداء وواجباتهم واصلت تحسين جودة التعليم في مدرسة لوو 2 الحكومية المهنية الثانوية.

الكلمات الأساسية: مدير المدرسة، جودة التعليم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah sebuah wadah untuk mengembangkan kompetensi seseorang. Di dalam sekolah yang di beri tanggungjawab untuk mengelolah pendidikan baik dari sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber daya dana adalah kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah atau Madrasah harus mampu mengelola sumber daya dengan baik. Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin tentu memiliki peran yang sangat penting dalam sistem kelembagaan, juga mengusahakan keefektifan organisasi pendidikan yang meliputi etos kerja yang baik, manajemen yang terkelola dan tenaga pendidik yang berkualitas dan mengusahakan lembaga pendidikan berhasil yang meliputi melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan baik.¹

Dengan demikian kepala sekolah ialah seseorang yang mempunyai kompetensi dalam menjalankan roda kepemimpinannya dalam organisasi pendidikan atau sekolah. Pemimpin dalam pendidikan atau kepala sekolah adalah tokoh sentral yang merupakan pimpinan puncak dalam menentukan keberhasilan suau sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.² Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Ar-Ra'd/13:11;

ا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُو

Terjemahnya:

¹Didin Kurniadin & Dr. Imam Machali, *Manajemen pendidikan konsep dan prinsip pengelolaan pendidikan*, Cetakan 1(Depok: Ar-Ruzz Media, 2012), 59.

²Kompri, *Manajemen Pendidikan*, Cet. 1 (Bandung: ALFABETA, 2015), 232.

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”³

Selain kepala sekolah yang menjadi faktor keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, dibutuhkan tenaga pendidik yaitu guru dan tenaga kependidikan yang berkompeten, hal ini dikarenakan pencapaian tujuan pendidikan juga sangat bergantung pada kualitas guru dalam memegang peran sentral dalam proses pembelajaran dimana guru harus berinteraksi langsung dengan para peserta didik. Dengan demikian kepala sekolah dan guru memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Observasi yang dilakukan peneliti di SMAN 18 Luwu Utara bahwa kompetensi kepala sekolah memang sangat dibutuhkan untuk mengelola sumber daya yang ada terutama sumber daya manusianya (guru). pengelolaan dan perencanaan yang buruk akan menimbulkan ketidaksesuaian pencapaian tujuan pendidikan.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 18 Luwu Utara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dibuat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 18 Luwu Utara?
2. Bagaimanakah kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara?

³Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al-qur'an, 2005), 43.

3. Apakah ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini yaitu;

1. Untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 18 Luwu Utara.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi secara teori mengenai pengaruh kompetensi manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai data dan informasi dalam rangka meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru .

- b. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi serta masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi manajerialnya.

c. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi serta masukan bagi guru agar selalu berupaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik.

d. Peneliti

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan serta pengalaman bagi peneliti sehingga peneliti mengharapkan bahwa ini dapat menjadi bahan informasi bagi yang memerlukannya.

e. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi serta rujukan bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian yang Relevan

Kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru bukanlah hal yang asing lagi bagi kita, bahkan sudah menjadi penelitian yang sangat banyak dilakukan dalam menganalisis sejauh manakah pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru tersebut. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa penelitian yang relevan dengan kajian penelitian ini.

Penelitian pertama dilakukan oleh Adi Anwar Faisal berjudul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui (1) kemampuan manajerial kepala sekolah; (2) kinerja guru; serta (3) pengaruh kemampuan manajerial terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif melalui pendekatan *expost facto*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan kepemimpinan dengan nilai rata-rata 3,03. Kinerja guru yang terdiri dari aspek persiapan proses, dan penilaian pembelajaran dalam kategori baik dengan rata-rata 3,35. Senada dengan penelitian Engkay Karweti berjudul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah

mempengaruhi kinerja guru.⁴ Dan secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.⁵

Adapun persamaan penelitian Adi Anwar Faisal dengan penelitian ini adalah keduanya meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru. Tetapi peneliti sebelumnya menggunakan kata kemampuan sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan kata kompetensi. Metode penelitian yang digunakan oleh kedua penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan yang sama yaitu *expost facto*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan didukung dengan studi dokumentasi dan wawancara. Perbedaan penelitian Adi Anwar Faisal dengan penelitian ini adalah objek penelitian. Penelitian Adi Anwar Faisal di SDN se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta. Sedangkan objek peneliti di SMAN 18 Luwu Utara.

Penelitian kedua dilakukan oleh Heris Herdiyana dan A. Rohendi dengan judul Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Bandung Barat. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif berupa penelitian korelasional. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) SMK Negeri di Kabupaten Bandung Barat. Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 24,2 %

⁴Adi Anwar Faisal, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Admin Administrasi Pendidikan FIP*, 12, No. 2 (30 Juni 2015): 21, <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/JUP/article/view/261>.

sedangkan 75,8 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi manajerial kepala sekolah; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kompetensi supervisi kepala sekolah (X2) dengan kinerja guru (Y) SMK Negeri di Kabupaten Bandung Barat. Pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 17,0 % sedangkan 83 % kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain diluar kompetensi supervisi kepala sekolah; (3) Kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan kompetensi supervisi kepala sekolah (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) secara signifikan. Sebesar 24,6 % variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan variabel kompetensi supervisi kepala sekolah (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan 75,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.⁶

Adapun persamaan penelitian Heris Herdiyana dan A. Rohendi dengan penelitian ini adalah keduanya menganalisis tentang pengaruh kompetensi manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Selain memiliki persamaan terdapat pula perbedaan yaitu variabel penelitian Heris Herdiyana dan A. Rohendi menggunakan tiga variabel, sedangkan peneliti ini menggunakan dua variabel saja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Usman dkk, dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kabupaten

⁶Heris Herdiyana, A. Rohendi, "Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri di Kabupaten Bandung Barat", *Jurnal Manajemen Jasa*, 3, No.1 (29 Mei 2021):28, <http://jurnal.ars.ac.id/index.php/JMJ/article/view/298>.

Tanggamus. Tujuan dari penelitian tersebut yaitu; (1) untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan (3) untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru smpn se-kabupaten tanggamus. dengan menggunakan metode peneltian kuantitatif dan pendekatan korelasional. hasil penelitiannya menunjukkan bahwa; (1) kompetensi manajerial kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru sebesar 78% (2) kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan hasil signifikan terhadap kinerja guru sebesar 79,6% (3) kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 80,5%. dengan demikian kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁷

Adapun persamaan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitaif, selain memiliki persamaan terdapat perbedaan yaitu pendekatan yang digunakan peneliti sebelumnya adalah korelasional sedangkan peneliti selanjutnya menggunakan *expost facto*. Tehnik pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan objek kajian di lakukan di SMPN se- Kabupaten Tanggamus sedangkan objek penelitian ini di SMAN 18 Luwu Utara.

⁷Usman, Sowiyah, Sumadi, "Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 1, No. 2 (April 2017): 58, <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/3735>

B. Kajian Pustaka

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

a. Kompetensi

Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kecakapan, mengetahui, berwenang, dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu.⁸ Kompetensi dari Bahasa Inggris *competency* yakni kemampuan, kecakapan dan wewenang. Menurut User Usman, yang dikutip oleh Jamali dalam penelitiannya kompetensi pada hakekatnya adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan, berupa kegiatan yang hasilnya dapat ditunjukkan dan dapat diukur tingkat keberhasilannya. Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁹ Kompetensi juga merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas atau pekerjaan. Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung-jawab yang diamanatkan kepadanya dengan hasil baik. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan dalam memadukan antara pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang telah diberikan

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di simpulkan bahwa seseorang yang memiliki kompetensi adalah orang yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan Undang-undang

⁸Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,2001), 741.

⁹Moch. User Usman, *Menjadi Guru Yang Profesional*, Cet. 25, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 14.

Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.¹⁰ Seorang guru dan dosen mampu melaksanakan tugas keprofesionalannya jika memiliki pengetahuan, dan keterampilan serta kompetensi yang dimiliki dan mampu mencerminkan lewat perilaku dalam menyelesaikan tugasnya.

Terkait dengan kompetensi kepala sekolah dalam PerMenDikNas No 13 Tahun 2007 menjelaskan mengenai standar kompetensi bagi kepala sekolah, ada lima aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yakni, (1) kompetensi kepribadian yang menyangkut integritas dan kejujuran, (2) kompetensi manajerial yang menyangkut kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan sumber daya yang ada di sekolah, (3) kompetensi sosial yakni hubungan antar manusia dan hubungan baik dengan sesama, (4) kompetensi supervisi yakni kepala sekolah sebagai pengawas dalam suatu sekolah, dan (5) kompetensi kewirausahaan yakni kepala sekolah mampu membuat dan mendukung kreativitas-kreativitas yang dapat mengembangkan sekolah.¹¹ dari beberapa kompetensi kepala sekolah yang telah di jabarkan, peneliti menitik beratkan penelitian pada kompetensi manajerial kepala sekolah. dengan begitu sebagai pemimpin suatu sekolah harus sadar dengan kedudukannya, dalam hal

¹⁰Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Cita Umbara), 78.

¹¹Depdiknas. Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, (Jakarta: Depdiknas), 125.

ini harus sadar dengan tanggung jawab dan memberikan keputusan yang adil kepada bawahannya. Sebagaimana dalam firman Allah swt dalam QS. Sad/38: 26

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاَحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنِ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ

الْحِسَابِ ٢٦

Terjemahnya:

Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.¹²

Kepala sekolah adalah sebagai tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal dan berupaya untuk mempengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung untuk bekerja¹³, sehingga kepala sekolah harus mempunyai kemampuan dalam mengendalikan, memimpin dan mengawasi lembaga pendidikan serta sumber daya yang lainnya.

Hubungannya dengan kehidupan sekolah, maka kepala sekolah memiliki kedudukan yang sangat penting. Sehingga kenapa peran kepala sekolah menjadi sangat penting? paling tidak sejumlah alasan menjadi latar belakangnya yakni: Kepala Sekolah adalah figur yang mampu menjadi fasilitator untuk mencapai tujuan pendidikan. Secara hirarkis birokratif, kepala sekolah merupakan

¹²Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al-qur'an, 2005), 453.

¹³Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Apalikasi, dan Penelitian*. 1, Cet. 2, (Jakarta: Rajawali Press, 2014), 9.

kepanjangan tangan pemerintah untuk mengejawantahkan cita-cita dan tujuan pendidikan sebagaimana yang telah digariskan. Kepala sekolah merupakan pelaksana tugas yang di dalamnya tercantum misi dan pembaharuan. Kepala Sekolah merupakan tokoh sentral dimana para orang tua menggantungkan masa depan anak-anaknya, kepala sekolah merupakan sosok yang diharapkan mampu mendayagunakan potensi yang ada di sekolah yang bersangkutan. Dalam kondisi seperti ini maka kepala sekolah berperan selain sebagai seorang akumulator juga sebagai seorang konseptor manajerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masing demi efektifitas dan efesiensi kelangsungan pendidikan.

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus sadar akan tanggung jawab yang diembannya yakni sebagai figur dan sosok utama yang harus mempunyai kemampuan dalam mendayagunakan sumber daya yang dimiliki sekolah karena kepala sekolah atau manajer pada hakekatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali.¹⁴ Hal yang sama dijelaskan oleh Jelantik, bahwa sebagai manajer mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.¹⁵ Terkait dengan kepemimpinan yang kata dasarnya adalah Pemimpin atau *leadership* yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber daya, baik internal maupun eksternal dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan optimal.¹⁶ Kepemimpinan juga adalah suatu

¹⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik & Permasalahannya*, Cet. 1, (Jakarta, Rajawali Persada, 2013), 95.

¹⁵A.A. Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional, Panduan Menuju PKKS*, Cet.1, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 4-5.

¹⁶Donni Juni Priansa dan Risma Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Cet. 1, (Bandung: Alfabeta, 2014), 49.

kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Dalam QS. Al-an'am/6: 135

قُلْ يَوْمَ يَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ عِقَبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ
الظَّالِمُونَ ١٣٥

Terjemahnya:

Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula), kelak kamu akan mengetahui siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan."¹⁸

Berdasarkan ayat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi atau kemampuan seseorang yaitu kepala sekolah akan menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan pendidikan.

b. Kompetensi Manajerial

Kata manajerial biasanya dikaitkan dengan salah satu kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi manajerial. Kompetensi manajerial adalah kemampuan untuk mengelola sekolah, mengorganisasikan orang, mempergunakan tenaga-tenaga yang baik dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi beraneka macam subjek yang berkepentingan, seperti orang tua murid dan guru. Dalam kompetensi manajerial, kepala sekolah yang bertindak sebagai perencana sekaligus pelaksana dan mengorganisasikan serta pengawas sesuai dengan kemampuannya.

¹⁷Abd Wahab HS dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Arruzz Media, 2010), 89.

¹⁸Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penerjemah Al-qur'an, 2005), 145.

Terkait dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹⁹ Kompetensi kepala sekolah terkait dengan kompetensi manajerial adalah sebagai berikut;²⁰

- a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan sekolah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan pengembangan kapasitas peserta didik.

¹⁹Ismuha, Khairudin, Djailani AR, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, 4, No. 1 (Bandung 2016), 49. <http://jurnal.fkip.ac.id/index.php/JP/article/view/325>

²⁰Depdiknas. Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah. (Jakarta: Depdiknas), 125.

- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
- m. Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah.
- n. Mengelola sistem informasi sekolah dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah.
- p. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Dengan demikian bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya serta potensi-potensi yang ada di sekolah guna untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien sehingga peneliti menguraikan bahwa indikator kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi; Perencanaan pengelolaan sekolah, pelaksanaan pengelolaan sekolah, pengorganisasian pengelolaan sekolah, dan pengawasan pengelolaan sekolah.

2. Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, *performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. Dalam KBBI kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.²¹ Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing yang artinya prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²² Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya didalam organisasi.²³ Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga.²⁴ Kinerja atau prestasi kerja tergantung pada usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru. Dengan demikian dari penjelasan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh seorang guru dalam suatu sekolah dengan baik yang sesuai standar kriteria yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan standar kinerja, standar kinerja guru dapat dijadikan acuan dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan. Acuan tersebut

²¹Ebta Setiawan, “Badan Pengembangan Bahasa dan Pembinaan Bahasa”, *Jurnal Unpand*, 2, No.1 (Agustus 2019), 12, :<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/515/501>

²²Sarinah, dkk., *Pengantar Manajemen*, Cet. 2 (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 182.

²³Asep Saepul Hamdi, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Cv Budi utama, 2014), 32.

²⁴Luthfi Nurul Hidayathi, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru*, (Alfabeta: Semarang 2015), 13.

meliputi, yaitu;²⁵ Hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi sekolah. Efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi sekolah. Kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi sekolah dalam memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah tersebut. Keadaptasian, mengacu kepada ukuran tanggapan organisasi sekolah terhadap perubahan yang terjadi.

Kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator antara lain: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik. Kinerja guru dapat dikatakan prestasi kerja atau hasil kerja yang merupakan pencapaian guru ketika seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu sesuai dengan standar kompetensi guru yang telah ditetapkan. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik. Standar kompetensi guru telah di atur dalam peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dicantumkan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Hal ini juga tercantum dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005, kompetensi profesional diperoleh melalui pendidikan profesi, kompetensi pedagogik merupakan kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan

²⁵Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Desember 2016), 14.

berwibawa, serta menjadi tauladan peserta didik serta mampu berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar, dan yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Dari penjelasan di atas dapat dinyatakan bahwa kompetensi profesional guru diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, yaitu semakin tinggi kompetensinya maka semakin baik kinerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Untuk mengukur tingkat keberhasilan atau kinerja guru berikut indikator penilaian kinerja guru dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen sebagai alat penilaian kemampuan kinerja guru, yang meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, (3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. indikator penilaian terhadap kinerja guru dapat dilakukan dengan tiga kegiatan pembelajaran di kelas²⁶, yaitu;

a. Perencanaan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran

²⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, (Bandung: Cita Umpara, 2006), 57.

yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas serta tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya.

c. Evaluasi atau Penilaian

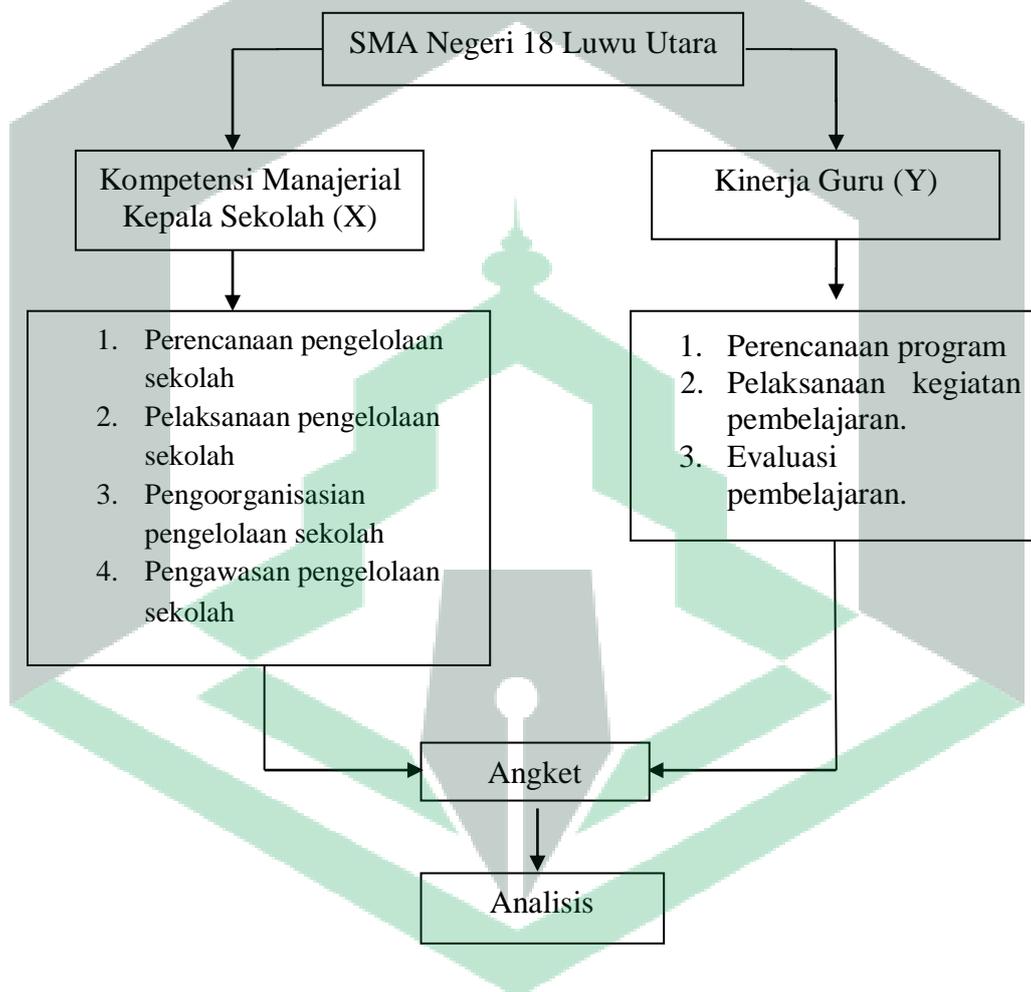
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang Guru dituntut memiliki kemampuan dalam pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Dengan demikian kinerja guru adalah penampilan dan hasil dari kemampuan serta usaha guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebaik-baiknya yang berkaitan dengan perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

C. Kerangka Pikir

Kepala sekolah merupakan pimpinan suatu sekolah yang di beri tanggung jawab dan harus memiliki kauliatas dan kriteria atau standar kompetensi yaitu

memiliki kompetensi manajerial. Begitupun dengan guru harus pula profesional di bidangnya dengan memiliki kompetensi yang dapat di ukur dari kinerjanya. Pengukuran adanya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, peneliti menyebar angket ke responden kemudian dianalisis sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian ini.



Bagan 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

1. Hipotesis Asosiatif

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru

2. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistik untuk rumusan masalah yaitu sebagai berikut;

$$H_0: r_{yx} = 0$$

$$H_1: r_{yx} \neq 0$$

Keterangan:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul yang telah ditetapkan maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *expost facto* dengan menggunakan metode Regresi sederhana. *expost facto* merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X), dan Kinerja Guru (Y). Berikut ini gambar kedua variabel tersebut.



Gambar 3.1 : Pengaruh X terhadap Y

Keterangan:

X: kompetensi manajerial Kepala Sekolah

Y: Kinerja Guru

→ : Pengaruh

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 18 Luwu Utara yang terletak di jalan di JL.Poros Batu Alang, Desa Kalotok, kecamatan Sabbang, kabupaten Luwu Utara di provinsi Sulawesi-Selatan dengan objek penelitian adalah Guru di

SMA Negeri 18 Luwu Utara. Adapun waktu penelitian jangka waktu satu bulan mulai pada tanggal 05 September 2020.

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka peneliti merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional. Judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompetensi Manjerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMAN 18 Luwu Utara, dengan definisi sebagai berikut:

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kompetensi manajerial Kepala Sekolah adalah kemampuan Kepala Sekolah dalam mengelola sumber daya serta potensi-potensi sekolah guna untuk mencapai tujuan pendidikan dengan efektif dan efisien. Adapun indikator kompetensi manajerial kepala sekolah yaitu; Perencanaan pengelolaan sekolah, Pelaksanaan pengelolaan sekolah, Pengoorganisasian pengelolaan sekolah dan Pengawasan pengelolaan sekolah.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah penampilan dan hasil dari kemampuan serta usaha guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebaik-baiknya yang berkaitan dengan perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Adapun indikator dari kinerja guru yaitu; Perencanaan pembelajaran, Pelaksanaan pembelajaran dan Penilaian atau Evaluasi kegiatan pembelajaran.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.²⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru di SMAN 18 Luwu Utara baik itu PNS ataupun Honorer yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel penelitian yang di gunakan adalah sampel jenuh yaitu teknik teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sehingga hasil penelitian pada sampel secara pasti merupakan kesimpulan pada popluasi. Jadi sampel dari penelitian ini yaitu 35 orang guru di SMA Negeri 18 Luwu Utara baik yang berstatus PNS maupun honorer.

²⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* , Cet. 2(Alfabeta, Bandung 2013), 80.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan dokumentasi.

1. Angket

Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara. Skala *likert* untuk mengukur sikap dan persepsi tentang variabel yang diteliti. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif yaitu : Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4, 3, 2, 1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1, 2, 3, 4. Kisi-kisi instrumen angket.

2. Dokumentasi

Untuk melengkapi data awal penelitian diperlukan pengumpulan data dengan menggunakan teknik dokumentasi. Dengan tujuan untuk mendapatkan data dari buku-buku atau laporan-laporan yang relevan. Setelah diperoleh dari teknik dokumentasi yang dilakukan data inilah yang akan dipelajari oleh peneliti dan dicatat bagian-bagian pentingnya. Hal inilah yang menjadi dasar penelitian mencari data melalui dokumentasi berkaitan dengan data yang ada di SMA Negeri 18 Luwu Utara.

F. Instrumen Penelitian

1. Angket

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Angket disusun berdasarkan indikator variabel penelitian yang telah dibahas berdasarkan literatur pada kajian teori. Dalam hal ini, teknik angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data tentang aspek kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 18 Luwu Utara. Jawaban dari angket tersebut yang selanjutnya akan dianalisis dan dijelaskan sebagai hasil dari pengumpulan data di lapangan. Instrumen angket memiliki kedudukan yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk mengungkapkan potensi yang dimiliki responden serta dilengkapi dengan petunjuk yang seragam bagi responden.

Dalam penelitian ini menggunakan butir-butir instrumen angket yang disajikan menggunakan skala *Likert* yang dinyatakan dalam empat pilihan alternatif jawaban. Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, Sesuai (S) diberi nilai 3, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini terdiri dari dua yaitu pernyataan positif dan negatif. Dalam pernyataan positif skala tertinggi untuk jawaban “Sangat Sesuai atau Sangat Setuju”, sedangkan sebaliknya untuk pernyataan negatif skala tertinggi untuk jawaban “Sangat Tidak Sesuai atau Sangat Tidak Setuju”.

Skala *Likert* yang digunakan tanpa menghilangkan alternatif pilihan tengah karena diharapkan responden dapat berpendapat, tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Kelemahan dengan empat alternatif jawaban. Hanya instrumen valid yang akan dibagikan kepada responden. Selanjutnya, responden diminta untuk menyatakan persetujuannya atau penolakannya terhadap pernyataan positif maupun negatif dengan pilihan yang disediakan. Bentuk skala *Likert* menggunakan *check list*, yang memiliki keuntungan singkat dalam pembuatannya, hemat kertas, mudah dalam mentabulasikan data, dan secara visual lebih menarik.

Tabel 3.1 Skala *Likert*

Jawaban	Sangat Sesuai /Sangat Setuju	Sesuai /Sesuai	Tidak Sesuai/ Tidak Setuju	Sangat Tidak Sesuai/Sangat Tidak Setuju
Simbol	SS	S	TS	STS
Skor Positif	4	3	2	1
Skor Negatif	1	2	3	4

Adapun kisi-kisi instrumen angket disusun sedemikian rupa agar kiranya pernyataan-pernyataan yang akan dicantumkan pada angket lebih menyeluruh dan sesuai dengan variabel yang telah di uji validitas. Berikut kisi-kisi masing-masing variabel (X) kompetensi manajerial kepala sekolah dan variabel (Y) kinerja guru pada penelitian dalam instrumen angket.

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X)

No.	Indikator	Butir		Jmlh
		positif	Negatif	
1.	Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan	3 30	18	3
2.	Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan	1 19		2
3.	Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal	16		1
4.	Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.	2		1
5.	Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik	17		1
6.	Mengelola guru dan staf dalam rangka pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal	4 28	29	3
7.	Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.	5	12	2
8.	Mengelola hubungan antara sekolah dan masyarakat dalam rangka mencari dukungan ide, sumber belajar dan pembiayaan	7	6 24	3
9.	Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.	8 23		2
10.	Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien.	20	15	2
11.	Mengelola sistem informasi sekolah dalam rangka penyusunan program dan pengambilan keputusan.	21	25	2
12.	Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah	10 22 27		3
13.	Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya	13	14 26	3
	Jumlah	19	10	29

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

No.	Indikator	Butir		Jmlh
		Positif	Negatif	
1.	Perencanaan pembelajaran	1	7	10
		3	9	
		4		
		17		
		2	8	
		5	10	
		12	14	
		15		
		19		
		20		
2.	Pelaksanaan pembelajaran	21		6
		6	11	
		13		
		16		
		18		
3.	Evaluasi dan penilaian pembelajaran	23		6
		18		
		23		
Jumlah		10	6	22

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas kontruks. Hal ini bertujuan untuk mengetahui instrumen tersebut dalam hal pencerminan isi yang dikehendaki.²⁸ Dengan demikian validitasi ini merupakan instrumen berbentuk angket yang digunakan untuk mengukur kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara. Sedangkan validitas kontruks berkenaan terhadap struktur dan karakteristik psikologis aspek yang akan diukur dengan instrumen.

²⁸Donald Ary dkk, *pengantar penelitian dalam pendidikan*, terj.Arief Furchan, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), 282.

Validitas menggunakan kisi-kisi instrumen, dalam kisi-kisi tersebut terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan butir soal (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dalam indikator. Dengan kisi-kisi instrumen itu maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis. Rancangan angket diserahkan kepada dua orang ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala *likert* 4-1 seperti berikut ini:

Tabel 3.4: Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd	Dosen
2	Muhammad Ihsan, S.Pd., M.Pd	Dosen

Peneliti memberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala *Likert* 4 seperti sebagai berikut:

Skor 4: sangat sesuai
 Skor 3: sesuai
 Skor 2: tidak sesuai
 Skor 1: sangat tidak sesuai

Berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

$$V = \frac{\Sigma s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan :

S = r – lo = skor yang diberikan oleh validator

lo = angka penilaian validitas yang terendah

n = banyaknya validator

c = angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5)

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

Tabel 3.5 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,19	Sangat Tidak Valid
0,20-0,39	Tidak Valid
0,40-0,59	Kurang Valid
0,60-0,79	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Hasil validitas dari validator untuk angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Validasi Data Angket untuk 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	4	3	4	3
validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
S	4		4		4		4		5		5	
V	0,67		0,67		0,67		0,67		0,83		0,83	
Rata-rata												0,73

(Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*)

Berdasarkan tabel 3.6 tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,73. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi seperti yang terdapat pada tabel 3.5. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) yang didapatkan dari pengolahan angket kompetensi manajerial kepala sekolah valid.

Adapun hasil pengolahan angket kinerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.7 Validasi Data Angket untuk Kinerja Guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S	Skor	S	Skor	S	Skor	S	skor	S	skor	S
validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3
validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
S	4		4		4		4		5		5	
V	0,67		0,67		0,67		0,67		0,83		0,83	
Rata-rata	0,73											

(Sumber: Hasil Olah Data *Microsoft Excel*)

Berdasarkan tabel 3.7 tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,73. Kemudian akan dibandingkan menggunakan interpretasi seperti yang terdapat pada tabel 3.5. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (*Aiken's*) yang didapatkan dari pengolahan angket kinerja guru Valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data sehingga mampu mengungkap data yang bisa di percaya. Untuk mencari reliabilitas item untuk angket digunakan Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut;

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrument

k : banyaknya butir soal atau pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir

σ_t^2 : varians total²⁹

²⁹Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*, (Cet, 1; Bandung, Pustaka Setia, 2007), 38.

Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *Statistic Packagefor Sosial Science (SPSS)* versi 20 maka dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut;

Tabel 3.8 Interpretasi Reliabilitas

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

Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya yaitu apabila nilai r (*cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabelnya tinggi, begitu sebaliknya. Adapun hasil dari realibilitas dari angket penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut;

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	29

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20 Tahun 2022)

Uji reliabilitas pada tabel 3.9 tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas untuk angket kompetensi manajerial Kepala Sekolah sebesar 0,924. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas pada tabel 3.8 maka angket dapat dikatakan reliabel

dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

**Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	22

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2022)

Uji reliabilitas pada tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa reliabilitas untuk angket kinerja guru sebesar 0,897. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas pada tabel 3.8 maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas sangat tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Kajian dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan komputer program *SPSS*.

1. Analisis Statistika Deskriptif

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket ini diukur dengan menggunakan skala *likert* setelah data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap cukup, maka penulis melakukan pengolahan data menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan angket kinerja guru di SMA Negeri 18 Luwu Utara dengan keperluan analisis tersebut, maka digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik nilai responden berupa rata-rata, nilai tengah (median), standar deviasi variasi, tentang skor, nilai terendah dan nilai tertinggi, serta tabel distribusi frekuensi dan diagram.

Adapun perhitungan analisis statistik tersebut dilakukan dengan program komputer *Microsoft Excel*. Selain itu, analisis data juga dilakukan dengan menggunakan program siap pakai yakni *SPSS vers.20*, dimana pengolahan data untuk angket digunakan rumus perhitungan persentase sebagai berikut:

$$P_r = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P_r = Persentase capaian responden

F = Jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

100% = Jumlah tetap

Selanjutnya akan ditentukan kualifikasi dari setiap variabel penelitian

dengan menggunakan standar skala lima sebagai berikut:

Tabel 3.11 Kategori Acuan Normal

Kategori	Interval Kelas
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$X - 1,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sangat Tinggi	$X > M + 1,5 SD$

Hasil pengkategorian pada tabel diatas bertujuan untuk mengetahui tentang gambaran kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru berdasarkan rumus pada tabel tersebut.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Adapun langkah-langkah analisis statistik inferensial sebagai berikut:

a. 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. Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji linearitas data yaitu;

- Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel.
- Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa uji linearitas, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t. Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Adapun langkah-langkah pengujian yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria:

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 dengan kriteria:

Jika signifikansi T (probabilitas) $< 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika signifikansi T (probabilitas) $> 0,05$, maka H_0 diterima

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut;

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

Keterangan:

KD= Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.³⁰

³⁰Dameria Anggraeni, "Koefisien Determinasi", *Jom Fisip* 2, No. 2 (25 Oktober 2015): 8, <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/issue/view/328>

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran umum Sekolah SMAN 18 Luwu Utara

SMA Negeri 18 Luwu Utara merupakan sekolah SMA Negeri yang terletak di JL.Poros Batu Alang, Desa Kalotok, Kecamatan Sabbang, Kabupaten Luwu Utara di Provinsi Sulawesi-Selatan. Dulunya SMAN 18 Luwu utara ini di namakan dengan SMAN 2 Sabbang namun, karena adanya Keputusan Mahkamah Konstitusi (MK) Jakarta maka status SMA Negeri/Swasta dikendalikan oleh pemerintah Provinsi. Jadi, semua SMA Negeri/Swasta se Indonesia berubah nama sesuai no urut berdirinya di setiap Kabupaten/kota. Oleh karena itu, SMA Negeri 2 Sabbang berubah menjadi SMA Negeri 18 Luwu Utara. Adapun struktur Organisasi SMAN 18 Luwu Utara yaitu;

Kepala Sekolah	: Drs. Rasnal, M.Pd
Wakasek kurikulum	: Desak Putu A Y, S.Si
Wakasek kesiswaan	: Suryani, SE
Wakasek Humas	: Asmiah Asizah, S.Pd
Wakasek Saprasi	: Drs. Ely Pirade

Visi dari sekolah ini yaitu ***“Menuju sekolah sehat, dinamis, berkarakter, kompetitif, kreatif dan religius berbasis layanan.”***

Adapun Misi Sekolah ini yaitu:

- a. Menumbuhkan kesadaran tertib waktu dan tertib aturan bagi peserta didik warga sekolah untuk menjamin terselenggaranya layanan pembelajaran bermutu demi meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.
- b. Menumbuhkan motivasi belajar-mengajar yang kuat bagi seluruh warga sekolah untuk memiliki sumber daya manusia berdaya saing, dan memanfaatkan perpustakaan sebagai sentra layanan literasi.
- c. Mewujudkan layanan bimbingan dan konseling ke arah berpikir pragmatis, bertindak rasional, bermental sehat, berkarakter positif yang dilandasi keyakinan religi yang dianut, serta berorientasi pula pada pembentukan kualitas jati diri peserta didik.
- d. Menumbuhkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki yang tinggi bagi seluruh warga sekolah untuk meningkatkan mutu dan daya saing sekolah dengan memelihara aset-aset vital dan menjaga lingkungan sekolah yang kondusif, sehat, bersih, dan indah.
- e. Membudayakan berpikir plural dan bertindak toleran dalam konteks interaksi sosial untuk menghormati perbedaan kultur, suku, dan agama yang dianut, demi menciptakan kerukunan, kenyamanan, ketenangan dan keharmonian seluruh warga sekolah.
- f. Memacu dan mengembangkan layanan Pengembangan Diri dan atau Ekstrakurikuler berbagai bidang kegiatan olah raga dan seni untuk memufuk dan mengasah talenta natural peserta didik secara individu.

- g. Mendorong dan mengembangkan layanan pembelajaran muatan lokal bernuansa aneka ragam produk lokal untuk memberi keterampilan tambahan bagi peserta didik.
- h. Mengupayakan peningkatan sarana dan prasarana sekolah secara berkesinambungan, dan mengupayakan pula penambahan tenaga pendidik dan kependidikan berqualifikasi akademik minimal S1, untuk memenuhi standar ideal.

Tanggal SK pendirian 28 februarri 2011, dan Pergantian kepala sekolah setiap 3 tahun atau sesuai pergantian kepemimpinan Bupati Luwu Utara.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis statistik deskriptif

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

1. Hasil Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

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 yaitu 87,94 dan standar deviasi sebesar 12,537, rentang skor yang dicapai yaitu 46,00

skor terendah 64 dan skor tertinggi 100. Hal ini di gambarkan pada tabel berikut ini;

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	35	46,00	64,00	100,00	87,94	12,537
Valid N (listwise)	35					

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2022)

Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase manajerial kepala sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Perolehan Persentase Kategorisasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	60-70	1	5%
Rendah	71-80	10	30%
Tinggi	81-90	7	20%
Sangat Tinggi	91-100	16	45%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa nilai pada kategori sangat rendah diperoleh persentase 5% dengan frekuensi sampel 1 orang. Sedangkan pada ketegori rendah diperoleh persentase sebesar 30% dengan frekuensi sampel 10 orang, pada

kategori tinggi diperoleh persentase 20% karena frekuensi sampel 7 orang dan pada kategori sangat tinggi diperoleh persentase 45% dengan frekuensi sampel 16 orang.

Berdasarkan Tabel 4.1 dan 4.2 dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMA 18 luwu utara termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sampel 16 orang dan hasil persentase 45% adapun skor rata-rata yaitu 87,94. Tingginya hasil persentase kompetensi manajerial kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2. Hasil Kinerja Guru

Hasil analisis statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru menunjukkan skor rata-rata yaitu 66,89 dan standar deviasi sebesar 94,71 rentang skor yang dicapai yaitu 35,00, skor terendah 48,00 dan skor tertinggi 83,00. Hal ini di gambarkan pada tabel berikut ini;

**Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru
Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	35	35,00	48,00	83,00	66,89	94,71
Valid N (listwise)	35					

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2022)

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

Tabel 4.4 Perolehan Persentase Kategorisasi Kinerja Guru

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	45-55	5	15%
Rendah	56-65	9	25%
Tinggi	66-75	15	42%
Sangat Tinggi	76-85	6	18%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa nilai pada kategori sangat rendah diperoleh persentase 15% dengan frekuensi sampel 5 orang. Sedangkan pada kategori rendah diperoleh persentase sebesar 25% dengan frekuensi sampel 9 orang, pada kategori tinggi diperoleh persentase 42% karena frekuensi sampel 15 orang dan pada kategori sangat tinggi diperoleh persentase 18% dengan frekuensi sampel 6 orang.

Berdasarkan Tabel 4.2 dan 4.3 di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru pada SMA 18 luwu utara termasuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi sampel 15 orang dan hasil persentase 42% adapun skor rata-rata yaitu 35,00. Tingginya hasil persentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

b. Hasil Analisis Statistik Inferensial

1) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang linear secara signifikan antara variabel. Pengujiannya dapat dilakukan melalui Program *SPSS*

vers.20 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian dikatakan saling mempunyai hubungan yang linear apabila $> 0,05$. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	3019.876	23	131.299	48.684	.000
		<i>Linearity</i>	2898.695	1	2898.695	1074.797	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	121.181	22	5.508	2.042	.110
		<i>Within Groups</i>	29.667	11	26.97		
		Total	3049.543	34			

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2022)

Berdasarkan uji linearitas pada tabel Anova diatas, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0.110. Karena sig. $0,110 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja Guru (Y).

2) Uji Hipotesis (uji t)

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru. Hasil uji hipotesis (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 4.6 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.116	2.597		.815	.421
	Komptensi Manajerial Kepala Sekolah	.736	.029	.975	25.182	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2022)

Berdasarkan hasil uji t dari tabel tersebut, diketahui nilai $t_{hitung} = 25.182$ dan nilai signifikan = 0,00. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikan < probabilitas (0,05). Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikan < probabilitas atau $0,00 < 0,05$ artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau variabel gaya kompetensin manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Langkah selanjutnya adalah mencari nilai t_{tabel} . Adapun rumus dalam mencari t_{tabel} adalah $df = n - k$, dimana $n = 35$ dan $k = 2$ maka $df = 35 - 2 = 33$ dan taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (pada tabel distribusi). Jadi diketahui $t_{tabel} = 2,035$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} ($25,182 > 2,035$). Yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara.

3) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X (kompetensi

manajerial kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru). Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut;

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary(b)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.949	2.13802

a *Predictors: (Constant),*Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

b *Dependent Variable: Kinerja Guru*

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS Vers.20, Tahun 2022)

Berdasarkan *output* tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,951 atau 95,1% seperti yang diperoleh dari perhitungan berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,951 \times 100\% \\ &= 95,1\% \end{aligned}$$

Hasil R square sebesar 95,1% menunjukkan bahwa sumbangsih atau pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru sebesar 95,1%, adapun sisanya 4,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah setelah menyebar angket pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara kepada setiap responden. Sebelumnya peneliti telah melakukan uji coba instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian, berdasarkan uji dan analisis data.

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMAN 18 Luwu Utara dengan penyebaran angket kompetensi manajerial kepala sekolah yang telah diuji validitas isi diperoleh 29 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 35 responden yang berasal dari guru PNS dan Honorer yang ada di SMAN 18 Luwu Utara. Dari penyebaran angket ke 35 responden dapat diketahui reliabilitas kompetensi manajerial kepala sekolah sebesar 0,924. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas pada tabel 3.8 maka angket dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi. Kompetensi manajerial kepala sekolah pada SMA 18 luwu utara termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sampel 16 orang dan hasil peresentase 45% adapun skor rata-rata yaitu 87,94.

2. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMAN 18 Luwu Utara dengan penyebaran angket kinerja guru yang telah diuji validitas isi diperoleh 22 item/butir pernyataan, angket yang valid diberikan kepada 35 responden yang berasal dari guru PNS dan Honorer yang ada di SMAN 18 Luwu Utara. Dari penyebaran angket ke 35 responden dapat diketahui reliabilitas kinerja guru sebesar 0,897. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas pada tabel 3.8 maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi. Tabel interpretasi reliabilitas pada tabel 3.9 maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi. Kinerja guru pada SMAN 18 Luwu Utara utara termasuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi sampel 15 orang dan hasil peresentase 42% adapun skor rata-rata yaitu 35,00.

3. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yaitu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 25.182 dan t_{tabel} sebesar (25,182 > 2,035) dengan nilai signifikan < probabilitas (0,05). Yang berarti bahwa ada pengaruh positif kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heris Herdiana dan A. Rohendi bahwa bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.³¹

Berdasarkan penelitian yang telah dijelaskan diatas, terlihat bahwa pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah sangatlah penting digunakan untuk meningkatkan kinerja guru. Kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena yang di lakukan kepala sekolah disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik guru. Dimana karakteristik guru yang berbeda-beda akan mendapatkan perlakuan yang berbeda pula sehingga pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah sangat di butuhkan.

³¹Heris Herdiyana, A. Rohendi, "Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Bandung Barat", *Jurnal Manajemen Jasa*, 3, No.1 (29 Mei 2021):28, <http://jurnal.ars.ac.id/index.php/JMJ/article/view/298>.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu;

1. Kompetensi manajerial kepala sekolah termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sampel 16 orang dan hasil peresentase 45% adapun skor rata-rata yaitu 87,94
2. Kinerja Guru guru termasuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi sampel 15 orang dan hasil peresentase 42% adapun skor rata-rata yaitu 35,00
3. Dari uji hipotesis yang di lakukan oleh peneliti maka diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yaitu $25,182 > 2,035$, terdapat pula signifikansi $0.000 < 0,05$ (maka H_0 di tolak dan H_1 di terima), dari hasil tersebut mengartikan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 18 Luwu Utara. Adapun nilai koefisien Determinasi (*R Square*) koefisien determinasi atau R square sebesar 0,951 atau 95,1%

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

Melihat peranan kompetensi manajerial kepala sekolah maka upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan harus lebih memaksimalkan kompotensi yang di miliki oleh dengan upaya melalui penyelenggaraan tata kelola yang baik dengan dukungan semua pihak sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Wahab HS dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual* (Jogjakarta: Arruzz Media, 2010)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktif*, (Cet. II: Jakarta: Rineka Cipta, 1993)
- Ary, Donald, et.al., *pengantar penelitian dalam pendidikan*, diterjemahkan oleh Arief Furchan, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982)
- Depdiknas. Permendiknas No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah. Jakarta: Depdiknas.
- Donni Juni Priansa dan Risma Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. 1; Bandung: Alfabeta, 2014)
- El-Faradis, Fayruzah, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di TMI Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*, (UIN; Malang, 2016)
- Faisal, Adi Anwar, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta*, hal.vii.
- Hamdi, Asep Saepul *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Cv Budi utama,2014)
- Ismuha, Khairudin, Djailani AR, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Volume 4, No. 1 (Februari 2016), h. 48.
- Jamali, Arif, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, (Pasca: UN, Yogyakarta,2013) vol.1, No.1 hal 12.
- Jelantik, A.A. Ketut, *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional, Panduan Menuju PKKS* (Ed.1, Cet.1; Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 4-5.
- karweti, Engkay, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang*, (jurnal penelitian pendidikan), vol. 11, no. 2, 2010.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan*, (Cet.I; Bandung: ALFABETA, 2015), h.
- Kementerian Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahannya.
- Luthfi Nurul Hidayathi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru*, (semarang,2015), h. 13.

Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta (Desember 2016)

Dameria Anggraeni, "Koefisien Determinasi", *Jom Fisip* 2, No. 2 (25 Oktober 2015): 8, <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/issue/view/328>

