

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

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 MADRASAH
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI PALOPO**

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*



Pembimbing:

- 1. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I**
- 2. Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Penelitian yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Novia K
NIM : 16 0206 0029
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya:

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

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

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Palopo, 25 November 2022

Yang membuat pernyataan



Novia K
16 0206 0029

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Palopo*, yang ditulis oleh *Novia K Suci* Nomor Induk Mahasiswa (NIM) *16 0206 0029*, mahasiswa Program Studi *manajemen Pendidikan islam fakultas tarbiyah dan Ilmu Keguruan* Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari *Jum'at*, tanggal *2 Desember 2022* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar *Sarjana Pendidikan (S.Pd)*.

Palopo,

2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|---------------------------------|---------------|---------|
| 1. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Ketuasidang | (.....) |
| 2. Dr. H. Hisban Thaha, M.Ag. | Penguji I | (.....) |
| 3. Firmansyah, S.Pd., M.Pd | Penguji II | (.....) |
| 4. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I. | Pembimbing I | (.....) |
| 5. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui

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



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

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



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

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama penelitian skripsi berjudul : **Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.**

Yang ditulis oleh :

Nama : Novia K.
NIM : 16 0206 0029
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

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

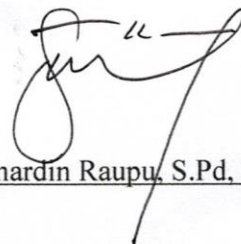
Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I

Pembimbing II



Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :-

Hal : Skripsi Novia K

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Setelah melakukan bimbingan baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Novia K
NIM : 16 0206 0029
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo"

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

Demikian disampaikan untuk di proses selanjutnya.

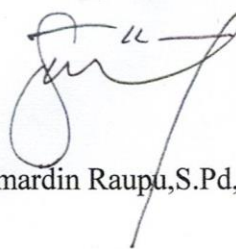
Wassalu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Pembimbing 1



Dra.Hj.Nursyamsi,M.Pd.i

Pembimbing II



Sumardin Raupu,S.Pd,M.Pd.

PRAKATA

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah Swt, yang telah menciptakan manusia dengan sempurna dan alam segala isinya. Segala puji bagi Allah yang maha kuasa pemberi hidayah. Salawat beserta salam senantiasa kita haturkan kepada baginda Muhammad Saw, serta para sahabatnya yang telah membebaskan umat manusia dari alam kejahiliah dan kemusyrikan menuju alam yang penuh dengan nilai-nilai ketauhidan dan kebenaran.

Skripsi ini berjudul “*Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo*”, dalam penyelesaian skripsi ini, peneliti berbagai tantangan, tetapi dapat diselesaikan dengan adanya ketekunan dan usaha yang sungguh-sungguh serta bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara material maupun secara psikis. Melalui tulisan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta serta segenap keluarga besar yang telah mengasuh, membimbing dan memotivasi penyusun selama dalam pendidikan, sampai selesainya skripsi ini, kepada beliau penyusun senantiasa memanjatkan doa semoga Allah swt senantiasa melimpahkan rezeki-Nya dan mengampuni dosanya, Aamiin. Penyusun juga menyadari tanpa adanya bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak

mungkin dapat terselesaikan seperti yang diharapkan. Oleh karena itu, penyusun patut menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Abd. Pirol., M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, beserta wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin K, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Bapak atau Ibu wakil Dekan I, II dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, IAIN Palopo.
3. Hj.Nursaeni, S,Ag, M.Pd selaku Ketua Prgram Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I S. selaku pembimbing I dan Sumardin Raupu, S.Pd, M.Pd. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti secara sabar dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasihat Akademik yang selalu memberikan motivasi dan memantau kelancaran akademik peneliti.
6. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. 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.

8. Kepala Madrasah MAN PALOPO, beserta Guru-guru dan staf yang telah memberi izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

9. Terkhusus kepada kedua orang tuaku yang tercinta Ayahanda Parawangsa dan Ibunda Sitti Mardiana yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang dari kecil hingga sekarang. Terima kasih atas doa serta bantuan secara material maupun psikis sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi di IAIN Palopo. Serta saudara-saudariku yang telah membantu dan mendoakan peneliti. Peneliti sadar bahwa peneliti tidak mampu untuk membalas semua itu, hanya doa yang peneliti persembahkan untuk kita semua semoga senantiasa berada dalam lindungan dan kasih sayang Allah swt.

10. Kepada teman-teman saya Sabaria, Husni, Hayati, Arnia, dan Samriani yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga penulis menyelesaikannya.

11. Kepada semua teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas A), yang selama ini sudah membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Mudah-mudahan bernilai ibadah dan pahala disisi Allah Swt., Amin Ya Rabbal ‘Alamin.

Palopo, 25 November 2022
Yang membuat pernyataan

Novia K
16 0206 0029

PRDOMAN 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	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titi di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

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

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari 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>damamah</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
آي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
آو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كف : *kaifa*

هول : *hauला*

3. Maddah

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

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

مات : *māta*

رمي : *rāmā*

قل : *qīla*

مؤت : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

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

Kalau pada kata yang berakhir dengan tā' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al-Serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka tā' marbūtah itu ditranliterasi dengan ha (h)

روضۃ الاطفال : *raudah al-atfāl*
المدینة الفاضلة : *al-madīnah al-fādilah*
احکمة : *al-hikmah*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR AYAT	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN TEORI	
A.Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Landasan Teori.....	12
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Definisi Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Instrumen Penelitian.....	36
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	36
H. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan	63
BAB V PENUTUP.....	
A. Simpulan	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN-LAMPIRAN	74

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS al-Imran 3: 159	15
Kutipan ayat 2 QS at-Taubah/9:105	22



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi	38
Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas	39
Tabel 3.3 Kategorisasi Acuan Patokan (PAN).....	41
Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo	46
Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana	48
Tabel 4.3 Populasi Guru MAN PALopo	49
Tabel 4.4 Jumlah Siswa.....	51
Tabel 4.5 Jumlah Siswa Validator Instrumen Penelitian Validitas Data Angket Penelitian Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.....	51
Tabel 4.6 Validitas Data Angket Penelitian Kinerja Guru.....	52
Tabel 4.7 Uji Realibilitas Kompotensi Manajerial Kepala Madrasah	52
Tabel 4.8 Uji Realibilitas Kinerja Guru	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah	53
Tabel 4.10 Hasil Perolehan Presentase Kategorisasi Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru	54

Tabel 4.12 Hasil Perolehan Presentasi Kategori Kinerja Guru.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dan Kinerja Guru	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	60
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	61
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	62



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Hasil Kerangka Pikir	30
--------------------------------------	----



LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah	75
Lampiran 2 Hasil data Mentah Skla 100	79
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	84
Lampiran 4 Surat Keterangan Selesai Meneliti	85
Lampiran 5 Dokumentasi	86
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	89



ABSTRAK

Novia K, 2022. “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo”. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh Nursyamsi dan Sumardin Raupu.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Palopo. Penelitian ini bertujuan: untuk mengetahui Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Kinerja Guru di MAN Palopo; untuk mengetahui Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MAN Palopo, untuk mengetahui Kinerja Guru di MAN Palopo.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *ex-post facto*. Adapun jumlah populasi adalah 45 guru dengan pengambilan sampel menggunakan total sampling, sampel yang digunakan sebanyak 45 guru, data diperoleh melalui angket dan dokumentasi. Selanjutnya, data penelitian dianalisis dan diolah dengan analisis statistik menggunakan pengelolaan data yaitu analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS vers 20 for Windows*

Hasil penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru, adanya pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Novia K, 2022. "The Influence of Managerial Competence of Madrasah Principals on Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo". Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teaching Science, State Islamic Institute (IAIN) Palopo. Supervised by Nursyamsi and Sumardin Raupu.

This thesis discusses the Influence of Managerial Competence of Madrasah Principals on Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri Palopo. This study aims: to determine the Managerial Competence of Principals of Madrasah Teacher Performance at MAN Palopo; to find out the Managerial Competence of Madrasah Principals at MAN Palopo, to find out Teacher Performance at MAN Palopo.

This research is a quantitative research with ex-post facto research design. The total population is 45 teachers by taking samples using total sampling, the samples used are 45 teachers, data obtained through questionnaires and documentation. Furthermore, the research data were analyzed and processed using statistical analysis using data management, namely multiple regression analysis using the help of the SPSS vers 20 for Windows program.

The results of this study are the influence of the managerial competence of madrasa heads on teacher performance, the influence of managerial competence of madrasa heads on teacher performance.

Keywords: Madrasah Principal Managerial Competence, Teacher Performance.

نبذة مختصرة

الملخص نوفيا ك ، 2022. "تأثير الكفاءة الإدارية لمديري المدرسة على أداء المعلم في المدرسة العليا نيجري (مان) بالوبو". بالوبو. تحت إشراف (IAIN) برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وعلوم التدريس ، معهد الدولة الإسلامي نورسيامسي وسوماردين راوبو.

تناقش هذه الأطروحة تأثير الكفاءة الإدارية لمديري المدرسة على أداء المعلم في المدرسة العليا نيجري بالوبو. تهدف هذه الدراسة MAN Palopo إلى: تحديد الكفاءة الإدارية لمديري أداء معلم المدرسة في مان بالوبو. لمعرفة الكفاءة الإدارية لمدرء المدرسة في MAN Palopo لمعرفة أداء المعلم في ،

هذا البحث هو بحث كمي مع تصميم بحث بأثر رجعي. بلغ مجموع السكان 45 معلماً من خلال أخذ العينات باستخدام العينة الكلية ، والعينات المستخدمة 45 معلماً ، وتم الحصول على البيانات من خلال الاستبيانات والتوثيق. علاوة على ذلك ، تم تحليل بيانات مقابل SPSS 20 البحث ومعالجتها باستخدام التحليل الإحصائي باستخدام إدارة البيانات ، أي تحليل الانحدار المتعدد بمساعدة Windows لبرنامج.

نتائج هذه الدراسة هي تأثير الكفاءة الإدارية لرؤساء المدارس على أداء المعلم ، وتأثير الكفاءة الإدارية لرؤساء المدرسة على أداء المعلم.
الكلمات المفتاحية: الكفاءة الإدارية لمدير المدرسة ، أداء المعلم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting bagi bangsa dan negara, karena pendidikan suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya yang berkualitas mampu membawa perubahan kehidupan yang lebih baik di masyarakat. Upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas manusia harus selalu ditingkatkan demi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Guru adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan, maka untuk meningkatkan kualitas pendidikan berarti juga harus meningkatkan kualitas guru.

Guru memiliki peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Dengan demikian kinerja guru harus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah di gariskan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik agar kinerja guru terus meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi manajerial kepala madrasah. Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah

dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tersedia disekolahnya, sehingga mereka benar-benar dapat diberdayakan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan disekolah.

Kepala madrasah memegang peranan yang sangat penting dan bertanggung jawab untuk memimpin, membina memantau, dan meningkatkan proses belajar mengajar di kelas. Dari konsep manajerial sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan diharapkan tanggung jawab kepala sekolah adalah mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Selain kepala sekolah, pengajar juga memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan sebagai komponen utama dalam pendidikan. Selain kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, motivasi kerja juga penting dalam membentuk kinerja seorang guru. Dengan adanya motivasi kerja dapat membentuk karakteristik psikologis yang dapat berkontribusi pada tingkat kinerja seseorang.

Kepala madrasah sebagai kepala lembaga sekolah berperan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga dituntut memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Karena kepemimpinan sekolah yang baik mampu mengelola semua sumber daya pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dalam hal pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Kepala madrasah yang memiliki kompetensi tinggi mutlak dibutuhkan untuk membangun sekolah yang berkualitas dan efektif, karena kepala sekolah sebagai

otoritas dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah perlu memahami proses pendidikan di sekolah dan menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berjalan sesuai dan sejalan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Bolak-balik sekolah tidak lepas dari peran kepala sekolah, karena kepala sekolah memegang peranan sentral dalam penggerak penyelenggaraan sekolah. Mewujudkan organisasi sekolah yang efektif diperlukan kepala sekolah yang tidak hanya sebagai sosok personifikasi sekolah, tetapi juga memahami tujuan pendidikan, memiliki visi ke depan dan mampu mewujudkan segala potensi yang ada menjadi kekuatan sinergis untuk mencapai tujuan pendidikan.¹

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di MAN Palopo bahwa masih terdapat tenaga pendidik yang belum sepenuhnya menyadari tanggung jawabnya hingga kewajibannya terabaikan. Terkadang guru hanya menerapkan metode pembelajaran kemudian meninggalkan kelas sehingga suasana dalam kelas tidak kondusif, bahkan siswa sering berkeliaran karena kurang disiplin dalam belajar.

Kurangnya mutu pendidikan berdampak pada prestasi siswa, disebabkan oleh faktor antara lain. kurikulum yang kurang fleksibel, sarana dan prasarana kurang memadai, pengelolaan madrasah yang tidak profesional, peralatan laboratorium tidak

¹Slamet, PH “Karakteristik Kepala sekolah Tangguh,” *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 6, no 25, (2000): 13. [Http://dx.doi.org/10.25078/jpm.V3i1.90](http://dx.doi.org/10.25078/jpm.V3i1.90)

lengkap, kualitas siswa yang rendah, serta kinerja dan motivasi kerja yang rendah. Dari beberapa faktor tersebut, guru memiliki kontribusi terhadap prestasi belajar siswa hingga berpengaruh pada kualitas pendidikan.

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas untuk mengarahkan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini memberdayakan guru untuk mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, sebagai pengelola, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru untuk mencapai kinerja yang maksimal melalui dorongan dan motivasi.

Mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah, yang mengacu pada permendiknas No. 13 tentang kompetensi kepala sekolah, beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: penyusunan rencana sekolah, pengembangan organisasi sekolah, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif, hubungan sekolah dengan masyarakat, keuangan dan akuntabilitas sekolah, administrasi sekolah, kemampuan dalam memanfaatkan kemajuan teknologi sebagai peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah, serta adanya pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program sekolah dengan prosedur yang tepat. Robert L. Katz berpendapat bahwa keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang administrator yang efektif adalah keterampilan teknis, hubungan manusia dan keterampilan koseptual.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan penelitian dengan memfokuskan pada permasalahan yang berkaitan kompetensi manajerial kepala

sekolah dan kinerja guru di MAN Palopo. Penelitian ini berjudul “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di MAN Palopo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan pokok yang akan diteliti dapat dirumuskan yaitu:

1. Bagaimanakah kompetensi manajerial kepala sekolah di MAN palopo?
2. Bagaimanakah kinerja guru di MAN di Palopo?
3. Adakah pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN palopo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah di MAN palopo.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di MAN palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini untuk mengembangkan ilmu dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam yang berhubungan dengan kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai praktisnya yaitu:

- a. Kepala madrasah yaitu agar kepala madrasah mengetahui urgensi kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru
- b. Pembaca dan peneliti yaitu dengan penelitian ini diharapkan pembaca dapat mengetahui efisiensi keterampilan manajerial manajer dalam kaitannya dengan kinerja guru.
- c. Adapun untuk peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti dan ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian yang Relevan

Kajian ini untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN Palopo. Sebagai perbandingan, dikemukakan beberapa hasil kajian yang telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya yang relevan dengan kajian ini, yakni sebagai berikut.

Penelitian Adi Anwar Faisal mengkaji Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotagede Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecakapan manajerial kepala sekolah, kinerja guru dan pengaruh kecakapan manajerial terhadap kinerja guru pada sekolah dasar di Kabupaten Kota Gede Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru kelas yang berjumlah 94 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan didukung dengan studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data untuk mengetahui kemampuan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru menggunakan analisis deskriptif, untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru diolah menggunakan teknik analisis data regresi

linier dengan bantuan *SPSS Windows Release 16*.¹ Penelitian Adi Anwar Faisal memiliki persamaan dengan penelitian yang penyusun lakukan diantaranya yaitu, sama-sama bertujuan untuk meneliti tentang kinerja guru, sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*, sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan angket, studi dokumentasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan manajerial kepala madrasah dan kinerja guru serta pengaruh keterampilan manajerial terhadap kinerja guru pada sekolah dasar di kotagede Yogyakarta, sedangkan dalam penelitian penyusunnya untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah, kinerja guru, Pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru di MAN Palopo.

Penelitian Dahlan, Hermanu Iriawan dan Hamdan mengkaji Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Sosial Guru di SMA Negeri 11 Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi administrasi manajer terhadap kompetensi sosial guru di SMA Negeri 11 Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan komunitas seluruh guru di SMA Negeri 11 Makassar sebanyak 74 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dengan pengujian normalitas data, product moment, dan analisis regresi linier. Hasil

¹ Adi Anwar Faisal, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta*, (Yogyakarta: 2012), 1.

penelitian Untuk tingkat kompetensi manajerial kepala menunjukkan sekolah SMA Negeri 11 Makassar berada dalam kategori baik, dilihat dari aspek kemampuan konseptual, kemampuan manusiawi, dan kemampuan teknik, untuk tingkat kompetensi sosial guru di SMA Negeri 11 Makassar berada dalam kategori baik, dilihat dari aspek adaptasi, komunikasi, dan interaksi, sehingga ada pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kompetensi sosial guru di SMA Negeri 11 Makassar.²

Penelitian Dahlan, Hermanu Iriawan dan Hamdan mempunyai persamaan dengan penelitian yang penyusun lakukan yaitu sama-sama meneliti tentang kompetensi keterampilan manajerial kepala sekolah, sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi administrasi manajer terhadap kompetensi sosial guru di SMA Negeri 11 Makassar sedangkan penelitian penyusun untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah, kinerja guru dan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN Palopo.

Penelitian Fayruzah El-Faradis mengkaji tentang Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul

²Dahlan, Hermanu Iriawan, Hamdan, "Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Sosial Guru di SMA Negeri 11 Makassar," *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* 7, no 2 (Juli-Desember 2017): 1. <https://doi.org/10.26858/ijp.v7i2.4929>.

Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: 1) menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru pada TMI Putri Al-Amien Prenduan 2) menjelaskan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prenduan 3) menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prenduan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru. Adapun jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 orang, sedangkan untuk menguji hipotesis dapat digunakan teknik analisis jalur dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).³

Penelitian Fayruzah El-Faradis memiliki persamaan dengan penelitian yang disusun lakukan yaitu sama-sama meneliti tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru, sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Penelitian ini juga memiliki perbedaan yaitu penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan

³ Fayruzah El-Faradis, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*, Skripsi, Malang: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana (UIN Malang, 2016), 17.

pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prenduan, sedangkan dalam penelitian penulis menjelaskan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MAN Palopo.

B. Landasan Teori

1. Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

a. Pengertian kompetensi manajerial Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, serta pemeliharaan sara dan prasarana. Sedangkan kompetensi 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 menjangkau tugas dan tanggung jawab sehingga di amanatkan kepadanya dengan harapan mendapatkan hasil yang baik.

Istilah kompetensi menurut Charles adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.⁴

⁴ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 25.

Menurut undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya

Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya adalah gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan yang berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditunjukkan atau didemonstrasikan. Untuk dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, manusia harus memiliki kemampuan berupa sikap dan keterampilan (skill) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Istilah manajerial adalah kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan manajemen. Dalam beberapa literatur, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata manajemen yang berarti melatih kuda atau secara harfiah berarti menangani yang berarti memelihara atau mengendalikan. Manajemen adalah kata benda yang berarti manajemen.⁵ Menurut Mochtar Effendy kata manajemen, berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang identik dengan *word to hand* yang artinya menjaga, mengontrol, pengecekan dan membimbing yang artinya memimpin. Secara etimologis manajemen berarti mengelolah, mengendalikan, memimpin atau membimbing. Sedangkan istilah

⁵ Ulbert Silalahi, *Studi tentang Ilmu Administrasi*, (Bandung: Sinar Baru Algensido, 2002),

manajemen yang diartikan oleh Fridrec Taylor adalah Manajemen, seni manajemen diartikan sebagai mengetahui dengan tepat apa yang ingin anda lakukan. Dan kemudian melihat apa yang mereka lakukan dengan cara terbaik dan termurah.

Dimeck menyebutkan bahwa “*management is knowing where you want to go, what shall you must avoid, what the forces are are whit to which you must deal, and how to handle your ship, and your crew effectifely and without waste in the process of getting there*”⁶.Sedangkan Mondy, Sharplin dan Flippo mendefinisikan manajemen sebagai “*the process of getting thing done trough the effort of other people*”.⁷

Manajemen adalah disiplin untuk mengetahui kemana harus pergi, kesulitan apa yang harus dihindari, kekuatan apa yang harus diterapkan dan bagaimana memimpin guru dan staf secara efektif tanpa pemborosan dalam proses melakukannya.Malayu S.P Hasibuan mengartikan manajemen sebagai seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁸

Dari beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang dimiliki oleh manusia dalam berusaha menggunakan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya dalam merencanakan,

⁶Dimeck, *The Executive in Action*, (New York: Happer and Breos, 1954), 10.

⁷Mondy RW et,al, *Management: Concept and Practice*, (Boston: Alyn and Bacon, Inc, 1988), 9

⁸Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 2.

mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. efisien. Melibatkan seluruh anggota secara aktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al- Imran/3:159 sebagai berikut:



Terjemahnya:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

Pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1) ada tujuan yang ingin dicapai; 2) sebagai perpaduan antara sains dan seni; 3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif dan terintegrasi dalam mendayagunakan unsur-unsurnya; 4) ada dua atau lebih orang yang bekerja bersama

dalam suatu organisasi; 5) berdasarkan pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; 6) mencakup beberapa fungsi; 7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.⁹

b. Penguatan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Sejak diperlakukan Undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, semua upaya pendidikan perlu disesuaikan dengan undang-undang tersebut. Berdasarkan undang-undang tersebut, guru harus memiliki pendidikan serendah-rendahnya. Sehingga memiliki pengalaman praktis di kelas tempat mengajar, menguasai tempat kompetensi yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Peningkatan mutu pendidikan, khususnya jenjang sekolah menengah telah menjadi komitmen pemerintah yang harus diwujudkan secara nyata. Salah satu langkah yang ditempuh pemerintah untuk mewujudkan hal tersebut dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu guru dan kepala madrasah¹⁰

c. Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah

Kepala madrasah merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah, dapat mempunyai peranan yang sangat vital dalam mengembangkan institusi yang dipimpinnya. Serta dinas pendidikan menetapkan tugas dan peranan kepala madrasah dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu sebagai edikator, manajer, dan supervisor.

⁹ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 3.

¹⁰NH Matondang 2018 (*Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah*) 54

Dalam perkembangan berikutnya peranan kepala madrasah tersebut bertambah menjadi edikator, manajer, supervisor, lider, dan mediator.

Menurut Payor bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan yakni:

- 1) Kemampuan tekhnis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- 2) Kemampuan manusiawi, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi, individu dan kelompok.
- 3) Kemampuan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.¹¹

d. Fungsi-Fungsi Manajerial Kepala Madrasah

Kehadiran manajemen dan orgnisasi adalah untuk melaksanakan kegiatan agar satu tujuan tercapai dengan efektif dan efisien secara tegas tidak ada rumusan yang sama dan berlaku umum untuk fungsi manajerial namun fungsi manajerial dapat ditelaah dari aktivitas-aktivitas utama yang dilakukan pada manajer yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian.

Fungsi manajerial yang sesuai dengan profil kerja menghasilkan secara umum adalah melaksanakan fungsi planning, organizing, coordonating, leaning, (facilitating,

¹¹Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara 2018. 37

motivating, dan inovating), reporting, controlling. Namun demikian, dalam operasionalisasinya dapat dibagi dua yaitu:

- 1) Fungsi manajerial pada tingkat makro seperti departemen dan dinas dengan melakukan fungsi manajerial secara umum.
- 2) Fungsi manajemen pada level institusi pendidikan makro yaitu sekolah lebih menekankan pada fungsi planning, organizing, motivating, inovating, dan controlling.¹²

e. Indikator kompetensi manajerial kepala madrasah

Untuk dapat melaksanakan tugas pokoknya yang berkaitan dengan manajemen sekolah, kepala sekolah harus memiliki beberapa kompetensi manajerial. Adapun kompetensi manajerial yang harus dimiliki oleh kepala sekolah sesuai dengan peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah Madrasah, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan perencanaan sekolah/madrasah, untuk tingkat perencanaan.
 - a) Menguasai teori perencanaan dan semua kebijakan pendidikan nasional, sebagai dasar perencanaan sekolah, baik perencanaan strategis, perencanaan operasional, perencanaan tahunan, dan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah.

¹²Siagian 2019, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. 36

b) Mampu menyusun proposal kegiatan melalui pendekatan, strategi, dan proses penyusunan perencanaan program kegiatan yang memegang teguh prinsip-prinsip penyusunan proposal yang baik.

2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan:

a) Mampu mengembangkan deskripsi tugas pokok dan fungsi setiap unit kerja, melalui pendekatan, strategi, dan proses pengorganisasian yang baik.

b) Mampu melakukan penempatan pendidikan dan tenaga kependidikan sesuai dengan prinsip-prinsip tepat kualifikasi, tepat jumlah, dan tepat persebaran.

3) Memimpin sekolah/madrasah, dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal:

a) Mampu mengkomunikasikan visi misi, tujuan, sasaran, dan program strategi sekolah kepada seluruh guru dan staf.

b) Mampu memimpin rapat dengan guru-guru, staf, orang tua siswa dan komite sekolah.

c) Mampu melakukan pengambilan keputusan dengan menggunakan strategi yang tepat.

4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah, menuju organisasi pembelajaran yang efektif.

a) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif, bagi pembelajaran peserta didik.

b) Mampu menata lingkungan fisik sekolah, sehingga menciptakan suasana nyaman, bersih dan indah.

c) Mampum menumbuhkan budaya kerja yang efisien, kreatif, inovatif dan berorientasi pelayanan prima.

5) Mengelola guru dan staf, dalam rangka pendaya gunaan sumber daya manusia secara optimal:

a) Mampu merencanakan kebutuhan guru dan staf, berdasarkan rencana pengembangan sekolah.

b) Mampu melaksanakan mutasi promosi guru dan staf, sesuai kewenangan yang dimiliki sekolah.

c) Mampu mengelola kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional guru dan staf.

6) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal:

a) Mampu mengelola pengadaan fasilitas, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b) Mampu mengelola pemeliharaan fasilitas baik perawatan preventif, maupun perawatan terhadap kerusakan fasilitas sekolah.

c) Mampu mengelola kegiatan inventaris sarana dan prasarana sekolah, sesuai sistem pembukuan yang berlaku.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Istilah kinerja guru merupakan terjemahan dari kata (*performance*) yang berarti melakukan, menjalankan, serta melaksanakan. Menjalankan kewajiban suatu janji, melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Peraturan menteri pendidikan nasional (permendiknas). No 41. Tahun 2000, telah memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai profesional bidang pendidikan.¹³ Adapun pendapat menurut para ahli yang berkaitan tentang kinerja guru diantaranya yaitu:

1. Menurut Mohammad As'ad kinerja merupakan *successful role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.¹⁴
2. Menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru merupakan kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu membuat persiapan mengajar berupa

¹³S Sofyan, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 *Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Departemen Pendidikan Nasional, (Jakarta, 2017)

¹⁴Mohammad As'ad, Psikologi Industri, (Jakarta: Liberty 20217), 24

menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan dipraktekkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran lainnya.¹⁵

3. Menurut Mattala kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesioan selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.¹⁶

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS. Al- Mujadalah/58:11 sebagai berikut:



¹⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta 2018), 243

¹⁶Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas dasar Prestasi kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar : Celebes Media Perkasa, 2018), 4

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman! apabila dikatakan kepadamu “berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” maka lapangkanlah, niscaya allah akan memberi kelapangan untukmu dan apabila dikatakan, “berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan.¹⁷

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi oleh orang itu sendiri, selalu standar-standar itu melampaui apa yang diminta atau diharapkan oleh orang lain.¹⁸ Undang-undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melakukan pembimbingan, dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No 14 tahun 2005 bab IV pasal 20 (a) Tentang guru dan dosen bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalismennya, guru berkewajiban untuk:

1. Merencanakan pembelajaran,

¹⁷Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Halim,2014), 203

¹⁸Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Halim,2014), 203

Indikator kinerja guru merencanakan pembelajaran

- a. Merumuskan tujuan pembelajaran
 - b. Memilih dan mengembangkan bahan pengajaran
 - c. Langkah-langkah kegiatan belajar mengajar
2. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu

Indikator kinerja guru melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu

- a. Menyajikan materi pembelajaran dalam bentuk yang bervariasi
 - b. Memonitor seluruh pekerjaan peserta didik
 - c. Menjabarkan kompetensi dasar kedalam unit-unit yang lebih kecil dengan memperhatikan pengetahuan prasyaratnya
3. Evaluasi hasil pembelajaran.

Indikator kinerja guru mengevaluasi hasil pembelajaran

- a. Menentukan strategi belajar
- b. Memilih hasil belajar menggunakan waktu
- c. Memperhitungkan daya yang meraka alokasikan

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar merupakan bentuk kinerja guru.¹⁹

¹⁹LI Ahmad, diakses pada tanggal 22 September 2020 <http://Journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idarrah/article/download/4133/3818> (2017)

b. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci, guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Terdapat berbagai model instrumen yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu mengukur penilaian dan hasil observasi. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu komitmen atau kategori yang memiliki makna atau nilai. Observasi merupakan cara mengumpulkan data yang bisa digunakan untuk mengukur tingkah laku individu ataupun proses terjadinya suatu kegiatan yang dapat dinikmati baik dalam situasi yang alami maupun situasi buatan, tingkah laku guru dalam mengajar, merupakan hal yang paling cocok dinilai dengan observasi.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Bagi para guru, penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensinya.

Bagi sekolah hasil penilaian para guru sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan.

c. Manfaat penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesadaran guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan.

d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan yaitu kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap mutu pendidikan dilingkungan sekolah terutama dalam hal pembelajaran. “ keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru.” Kinerja guru dalam menjalankan tugasnya tidak dapat berdiri sendiri. Melainkan harus berhubungan dengan kepuasan kerja dan 21 tingkat imbalan, serta dipengaruhi juga oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Dalam

menentukan tingkat kinerja atau baik buruknya kinerja dari seseorang harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.¹

Menurut Cambel ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja guru. diantaranya yaitu:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemauan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan yaitu aspek kualitas manager dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru,
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim,
- 4) Faktor sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah),
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

¹R. Hidayatullah *jurnal skripsi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru IPS SMP dan MTs Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng*, (2018)

Sedangkan menurut Jhon Sprihanto, ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.² yaitu:

- 1) Variabel individu yang meliputi: kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, dan jenis kelamin,
- 2) Variabel organisasi, yang mencakup antara lain: sumber kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan,
- 3) Variabel psikologis yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi baik dalam bekerja dan berpartisipasi dalam diklat (pendidikan dan pelatihan) keguruan.

Pendapat tersebut serupa dengan pendapatnya Cambel, menyatakan bahwa perbedaan tingkat kinerja disebabkan oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi maupun lembaga.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir merupakan gambaran tentang konsep bagaimana suatu variabel memiliki hubungan dengan variabel lainnya. Bagaimana faktor-faktor dalam penelitian tersebut dapat saling berhubungan. Adapun variabel yang digunakan dalam

²Jhon Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan*, (Jakarta: BPEE, 2018). 22

penelitian ini meliputi dua variabel yang terdiri dari satu variabel independen (kompetensi manajerial kepala sekolah) dan satu variabel dependen (kinerja guru).

Seorang kepala sekolah yang mempunyai kompetensi manajerial kepala sekolah yang tinggi diprediksi akan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab sehingga tugas kepala sekolah sebagai pemimpin di MAN Palopo berjalan efektif. Kompetensi manajerial di sekolah sangat penting dimiliki oleh kepala sekolah agar dapat mengelolah tugasnya dengan baik.

Variabel pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah ini dengan indikatornya disebut variabel X sedangkan kinerja guru dengan indikatornya disebut variabel Y. Penelitian selanjutnya adalah bagaimana kedua variabel tersebut saling mempengaruhi. Jika pengaruhnya signifikan maka upaya sekolah dan sumber daya guru akan lebih ditingkatkan. Sedangkan jika pengaruhnya kurang signifikan maka perlu ada upaya dari instansi dan guru untuk memperbaikinya.

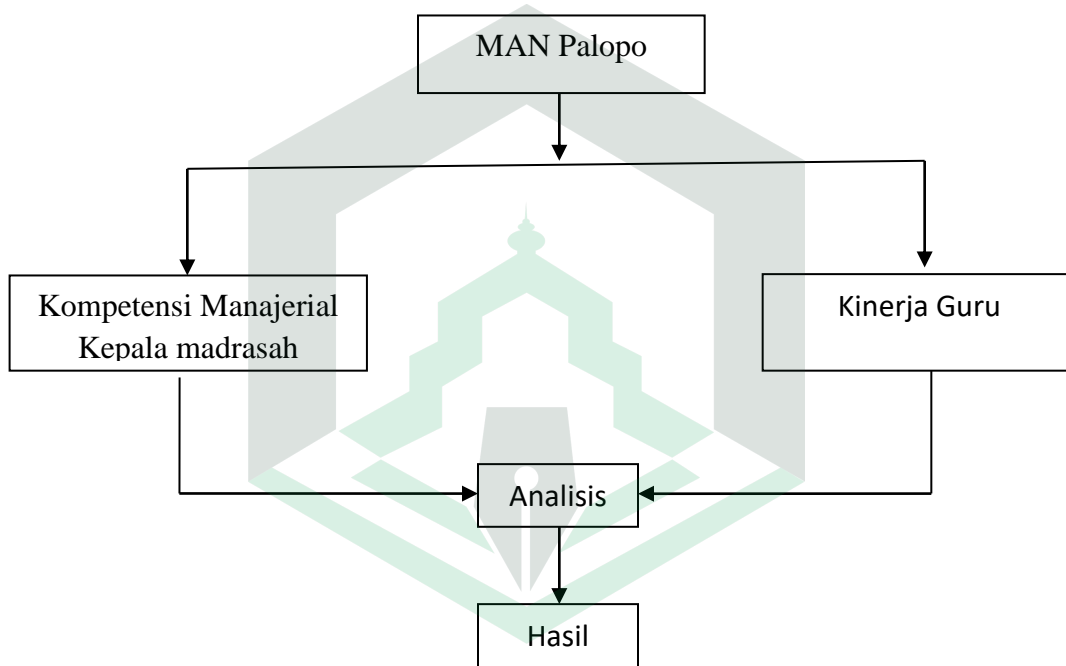
Setelah dilakukan pengolahan data dari indikator pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, rata-rata tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah dan tingkat kemampuan rata-rata kinerja guru menjadi bahan kebijakan sekolah dalam pengembangan lebih lanjut kedua variabel tersebut.

Adapun analisis tingkat pengaruh :

1. Kompetensi manajerial kepala madrasah
2. Kinerja guru
3. Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Akan didapatkan tingkat hubungan dua variabel tersebut apabila sudah signifikan perlu upaya-upaya untuk lebih ditingkatkan lagi agar proses belajar mengajar di MAN Palopo lebih efektif. Sedangkan apabila tidak signifikan maka merupakan kewajiban dari lembaga dan guru untuk meningkatkannya agar proses belajar mengajar efektif.

Adapun kerangka pikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat dirumuskan hipotesis dibawah ini:

1. Hipotesis Deskriptif

Kompetensi keterampilan manajerial kepala madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN palopo.

2. Hipotesis Statistik

Adapun hopotesis statistiknya adalah :

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

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

Keterangan :

H_0 : kompetensi manajerial kepala masdrasah tidak bepengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palopo.

H_1 : kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MAN palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Sedangkan jenis penelitian kuantitatif yang digunakan adalah *ex-post facto* dengan metode regresi linear sederhana. Regresi mengukur seberapa besar suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Regresi linear sederhana dengan variabel bebas mengukur seberapa besar pengaruh yang terjadi antara variabel terikat (X) yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah dengan variabel bebas (Y) yaitu kinerja guru. Penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan sebab-sebab yang memungkinkan terjadinya perubahan tingkah laku atau fenomena yang dihasilkan dari suatu peristiwa, dan tingkah laku atau hal-hal yang menyebabkan terjadinya perubahan variabel bebas yang telah terjadi secara umum. Penelitian *ex-post facto* adalah penelitian yang variabel bebasnya muncul ketika peneliti mengamati variabel terikat dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh langsung dan tidak langsung dari efisiensi administrasi utama terhadap kinerja guru.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) palopo yang terletak di Kel. Balandai , Kec. Bara, Kota Palopo pada Juni-Juli semester genap tahun ajaran 2022.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional berarti batasan masalah secara operasional, dengan menegaskan arti dari konstruk atau variabel yang dinyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dari istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka penulis merasa perlu untuk mencantumkan definisi operasional dalam proposal ini. Judul proposal ini adalah Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di MAN Palopo dengan pengertian sebagai berikut:

1) Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan aktivitas memimpin sekolah, mengelolah guru dan staf dalam pemberdayaan sumber daya manusia, dan mengelola peserta didik. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur upaya manajerial kepala sekolah adalah: (1) perencanaan (*planning*), (2) pengorganisasian (*organizing*), (3) pelaksanaan (*actuating*) dan (4) pengawasan (*controlling*).

2) Kinerja guru adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugas agar dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien. Adapun indikator penilaian kemampuan guru meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran),

(2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah sebagian guru yang mengajar di sekolah MAN Palopo yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari guru PNS dan Honorer

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, sampel jenuh disebut juga disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian guru di MAN Palopo yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari guru PNS dan Honorer.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data yang berisikan pertanyaan yang harus di jawab oleh responden yang akan diselidiki.¹ Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang rumusan masalah yang penulis ajukan. Dengan melakukan penyebaran kuesioner responden untuk mengukur presepsi responden digunakan *Skala Likert*.²Peneliti membuat pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala 1-4 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

Sangat setuju : 4

Setuju : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat tidak setuju : 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, data monografi di MAN Palopo. Peneliti melakukan metode ini sebagai salah satu metode pendukung dalam data yang di perlukan tentang pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

¹Winarno Surakhmad, *Pengantar Ilmu Dasar dan Tehnik*, Cet.1 (Bandung : CV. Tarsito, 1994), 70.

²M Misbakhul Munir, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*, Skripsi, Semarang: Program Fakultas Ekonomi Universitas Ponegoro, (Semarang, 2011), 55.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y). Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* untuk mengukur kedua variabel penelitian.

Adapun skor yang digunakan dalam skala *likert* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Sangat setuju (diberi skor 4)
- b) Setuju (diberi skor 3)
- c) Kurang setuju (diberi skor 2)
- d) Tidak setuju (diberi skor 1)

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan *grid of tools*, pada grid tersebut terdapat variabel yang diperiksa oleh indikator sebagai kriteria dan item pertanyaan (item) pertanyaan atau data yang dijelaskan dalam *indicator*.

Rancangan angket diserahkan kepada tiga orang ahli atau validator untuk divalidasi. Validator diberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi dengan tanda centang pada skala likert 1-4 seperti berikut ini:

Skor 1 : Tidak Setuju

Skor 2 : Kurang Setuju

Skor 3 : Setuju

Skor 4 : Sangat Setuju

Data hasil validasi beberapa ahli untuk instrumen angket yang berupa pertanyaan atau pernyataan dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran-saran dari validator. Hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen angket. Selanjutnya berdasarkan lembar validitas yang telah diisi oleh validator tersebut dapat ditentukan validitasnya dengan rumus statistik *Aiken's* berikut:

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

Keterangan:

S = $r - l_0$

R = skor yang diberikan oleh validator

Lo = skor penilaian validitas terendah

N = banyaknya validator

C = skor penilaian validitas tertinggi.³

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

Tabel 3.1 Interpretasi Validitas Isi.⁴

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

³Syaifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), 113.

⁴ Hasilridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cet. III (Bandung: Alfabeta, 2010), 81.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas isi angket dalam penelitian ini diolah berdasarkan hasil penilaian beberapa ahli adapun cara pengolahannya adalah dengan mencari nilai *alpha* menggunakan SPSS Ver. 15. Adapun tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas instrumen yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interpretasi Reliabilitas.⁵

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

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis statistik

a) Analisis deskriptif

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket ini diukur dengan menggunakan skala likert. Setelah data yang diperoleh dalam penelitian ini dianggap cukup, maka penulisan pengelolaannya menggunakan metode analisis deskriptif.

⁵ M. Subana dan Sudrajat, *Dasar-dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 30.

Analisis deskriptif adalah statistic 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.⁶

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil pemberian angket skala pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru MAN Palopo. 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 histogram.

Adapun perhitungan analisis statistik tersebut dilakukan dengan program komputer *Microsoft Excel*. Selain itu, analisis data juga dilakukan dengan menggunakan program siap pakai yakni *statistic and service solution* (SPSS), Dimana pengeolahan data untuk angket digunakan rumus perhitungan persentase sebagai berikut:

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

Dimana:

P = Persentase jawaban

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung; Alfabeta, 2008), 206

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

Selanjutnya untuk mengetahui tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru digunakan kriteria sesuai dengan mengkategorikan penilaian acuan patokan (PAN) yaitu:

Tabel 3.3 Kategorisasi Acuan Patokan (PAN).⁷

Rentang % Skor	Kategorisasi
0% - 20%	Sangat kurang
21% - 40%	Kurang
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Baik sekali

2. Analisis statistik inferensial

a) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi tunggal yang berdasarkan *Ordinary Least Square (OLS)*. Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga, tidak semua asumsi klasik harus

⁷ Piet A, Suhertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisor Pendidikan*, Cet. 1; (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 60.

dilakukan pada analisis regresi linear. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas.

1) Uji Normalitas

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

2) Uji Linieritas

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

perubahan pada variable X diikuti dengan perubahan variabel Y. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software SPSS for window*. Apabila garis *linear regression* regresi terlihat dari kiri bawah ke kanan atas, berarti terjadi hubungan yang linear, dengan *R-Square* > 0,05. Sebaliknya, apabila garis *linear regression* terlihat datar dari kiri ke kanan, berarti tidak terjadi hubungan yang linear, dengan nilai *R-Square* < 0.05. Apabila akan melihat dari T_{tabel} maka, apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear. Sebaliknya jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti hubungan antara kedua variabel tidak linear.

a) Analisis regresi linear sederhana

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

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Parameter intersep

b = Parameter koefisien regresi variable bebas

Model analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*statistical product and service solution*) 15 for windows.

a) Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan apabila data penelitian telah dianalisis dan telah melewati uji persyaratan analisis berupa: (a) Uji normalitas; (b) Uji linearitas; dan selanjutnya akan dilakukan uji t. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Sehingga dapat diketahui apakah dugaan sementara dapat diterima atau ditolak. Oleh sebab itu langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang bersifat formal telah berkembang dalam kehidupan masyarakat Islam Indonesia. Berbagai langkah kebijaksanaan pendidikan dalam upaya peningkatan mutu oleh manajemen Madrasah antara lain pembinaan kelembagaan, kurikulum, sarana dan prasarana dan perubahan lembaga pendidikan formal yang dikelola oleh Departemen Agama telah mengalami perkembangan sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat di Kota Palopo.

Sekolah ini adalah merupakan institusi pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Adapun letaknya sangat strategis karena dilalui alat transportasi umum, yaitu Jl. Dr. Ratulangi Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo. Bangunan sekolah ini merupakan milik sendiri dengan luas 39.279 m².

Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau singkatan MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960 yang namanya adalah PGAN selama empat tahun setingkat (SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah dua tahun menjadi PGAN selama enam tahun setingkat (SLTA). Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai

dengan 1986. Kemudian pada tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTs mengalami perubahan dari PGAN selama empat tahun, setingkat dengan Sekolah Pendidikan Guru (SPG) pada waktu itu. Dari PGAN Palopo yang belajar selama tiga tahun itu berakhir pada tahun 1993 dan dua tahun menjelang masa belajar PGAN Palopo berakhir, yaitu pada tahun 1990 dialih menjadi Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Selama rentang waktu dari tahun 1990 sampai akhir tahun, dari PGAN Palopo lalu beralih fungsi menjadi MAN Palopo, telah mengalami beberapa kali pergantian kepala sekolah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGAN/MAN Palopo

No.	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Periode
1	PGAN 4 Tahun	Kadis	1960-1970
2	PGAN 4,6,3 Tahun	Drs. H. Ruslin	1970-1990
3	PGAN/MAN	H.Abd. Latif P,BA	1990-1996
4	MAN	Drs. M. Jahja Hamid	1996-2001
5	MAN	Drs. Somba	2001-2003
6	MAN	Drs. H. Mustafa Abdullah	2003-2005
7	MAN	Nursjam Baso, S.Pd	2005-2007
8	MAN	Dra. Maidah Hawa	2007-2019
9	MAN	Dra. Hj. Jumrah M.Pd	2019-sekarang

Sumber: Pegawai TU MAN Palopo

b. Visi dan Misi MAN Palopo

Visi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu terwujudnya insan yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai IPTEK, serta mampu bersaing ditingkat lokal maupun global.

Misi Madrasah Aliyah Negeri Palopo yaitu:

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai-nilai keikhlasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- 3) Meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun secara kelompok.
- 4) Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai. Oleh karena itu, maksimalisasi antara siswa, guru, sarana dan prasarana harus menjadi perhatian serius.

Tabel 4.2 Keadaan Sarana dan Prasarana

Nama Bangunan/lapangan	Jumlah	Total luas bangunan (m ²)	Kondisi Baik	Buruk
Ruang kelas	24	72	Ya	-
Ruang laboratorium fisika	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium kimia	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium biologi	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium komputer	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium bahasa	1	72	Ya	-
Mushallah	1	96	Ya	-
Gedung serba guna	2	96	Ya	-
Ruang perpustakaan	1	96	Ya	-
Ruang guru	1	72	Ya	-
Ruang tata usaha	1	45	Ya	-
Ruang UKS	1	72	Ya	-
Ruang keterampilan	1	72	Ya	-
Ruang kesenian	0	0	-	-
Toilet guru	2	12	Ya	-
Toilet siswa	8	12	-	Ya
Ruang BK	1	72	Ya	-
Ruang osis	1	72	Ya	-
Ruang kepala madrasah	1	45	Ya	-

Sumber: Tata Usaha MAN Palopo

d. Keadaan Guru

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi

moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik.

Tabel 4.3 Populasi Guru MAN Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol
GURU PNS		
1.	Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I	Pembina IV/a
2.	Dra. Maidah Hawa, M.Pd.I	Pembina Tk.I,IV/b
3.	Dra. Anna Rahmah Chalid, M.Pd.I	Pembina IV/a
4.	Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I	Pembina IV/a
5.	Dra. Niba Manganni	Pembina IV/a
6.	Dra. Nurwahidah	Pembina Tk.I,IV/b
7.	Kasiatun S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
8.	Dra. Jumiati Sinarji	Pembina IV/a
9.	Dra. Rahayu, M.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
10.	Dra. Jumaliana	Pembina IV/a
11.	Drs. Haeruddin, M.Pd	Pembina IV/a
12.	Rahmah, S.Ag, S.Pd	Penata Tk.I III/d
13.	Dra. Nurmiati, M.Pd.I	Pembina IV/a
14.	Dra. Hj. Uswaty Khalid	Penata Tk.I III/d
15.	Indarmi H. Renta, S.Ag	Penata Tk.I III/d
16.	Mustakin, SE.	Penata Muda Tk.I/III/b
17.	Dra. St. Nun Ainun Yahya	Penata Tk.I III/d
18.	Drs. Hj. Nurpati	Penata Tk.I III/d
19.	Drs. Abd. Muis Achmad	Penata Tk.I III/d
20.	Sujarno, S.Ag, M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
21.	Yusni, ST	Penata III/C
22.	Andi Sriwahyuli, S.Pd.M.Pd	Penata III/C
23.	Asriani Baso, S.Ag	Penata Muda III/a
24.	Paulus Baan, ST.	Penata Muda III/a
25.	Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd	Penata III/a

26.	Husniati Muhyirung, S.Pd	Penata III/a
27.	Suciaty Rustam, S.Pd	Penata III/a
28.	Zulfitriah Hasim, S.Pd	Penata III/a
29.	Titin Harfiana, S.Pd.I	Penata III/a
30.	Nursan Nawir, S.Pd	Penata III/a
31.	Irfan Rizal, S.Or	Penata III/a
32.	Musril Hamzah, S.Pd	Penata III/a
33.	Fakhrul Islam, S.Pd	Penata III/a
34.	Muhammad Fathanah, S.Pd	Penata III/a
35.	A. Nur Amaliah Batari, S.Pd	Penata III/a
36.	Drs. Sofyan Lihu	Pembina Tk.I,IV/b
37.	Udding, S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
38.	Rahmawati, SS.	Pembina IV/a
39.	Hadrah, SE., M.Si	Penata Tk.I III/d
40.	Bebet Rusmasari K, S.Pd	Penata Tk.I III/d
41.	Darwis, S.Pd	Penata Tk.I III/d
42.	Hisdayanti, ST	Penata Tk.I III/d
43.	Rizal Syarifuddin, SE	Penata Tk.I III/d
44.	Faisal Syarifuddin, ST.	Penata Tk.I III/d
45.	Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd	Penata Tk.I III/d
46.	Alahuddin, S.Fil.I., M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
47.	Sugiyah, SP.	Penata III/C
48.	Muh. Nashir Takbir, S.Kom, M.Pd	Penata III/C
GURU HONOR		
49.	Nursanti, S.Pd	Honor
50.	Rusnia, S.Pd.I, M.Pd	Honor
51.	Satriani, S.Pd	Honor
52.	Muh. Yunus, S.Pd	Honor
53.	Sitti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd	Honor
54.	Drs. Abd. Madjid DM., M.Pd.I	Honor

Sumber: Tata usaha MAN Palopo

e. Keadaan siswa

Pada tahun 2022 peserta didik di MAN Palopo berjumlah 841 orang peserta didik. Di kelas X terdiri sembilan kelas dan 315 peserta didik, kelas XI terdiri dari sepuluh kelas dan 295 peserta didik, dan di kelas XII terdiri dari delapan kelas 231 peserta didik.

Tabel4.4 Jumlah Siswa

No	Kelas	Jumlah
1	X	315 Siswa
2	XI	295 Siswa
3	XII	231 Siswa

1. Hasil Analisis Data

a. Validitas Instrumen

Setelah angket digunakan, terlebih dahulu penulis menyerahkan rancangan angket kepada dua validator ahli yang memiliki kompetensi dalam bidang pendidikan untuk mengisi format validasi. Adapun validator yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel: 4.5 Validator Instrumen Penelitian

No	Nama	Pekerjaan
1	Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Dosen
2	Alih Nahrudin Tanal, S.Pd.,M.Pd	Dosen

Hasil dari validasi yang dilakukan oleh kedua validator dihitung menggunakan rumus *Aiken's* dengan perolehan sebagai berikut:

Tabel: 4.6 Validitas Data Angket Penelitian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

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	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	5		4		4		4		4		4	
V	0,83		0,67		0,67		0,67		0,67		0,76	

Sumber: Hasil olah data SPSS Vers. 20, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut diperoleh nilai rata-rata dari V (*Aiken's*) sebesar 0,69 selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan insteprestasi validasi pada tabel 4.4 maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V *Aiken's* dari validitas Kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dikatakan memadai (*valid*). sedangkan hasil validasi untuk kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel: 4.7 Validitas Data Angket Penelitian 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	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Σs	5		4		4		4		4		4	
V	0,83		0,67		0,67		0,67		0,67		0,76	

Sumber: Hasil olah data SPSS Vers. 20, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, diperoleh nilai rata-rata V (Aiken's) sebesar 0,69. selanjutnya akan dibandingkan dengan interpretasi dapat dilihat pada tabel 3.3 sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata V (Aiken's) dikatakan valid.

b. Realibitas Instrumen

Selain uji validitas, penulis juga melakukan uji realibilitas angket. Dalam penelitian ini, uji reabilitas diolah berdasarkan hasil penilaian ahli dengan mencari nilai alpha menggunakan spss vers.20. Hasil pengujian realibilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Uji Realibilitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	15

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 2020, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, diperoleh hasil uji reliabilitas untuk angket kompetensi manajerial kepala sekolah sebesar 0,761 dengan demikian, jika dibandingkan kriteria reliabilitas sebelumnya maka angket dapat dikatakan reliabel dengan kriteria reabilitas tinggi.

Tabel 4.9 Uji Realibilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,709	15

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 2020, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 uji realibilitas tersebut, diperoleh reliabilitas untuk angket kinerja guru sebesar 0,709. selanjutnya, jika dibandingkan dengan kriteria realibilitas sebelumnya maka angket dikatakan reliabel dengan kriteria reliabilitas tinggi.

c. Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan rata-rata, rendah, tinggi, varians, standar deviasi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

1) Statistik deskriptif variabel (X) Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel kompetensi manajerial kepala madrasah (X) diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kompetensi manajerial yang menunjukkan skor rata-rata 83,08 dan varians sebesar 73,219 dengan standar diviasi sebesar 8,556 sedangakn rentang skor yang dicapai 35 dari skor terendah 65 dan skor tertinggi 100. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompotensi Manajerial Kepala Sekolah

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	45
Rata-rata	83,08
Standar Deviasi	8,556
Varians	73,219
Rentang Skor	35
Nilai Terendah	65
Nilai Tertinggi	100

Sumber: Hasil analisis data SPSS vers. 20, Tahun 2020

Jika skor hasil kompetensi manajerial kepala sekolah digolongkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase kompetensi manajerial kepala madrasah. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor kompetensi manajerial kepala madrasah dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kuantitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentase kompetensi manajerial kepala madrasah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Perolehan Presentase Kategorisasi Kompetensi Manajerial Kepala

Rentang Skor Rata-rata	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
$81 \leq \text{skor} \leq 100$	Sangat Baik	24	53%
$61 \leq \text{skor} \leq 80$	Baik	21	47%
$41 \leq \text{skor} \leq 60$	Cukup Baik	0	0%
$20 \leq \text{skor} \leq 40$	Tidak Baik	0	0%

Sumber: Hasil SPSS *vers* 20, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11, dapat ditemukan hasil angket pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo pada kategori sangat baik diperoleh 53% dengan frekuensi sampel 24 orang. Sedangkan kompetensi manajerial kepala sekolah pada kategori baik diperoleh presentase sebesar 47% dengan frekuensi sampel 21 orang. Kompetensi manajerial kepala sekolah tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.10 dan 4.11 tersebut diperoleh hasil kompetensi manajerial kepala sekolah pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 24 orang dan presentase sebesar 53 adapun skor rata-rata yaitu (83,08). Tingginya hasil presentase kompetensi manajerial kepala sekolah dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang diberikan.

2) Statistik deskriptif variabel (Y) Kinerja Guru

Hasil analisis statistik statistika yang berkaitan dengan skor variabel kinerja guru diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata 81,73 dan varians sebesar 62,973 dengan standar deviasi sebesar 7,935. Sedangkan rentang skor 35 dari nilai terendah 65 dan nilai tertinggi 100 . Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Rata-rata	81,73
Standar Deviasi	7,935
Varians	62,973
Rentang Skor	35
Nilai Terendah	65
Nilai Tertinggi	100

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS vers. 20*, Tahun 2022

Jika skor kinerja guru dikelompokkan kedalam 4 kategorisasi maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan presentase Kinerja Guru. Adapun tabel distribusi frekuensi dan presentasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Perolehan Presentasi Kategori Kinerja Guru

Rentang Skor Rata-rata	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase (%)
$81 \leq \text{skor} \leq 100$	Sangat Baik	23	51%
$61 \leq \text{skor} \leq 80$	Baik	22	49%
$41 \leq \text{skor} \leq 60$	Cukup Baik	0	0%
$20 \leq \text{slor} \leq 40$	Tidak Baik	0	0%

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dikemukakan hasil angket pada variabel kinerja guru yang diperoleh dari sampel penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo pada kategori sangat baik diperoleh presentase sebesar 51% dengan frekuensi sampel 23 orang. Sedangkan kinerja guru pada kategori baik diperoleh presentasi sebesar 49 dengan frekuensi sampel 22 orang dan kategori cukup baik dan tidak baik untuk kinerja guru tidak diperoleh presentase serta frekuensi sampel.

Berdasarkan tabel 4.11 dan 4.12 diperoleh hasil kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 23 dan presentase sebesar 51% adapun skor rata-rata 81,73. Tingginya hasil presentase kinerja guru dipengaruhi oleh jawaban responden terhadap angket yang dibagikan.

a. Hasil Analisis Statistik Inferensial (Uji Asumsi Klasik)

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas kolmogrov smirnov yang merupakan bagian dari uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Adapun dasar

pengambilan keputusan pada uji ini yaitu jika nilai signifikan ($> 0,05$) maka nilai distribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan ($< 0,05$) maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil normalitas kolmogrov smirov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,86141357
Most Extreme Differences	Absolute	,165
	Positive	,077
	Negative	-,165
Kolmogorov-Smirnov Z		1,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 20, Tahun 2022

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov diketahui nilai signifikan $0,171 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual distribusi normal.

a) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang linear secara signifikan antara variabel penelitian. Uji linearitas digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi pengujiannya dapat dilakukan melalui program SPSS vers.2020 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel penelitian saling mempunyai hubungan yang linear apabila lebih dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah*	Between Groups	(Combined)	1883,342	19	99,123	2,792	,009
		Linearity	1259,129	1	1259,129	35,470	,000
		Deviation from Linearity	624,213	18	34,679	,977	,512
Kinerja Guru	Within Groups		887,458	25	35,498		
Total			2770,800	44			

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 20, Tahun 2022

Berdasarkan uji linearitas pada tabel anova tersebut, diketahui bahwa nilai sig. *Deviation From Linearity* sebesar 0,512. jika dibandingkan dengan probabilitas (0,05) maka nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ($0,512 > 0,05$) maka dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) dengan variabel kinerja guru (Y).

a. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
(Constant)	29,789	8,724		3,414	,001
1 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	,625	,104	,674	5,985	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data *SPSS vers. 20*, Tahun 2022

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

$$Y=a+bx$$

$$Y=29,789+0,625X$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar positif 29,789 artinya jika kompetensi manajerial kepala sekolah (X) nilainya 0 maka kinerja guru (Y) nilainya positif sebesar 29,789.
- b. Koefisien regresi variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) sebesar positif 0,625: jika kompetensi manajerial kepala sekolah (X) mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,625 koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru.

1. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
(Constant)	29,789	8,724		3,414	,001
Kompotensi 1 Manajerial Kepala Sekolah	,625	,104	,674	5,985	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 20, Tahun 2022

Dari hasil uji t pada tabel 4.15, diketahui nilai $T_{hitung} = 5,985$ dan nilai signifikansi $= (0,000)$. jika dibandingkan dengan probabilitas $(0,05)$ maka nilai signifikan $<$ probabilitas atau $0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan dengan kinerja guru. Selanjutnya jika T_{hitung} dibandingkan dengan T_{tabel} pada taraf signifikan $0,05$ $df = n-2$ atau $(45-2=43)$, maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $()$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

a) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi hubungan yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,442	5,92918

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

Sumber: Hasil olah data SPSS vers. 20, Tahun 2022

Berdasarkan output tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar $0,454$. Nilai tersebut berasal dari pengkuadratan koefisien korelasi atau R yaitu $0,674 \times 0,674 = 0,454$. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh

variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 45,4% dan sisanya 54,6 dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Istilah kompetensi menurut Charles adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Menurut undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya adalah gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan yang berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditunjukkan atau didemonstrasikan. Untuk dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya, manusia harus memiliki kemampuan berupa sikap dan keterampilan (skill) yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Istilah manajerial adalah kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan manajemen. Dalam beberapa literatur, kata manajerial sering disebut sebagai asal kata manajemen yang berarti melatih kuda atau secara harfiah berarti menangani yang berarti memelihara atau mengendalikan. Manajemen adalah kata benda yang berarti manajemen atau manajemen.

Menurut Mochtar Effendy kata manajemen, berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang identik dengan *word to hand* yang artinya menjaga, mengontrol, pengecekan dan membimbing yang artinya memimpin. Secara etimologis manajemen berarti mengelolah, mengendalikan, memimpin atau membimbing. Sedangkan istilah manajemen yang diartikan oleh Fredrick Taylor adalah Manajemen, seni manajemen diartikan sebagai mengetahui dengan tepat apa yang ingin anda lakukan. Dan kemudian melihat apa yang mereka lakukan dengan cara terbaik dan termurah. Manajemen adalah seni yang bertekad untuk mengetahui apa yang benar-benar ingin anda lakukan dan untuk melihat bahwa mereka melakukan hal-hal terbaik yang mereka bisa dengan cara yang paling mudah.

Dimeck menyebutkan bahwa *“management is knowing where you want to go, what shall you must avoid, what the forces are are what to which you must deal, and how to handle your ship, and your crew effectively and without waste in the process of getting there”*. Sedangkan Mondy, Sharplin dan Flippo mendefinisikan manajemen sebagai *“the process of getting thing done through the effort of other people”*. Manajemen adalah disiplin untuk mengetahui kemana harus pergi, kesulitan apa yang harus dihindari, kekuatan apa yang harus diterapkan dan bagaimana memimpin guru dan staf secara efektif tanpa pemborosan dalam proses melakukannya. Malayu S.P Hasibuan mengartikan manajemen sebagai seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang dimiliki oleh manusia dalam berusaha menggunakan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Melibatkan seluruh anggota secara aktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pada prinsipnya pengertian manajemen mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1) ada tujuan yang ingin dicapai; 2) sebagai perpaduan antara sains dan seni; 3) merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif dan terintegrasi dalam mendayagunakan unsur-unsurnya; 4) ada dua atau lebih orang yang bekerja bersama dalam suatu organisasi; 5) berdasarkan pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab; 6) mencakup beberapa fungsi; 7) merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Manajemen adalah proses mengelola sumber daya yang ada yang memiliki empat fungsi. Hal ini sesuai dengan pendapat George R. Terry dan Sutopo yang menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau penggerak dan pengendalian. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan, kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan aktivitas memimpin sekolah, mengelolah guru dan staf dalam pemberdayaan sumber daya manusia, dan mengelola peserta didik.

2. Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan dalam berbagai pengertian, yaitu sesuatu yang dicapai, kinerja yang ditunjukkan dan kemampuan kerja. Kemudian A.A Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Moh. Pabundu Tika berpendapat bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja aktivitas seseorang atau suatu kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.¹ Hal senada diungkapkan Hasibuan yang menyatakan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Lebih lanjut dikatakan juga bahwa hasil atau prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari minat bekerja, penerimaan pelimpahan tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap guru dalam melaksanakan tugas guna mencapai hasil yang efektif dan efisien.

¹ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006), 121.

Berkenaan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dapat dinyatakan bahwa tugas profesional guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas, serta menilai dan mengevaluasi hasil belajar. Sedangkan menurut Husaini Usman, kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran paling sedikit meliputi 1) kemampuan menyusun program pembelajaran 2) kemampuan melaksanakan prosedur pembelajaran dan 3) kemampuan melaksanakan hubungan interpersonal dengan siswa. Pendapat berbeda dikemukakan oleh Martinis Yamin yang mengemukakan bahwa guru berperan sebagai fasilitator yang berperan untuk belajar secara optimal dengan menggunakan berbagai strategi, metode, media dan sumber belajar melalui lembaga pendidikan sekolah, baik yang dibentuk oleh pemerintah maupun oleh masyarakat atau sektor swasta.² Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan siswa. Guru berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, oleh karena itu seorang guru dituntut memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar.

² Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2008) 10.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

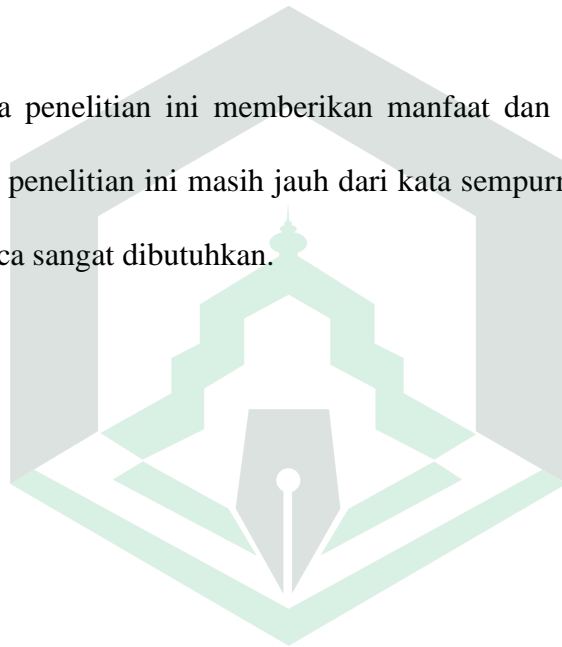
Berdasarkan hasil penelitian analisis yang telah dikemukakan pada bab IV maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo termasuk dalam kategori sangat baik
3. Dari uji hipotesis yang dilakukan peneliti diperoleh nilai koefisien sebesar (0,674) dan nilai signifikan (0,05) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru. Adapun pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar (45,4%) sedangkan sisanya diperoleh oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, maka peneliti memberikan saran terhadap pihak sekolah di MAN Palopo:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer dalam sebuah pendidikan harus mampu dalam menjalankan aktivitas memimpin sekolah, mengelolah guru dan staf dalam pemberdayaan sumber daya manusia, serta dapat mengelolah peserta didik.
2. Kinerja guru adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh setiap guru dalam menjalankan tugas agar dapat mencapai hasil yang efektif dan efisien. Oleh karena itu guru harus mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Dengan adanya penelitian ini memberikan manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti, dan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna maka saran dan kritik dari pihak pembaca sangat dibutuhkan.

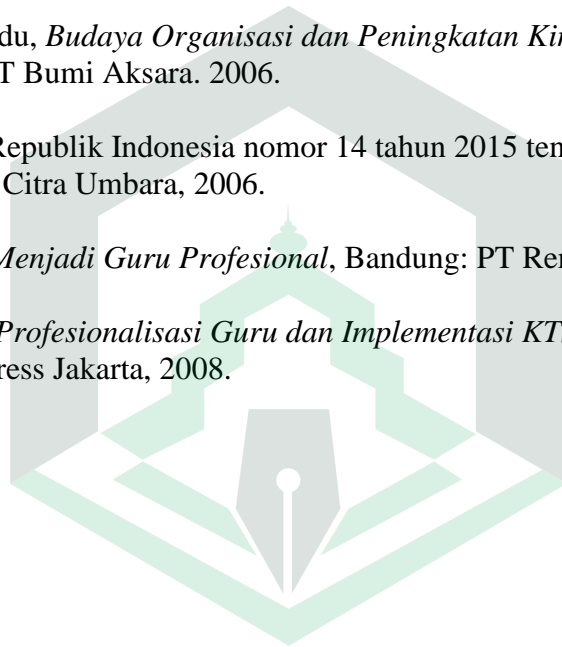


DAFTAR PUSTAKA

- A. M . Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Cet XXII* (Jakarta: Rajawali Cet ke XXII, 2014) 125
- Azwar Syaifuddin, *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Dimeck, *The Executive in Action*, New York: Happer and Breos, 1954.
- El-Faradis Fayruzah, *Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Tarbiyatul Muallimien Al-Islamiyah (TMI) Putri Al-Amien Prenduan Sumenep Madura*, Skripsi, Malang: Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Sekolah Pascasarjana (UIN) Malang, 2016.
- Faisal Adi Anwar, *Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Skolah Dasar Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta*, Yogyakarta: 2012.
- Hamdan, Dahlan, Hermanu Irawan, “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Sosial Guru di SMA Negeri 11 Makassar,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik* 7, no 2 (Juli – Desember 2017): 1, <https://doi.org/10.26858/1jp.v7i2.4929>.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 60
- Jhon Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan*, (Jakarta: BPEE, 2018). 22
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya : Halim, 2014), 203
- Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Lamatenggo, *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta, 2001.

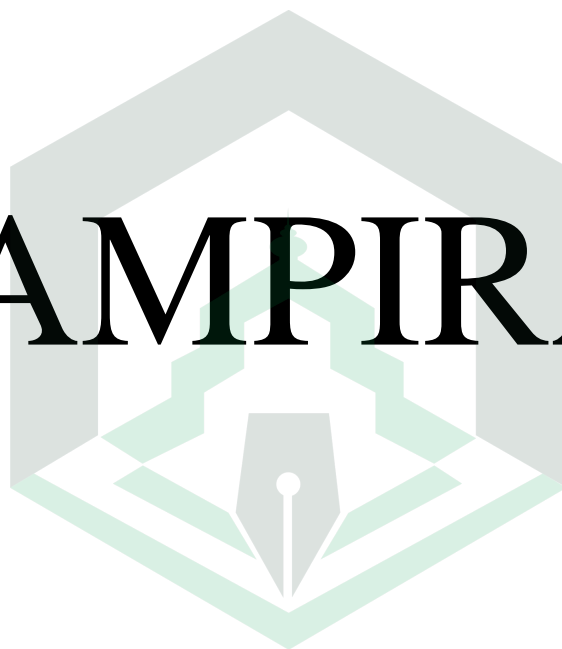
- LI Ahmad, <http://Journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idarah/article/download/4133/3818> (2017) diakses pada tanggal 22 September 2020
- Mattala, *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas dasar Prestasi kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar : Celebes Media Perkasa, 2018), 4
- Muhammad As'ad, *Psikologi Industri*, (Jakarta: Liberty 20217), 24
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Munir M Misbakhul, *Analisis Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian pada Mini Market Permata di Kecamatan Balapulang*, Skripsi, Semarang: Program Fakultas Ekonomi Universitas Ponegoro, Semarang, 2011.
- Nawawi Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2006.
- PH, Slamet, Karakteristik Kepala Sekolah Tangguh, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 6, no 25, (2000): 13. <http://dx.doi.org/10.25078/jpm.v3i1.90>.
- R. Hidayatullah *jurnal skripsi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru IPS SMP dan MTs Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng*, (2018)
- Sunarto Hasilridwan dan, *Pengantar Statistika untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*, Cet. III Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sudrajat M. Subana dan, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Cet. II; Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Edisi 21* (Bandung: Alfabeta, 2015), 91

- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta 2018), 243
- Suhertian Piet A, , *Konsep Dasar dan Teknik Supervisor Pendidikan*, Cet. 1; Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Sutopo, *Administrasi, Manajemen dan Organisasi* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 1999.
- S Sofyan, *Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Departemen Pendidikan Nasional*, (Jakarta, 2017)
- Tika Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.
- Undang undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2015 tentang Guru dan Dosen, Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Usman Husaini, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rodyakarya. 2004.
- Yamin Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press Jakarta, 2008.





LAMPIRAN



*LAMPIRAN 1***INSTRUMEN PENELITIAN KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH****Identitas Responden**

1. Nama :
2. No Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Tempat dan Tanggal Lahir :

Petunjuk Pengisian :

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban ibu/bapak pada setiap pernyataan. Instrumen kompetensi manajerial kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru disusun dengan menggunakan skala likert, terdiri 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), dan tidak setuju (TS).

No.	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	KS	TS
1.	Kepala madrasah mengadakan diskusi untuk mencari cara mewujudkan visi dan misi sekolah				
2.	Kepala madrasah melibatkan guru dalam penyusunan rencana pembelajaran				
3.	Kepala madrasah dan Guru membuat rencana pengajaran sebelum mengajar				
4.	Kepala madrasah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan proses pembelajaran				
5.	Kepala madrasah melibatkan guru dalam pemecahan masalah yang ada di sekolah				
6.	Kepala madrasah menggunakan sistem pendekatan yang bersifat menghukum untuk guru yang tidak disiplin				
7.	Kepala madrasah yang berperan membuat struktur organisasi sekolah agar dapat efektif dan efisien				
8.	Kepala madrasah mengembangkan program ekstra kulikuler untuk dilaksanakan oleh guru				
9.	Kepala madrasah menyampaikan informasi tentang berbagai kemajuan dan prestasi sekolah kepada guru				
10.	Kepala madrasah dan guru secara bersama				

	menentukan strategi untuk mencapai misi dan tujuan sekolah				
11.	Kepala madrasah dan guru ikut serta dalam menganalisis faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi sekolah				
12.	Kepala madrasah mengadakan rapat penentuan program sekolah				
13.	Kepala madrasah mengadakan diskusi dengan guru untuk mengevaluasi kegiatan yang dilakukan di sekolah				
14.	Kepala madrasah mengarahkan guru untuk berusaha mengikuti semua aturan yang berlaku				
15.	Kepala madrasah mengarahkan agar guru mengajar di kelas tepat pada waktu				



ANGKET KINERJA GURU

Identitas Responden

(Responden tidak perlu menulis nama)

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis kelamin : Pria/Wanita, Usia : tahun
3. Nama sekolah :
4. Lama masa kerja :

Pentunjuk pengisian:

Bedasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak,berikan tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksi jawaban Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen kinerja guru disusun dengan menggunakan skala liker terdiri dari 4 pernyataan positif dan 4 pernyataan negatif.

Pernyataan

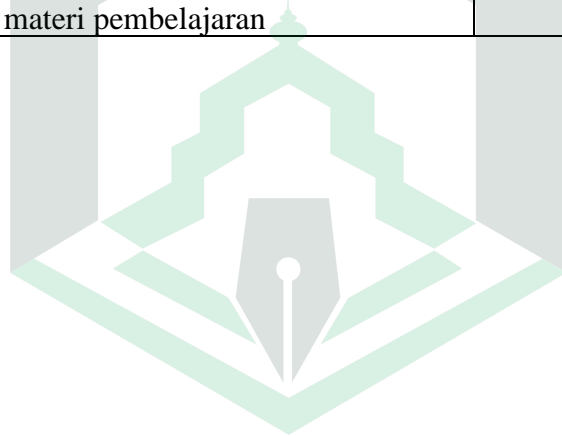
Untuk pernyataan positif sangat setuju(SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan

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

No	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya menyampaikan penilaian yang akan digunakan kepada siswa				
2	Saya menekankan keaktifan siswa di dalam kelas				
3	Saya kurang menggunakan media pembelajaran yang bervariasi				
4	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan siswa				
5	Saya memberikan informasi kepada siswa tentang kompetensi yang akan dipelajari				
6	Saya kurang menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan				

7	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya				
8	Saya kurang memeriksa hasil evaluasi secara cermat				
9	Saya kurang mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar				
10	Saya kurang memperhatikan setiap siswa dalam kegiatan belajar dikelas				
11	Saya memahami strategi pembelajaran yang tepat				
12	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa				
13	Saya kurang memanfaatkan sumber belajar yang ada di sekolah				
14	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditentukan				
15	Saya memberikan apersepsi sebelum memasuki materi pembelajaran				



LAMPIRAN 2

HASIL DATA MENTAH SKALA 100

VARIABEL X (KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH)

No	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah	Skala 100
		+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	-		
1	1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	58	97
2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	48	80
3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	50	83
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100
6	6	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	40	67
7	7	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	48	80
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100
9	9	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	5	5	4	3	47	78
10	10	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	93
11	11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44	73
12	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100
13	13	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55	92
14	14	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	88
15	15	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	50	83
16	16	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	46	77
17	17	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	50	83

18	18	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	50	83
19	19	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	50	83
20	20	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	92
21	21	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	54	90
22	22	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	2	49	82
23	23	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	46	77
24	24	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	52	87
25	25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	1	45	75
26	26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	1	2	48	80
27	27	3	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	51	85
28	28	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	83
29	29	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	54	90
30	30	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	48	80
31	31	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	39	65
32	32	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	49	82
33	33	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	46	77
34	34	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	50	83
35	35	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75
36	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	98
37	37	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	53	88
38	38	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	51	85
39	39	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49	82
40	40	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	46	77
41	41	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	42	70
42	42	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	88
43	43	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	50	83

44	44	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	49	82
45	45	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	68



No	Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah	Skala 100
		+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	-		
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58	97
2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	90
3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	50	83
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75
7	7	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	48	80
8	8	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	45	75
9	9	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	5	5	4	3	47	78
10	10	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56	93
11	11	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	44	73
12	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	100
13	13	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	51	85
14	14	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	88
15	15	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	49	82
16	16	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	51	85
17	17	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	50	83
18	18	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	50	83
19	19	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	50	83
20	20	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55	92
21	21	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	42	70
22	22	4	2	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	2	44	73
23	23	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	3	43	72

24	24	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	52	87
25	25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	1	45	75
26	26	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	1	2	48	80
27	27	3	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	51	85
28	28	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50	83
29	29	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	54	90
30	30	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	48	80
31	31	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	39	65
32	32	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	49	82
33	33	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	46	77
34	34	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	50	83
35	35	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	75
36	36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	98
37	37	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54	90
38	38	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	51	85
39	39	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	49	82
40	40	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	46	77
41	41	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	42	70
42	42	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53	88
43	43	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	50	83
44	44	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	51	85
45	45	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	68

LAMPIRAN 3 Surat Keterangan Penelitian





1 2 0 2 2 1 9 0 0 9 0 5 4 0

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Alamat : J. K. H.M. Hasyim No 5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpun : (0471) 326048

ASLI

IZIN PENELITIAN
 NOMOR : 5401/P.DPMP/TSP/2022

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Menteri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberian Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 23 Tahun 2018 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Menjadi Urusan Pemerintah Yang Dibebankan Pelaksanaan Wewenang Walikota Palopo Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: NOVIA, K
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jl. Balandi Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 16.0206.0029

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO

Lokasi Penelitian	: MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) PALOPO
Lamanya Penelitian	: 30 Mei 2022 s.d. 30 Juli 2022

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
 Pada tanggal : 31 Mei 2022
 a.n. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Kepala Bidang Pengkajian dan Pemrosesan Perizinan PTSP




ERICK, K. SIGA, S.Sos
 Pangkat : Penata Tk.1
 NIP : 19830414 200701 1 005

Tembusan

1. Kepala Badan Kepegawaian Prov. Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Danram 1403 SWG
4. Kepala Pajjar
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Badan Kepegawaian Kota Palopo
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian

LAMPIRAN 4 Surat Keterangan Selesai Meneliti di MAN Palopo


 KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
 MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA PALOPO
 Jalan Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914
 Telp/Fax (0471) 21671 E-mail : manpalopo7@gmail.com
 Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
 Nomor : 363 /Ma.21.14.01/TL.00/VII/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
 NIP. : 196612311994032009
 Pangkat/Gol. : Pembina IV/a
 Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : Novia. K
 Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Balandai Kota Palopo
 Pekerjaan : Mahasiswa
 NIM : 16.0206.0029

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo"**.

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 13 Juli 2022
 Kepala Madrasah,

 Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I
 NIP. 196612311994032009



LAMPIRAN 5

DUKUMENTASI



Gambar Sekolah Man



KETERANGAN: Pengambilan Data Sekolah



KETERANGAN : Pembagian Angket



KETERANGAN: Pengumpulan Angket

LAMPIRAN 6Daftar Riwayat Hidup

Novia K. lahir di Bengke pada tanggal 07 juli 1998, merupakan anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Sitti Mardiana dan Parawangsa. Penulis menempuh jenjang pendidikan pada sekolah dasar di SDN O72 Turong dan menyelesaikannya pada tahun 2010. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Seko Eno pada tahun 2010 dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2013, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMA di SMA Negeri 1 Seko Eno dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2016. Selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo melalui jalur UMPTKIN dan diterima pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), ikut dalam organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), organisasi Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI), organisasi Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI), dan organisasi Ikatan Pelajar Mahasiswa Seko(IPMS). Akhirnya pada tahun 2022 berhasil menyelesaikan pendidikan dengan gelar S.Pd.

Contac Person :noviaparawangsa16@gmail.com