

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA GURU**

(Studi Kasus Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 64 Jakarta)

**Wahyu Bhukti Prasajo<sup>1\*</sup>, Enro Bernadi Muhammad<sup>2</sup>, Nana Supriyatna<sup>3</sup>,  
Andika Rachman<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>STAI Al-Qudwah Depok

Korespodensi: wahyubhukti@staiq.ac.id

**ABSTRAK**

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMP Negeri 64 Jakarta). Skripsi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Sekolah Tinggi Agama Islam AL Qudwah Depok, 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 64 Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 26 guru. Mengingat jumlah populasi guru dalam penelitian ini kurang dari 100, yakni 26 orang guru, maka peneliti mengambil sampel keseluruhan dari semua populasi yang ada di SMP Negeri 64 Jakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini disebut sampling jenuh karena mengambil seluruh populasi. Teknik pengumpulan data utama menggunakan angket yang disebar ke 26 guru dengan menggunakan bentuk pilihan jawaban berskala likert.

Berdasarkan hasil pengolahan data angket, Berdasarkan hasil dari pengujian uji persial (Uji-T), hasil nilai Thitung sebesar 2,463 dan nilai Ttabel sebesar 2,064 dengan nilai signifikansi 0,021. Nilai signifikan yang diperoleh dengan kriteria tersebut dapat dipastikan signifikan  $< (0,05)$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta. Pada perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 20,2%, sedangkan sisanya 79,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta.

**Kata Kunci:** Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru

**ABSTRACT**

*The Influence of Principal's Managerial Competence on Teacher Performance (Case Study at SMP Negeri 64 Jakarta). Skripsi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ilmu Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Sekolah Tinggi Agama Islam AL Qudwah Depok, 2025.*

*This study aims to determine whether there is an influence between the principal's managerial competence on the performance of teachers at SMP Negeri Jakarta .*

*This study uses a quantitative approach with a descriptive survey method. The population in this study was 26 teachers. Considering that the number of teacher populations in this study was less than 100, namely 26 teachers, the researcher took a sample of the entire population at SMP Negeri 64 Jakarta. The sampling technique in this study is called saturated sampling because it takes the entire population. The main data collection technique uses a questionnaire distributed to 26 teachers using a Likert scale answer choice form.*

*Based on the results of the questionnaire data processing, based on the results of the partial test (T-Test), the T-count value is 2.463 and the T-table value is 2.064 with a significance value of 0.021. The significant value obtained with these criteria can be ascertained to be significant  $< (0.05)$  so it is concluded that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is an influence between the principal's managerial competence and teacher performance at SMP Negeri 64 Jakarta. In the calculation of the determination coefficient, it is known that the influence of the principal's managerial competence on teacher performance is 20.2%, while the remaining 79.8% is influenced by other factors that are not studied. From the results of these calculations, it can be concluded that there is an influence between the principal's managerial competence and teacher performance at SMP Negeri 64 Jakarta.*

**Keywords:** *Principal Managerial Competence, Teacher Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Salah satu komponen yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan dan sasaran pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Tugas pokok guru cakupannya sangat luas dan kompleks dalam suksesnya memberikan layanan pendidikan. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.”<sup>1</sup>

Peran seorang guru dalam kehidupan digambarkan sebagai sesuatu yang sangat mulia, sebagaimana dalam Surah Al-Alaq ayat 5 dijelaskan bahwa:

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya : “Yang Mengajarkan (manusia) dengan perantara kalam, Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”

Ayat tersebut di atas mengandung makna bahwa Allah SWT merupakan yang pertama mengajarkan manusia tentang segala sesuatu yang belum diketahuinya. Sehingga dapat dikatakan bahwa manusia hanyalah wakil Allah

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

SWT dalam menyampaikan ilmu-ilmu-Nya di bumi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang diutus oleh Allah SWT untuk mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan yang diperolehnya kepada peserta didik. Oleh karena itu, seorang guru harus benar-benar menjalankan profesinya secara profesional sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.

Terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru yang profesional. Kompetensi seorang guru disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu Kompetensi Paedagogik, Kepribadian, Sosial, dan Profesional.<sup>2</sup> Keempat kompetensi yang ada, diharapkan guru menjadi pendidik yang benar-benar mampu mencerdaskan anak bangsa melalui perannya. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dan tercermin dalam kinerja guru dalam memberikan layanan pendidikan yang bermutu.

SMP Negeri 64 Jakarta merupakan salah satu lembaga Pendidikan yang memberikan layanan pendidikan tingkat menengah dibawah naungan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada tim manajemen di SMP Negeri 64 Jakarta, penulis menyimpulkan bahwa masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru. Masalah kinerja guru yang terjadi di SMP Negeri 64 Jakarta, secara umum sama dengan permasalahan kinerja guru di lembaga-lembaga pendidikan lainnya.

Hasil pengamatan penulis, permasalahan kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta yang berhasil diidentifikasi adalah rendahnya kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran yaitu menyusun modul ajar. Mayoritas guru bersifat pragmatis diantaranya dengan mengcopy modul ajar yang sudah jadi tanpa memodifikasi dan menyesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Dalam hal persiapan pembelajaran, guru belum mengoptimalkan waktu pembelajaran di kelas karena masih banyak guru yang datang terlambat masuk ke kelas. Permasalahan kinerja guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yaitu guru menyamaratakan kemampuan peserta didik saat mengajar di kelas. Guru tidak menggunakan pembelajaran yang berdiferensiasi dan bervariasi sesuai dengan kemampuan awal peserta didik. Akibatnya pembelajaran terasa membosankan dan kurang bermakna bagi siswa.

Permasalahan kinerja guru lainnya adalah saat pelaksanaan evaluasi hasil pembelajaran. Guru hanya melakukan penilaian dari materi yang telah disampaikan tanpa adanya kegiatan refleksi dan tindak lanjut dari hasil penilaian. Sehingga peserta didik menganggap pembelajaran yang dilakukan telah selesai dan tidak jelas ketercapaiannya.

Permasalahan kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta dilihat dari tugas tambahan yang melekat pada guru seperti wali kelas, piket dan pembina kegiatan

---

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

ekstrakurikuler. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh, masih ditemukan beberapa wali kelas yang tidak memberikan pembinaan kepada peserta didiknya, baik dari kemajuan hasil belajar, kehadiran, dan seragam. Beberapa guru juga tidak melakukan tugas piket dengan baik, masih ada guru piket yang tidak ikut kegiatan menyambut siswa dipagi hari dan menginfal atau menggantikan guru yang tidak hadir. Guru-guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai Pembina ekstrakurikuler juga tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Sebagian guru tidak melakukan monitoring dan pendampingan pada saat kegiatan ekstrakurikuler.

Permasalahan-permasalahan kinerja guru di atas, tampak bahwa mutu proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor kompetensi guru dan kompetensi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh kepala sekolah seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/madrasah menegaskan bahwa: Seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi yaitu: kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.<sup>3</sup> Lebih lanjut dijelaskan Mulyasa, pelaksanaan manajemen berbasis sekolah diperlukan adanya kemampuan manajerial kepala sekolah yang memadai dan dukungan kinerja guru yang profesional.<sup>4</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka penulis mendapatkan gambaran bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru ada keterkaitan. Kepala sekolah harus mempunyai kompetensi manajerial kepala sekolah yang baik terkait dengan keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia dan keterampilan teknik untuk memberdayakan seluruh sumber daya sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompetensi manajerial yang dimiliki kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, karena kualitas sekolah tergantung dari kualitas kepala sekolahnya. Kualitas kepala sekolah tercermin dari kepemimpinannya yang optimal dalam mengelola semua sumber daya yang ada di sekolah. Mengelola sekolah agar seluruh potensi sekolah berfungsi secara optimal bukan pekerjaan mudah, tapi diperlukan suatu keahlian manajerial yang maksimal dari kepala sekolah.

Penerapan kompetensi manajerial kepala sekolah yang diaplikasikan pada program-program yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja guru belum optimal. Beberapa kegiatan manajerial yang dilakukan di SMP Negeri 64 Jakarta guna meningkatkan kompetensi dan kinerja guru yang rutin dilakukan yaitu evaluasi dan pelatihan. Kegiatan evaluasi rutin dilakukan setiap minggu. Evaluasi ini melibatkan guru dan kepala sekolah beserta wakilnya untuk membahas masalah dan mencari solusinya. Kegiatan manajerial kedua yaitu pelatihan. Pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah ini terdapat dua bentuk yaitu

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah.

<sup>4</sup> Mulyasa, 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, hlm.32-33.

pelatihan yang diberikan oleh sekolah sendiri dengan mengundang narasumber yang berkompeten dan juga pelatihan yang diberikan oleh dinas pendidikan setempat. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar para guru dapat mengembangkan kompetensi, dan menambah wawasannya guna meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru.

Lemahnya kompetensi manajerial di atas, tentunya akan mempengaruhi pencapaian tingkat mutu pendidikan pada sekolah yang berdampak pada hasil prestasi para siswa yang rendah, kualitas SDM yang tidak mampu bersaing dan tujuan pendidikan yang cenderung akan gagal. Tujuan pendidikan yang harus dicapai adalah kerjasama yang baik antara semua unsur yang ada di dalamnya kepala sekolah, guru dan siswa, termasuk mendayagunakan seluruh sarana dan prasarana yang telah tersedia di sekolah.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, yang mendasari penulis melakukan penelitian di SMP Negeri 64 Jakarta. Penelitian yang penulis susun berjudul Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 64 Jakarta.

## 2. KAJIAN TEORI

### 2.1 Kinerja Guru

#### a. Pengertian Kinerja Guru

Secara umum, guru adalah pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, dasar, dan menengah. Guru harus memiliki kualifikasi formal. Dalam definisi yang lebih luas, guru dapat diartikan sebagai setiap orang yang mengajarkan hal baru.<sup>5</sup> Pendapat lain menyatakan bahwa guru adalah satu komponen manusiawi yang dalam proses belajar mengajar ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang potensial dalam pembangunan.<sup>6</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 2 tentang Guru dan Dosen, guru dikatakan sebagai tenaga profesional yang mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran, serta mampu menata dan mengelola kelas agar siswa dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang figur yang menjalankan sebuah profesi yang merupakan teladan

<sup>5</sup> Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, 2016. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Memengaruhi*, Jakarta: Bumi Aksara, h. 1

<sup>6</sup> Sardiman AM., 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h. 1

<sup>7</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

bagi anak didik dan masyarakat yang memiliki keahlian khusus untuk menjalankan tugas utamanya yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid dalam pendidikan.

Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pengembangan sumber daya manusia yang potensial sebagai investasi dalam bidang pembangunan melalui olah pikir, olah hati, olah rasa, dan olahraga. Dalam pengertian yang spesifik dapat dikatakan bahwa pada setiap diri guru itu terletak tanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan para peserta didiknya pada suatu tingkat kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam kaitannya ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan tuntunan kepada siswa dalam belajar.<sup>8</sup>

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat dipahami bahwa pengertian guru adalah seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan, baik secara individual maupun secara klasikal, baik disekolah maupun di luar sekolah. Selain itu, guru juga merupakan semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing, membina anak didik baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah ataupun di luar sekolah.

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi tersebut baik, sebaliknya jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, kinerja organisasi tersebut kurang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah sesuatu yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, karena setiap individu atau organisasi tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut itulah merupakan kinerja.<sup>10</sup>

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik

<sup>8</sup> Sholeh Hidayat, 2017. *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, h.1-2

<sup>9</sup> Kompri, 2015. *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media, h. 130.

<sup>10</sup> Ahmad Susanto, 2018. *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenadamedia Group, h. 69

dan nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Guru menduduki peran yang amat sangat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja guru berarti hasil kerja atau prestasi kerja guru dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah. Kinerja seorang guru akan terlihat pada aspek dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan kualitas dalam melaksanakan tugas tersebut.<sup>11</sup>

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi kompetensi yang dipersyaratkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kepribadian yang mantap, skill dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penyesuaian bahan mata pelajaran pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>12</sup>

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.<sup>13</sup> Guru melaksanakan kinerja dalam pembelajaran tidak hanya pada hasil belajar siswa saja namun pada proses pembelajarannya yang dilakukan juga. Proses penilaian proses pembelajaran juga dapat dilakukan di luar kelas. Guru yang baik tentunya tergambar pada

<sup>11</sup> Ibid, h. 70

<sup>12</sup> Supardi, 2016. *Kinerja Guru*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, h. 69.

<sup>13</sup> Mulyasa, 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, h.103.

penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi artinya guru harus mampu mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam kelas dan guru juga dapat mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Guru sebagai suri tauladan bagi siswanya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli sebelumnya maka dapat peneliti simpulkan bahwasannya kinerja guru merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru ketika menjalankan dan melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran. Kinerja guru terdiri dari beberapa aspek diantaranya yaitu aspek dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan aspek pada saat melakukan penilaian atau evaluasi. Guru yang dapat mengimplementasikan ketiga aspek tersebut dengan produktif dapat dikatakan bahwa guru tersebut adalah guru yang berkompeten dan sangat tinggi dalam tingkatan kerjanya.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Semua hal yang dilakukan pasti memiliki suatu sebab yang mempengaruhi, tidak terkecuali hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.<sup>14</sup> Faktor-faktor tersebut akan dibahas sebagai berikut:

##### 1) Kompetensi

Kompetensi guru merupakan suatu kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang guru untuk melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu (tugas) yang diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan yang guru laksanakan sejatinya untuk mengetahui seberapa besar kompetensi yang guru miliki. Sebagaimana telah dijelaskan dalam peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagai berikut:

- a) Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, keterampilan membuat dan melaksanakan RPP, pengembangan potensi dan bakat peserta didik.
- b) Kompetensi kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang memiliki sifat dan karakter serta kepribadian yang baik, keterampilan dalam memberikan contoh, sikap, dan perilaku yang menjadi tauladan.
- c) Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
- d) Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi penguasaan

---

<sup>14</sup> Hary Susanto. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Pendidikan Vokasi. Vol 2, No. 2. 2012

materi, penguasaan metode dan penguasaan struktur ilmu.

Oleh karena itu, kompetensi guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Tanpa kompetensi yang baik, sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

## 2) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah peran kepala sekolah. Ada beberapa peran yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu EMASLIM (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator* dan *Motivator*). Beberapa peran kepala sekolah tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, sebagai pemimpin kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah. Kepala sekolah juga harus memiliki hubungan yang baik dengan para guru, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga koordinasi yang baik dapat terjalin antara kepala sekolah dengan guru.

## 3) Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai penguat alasan, daya batin, dan dorongan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah.

Beberapa faktor kinerja guru yang dikemukakan di atas diantaranya adalah kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Kompetensi guru dan motivasi kerja guru berkaitan langsung dengan guru atau berada pada diri guru, sedangkan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka hanya faktor kepemimpinan kepala sekolah yang dipilih untuk diteliti. Kepala sekolah memiliki beberapa peran yang harus dilaksanakan. Peran kepala sekolah diantaranya yaitu kepala sekolah sebagai manajer. Kepala sekolah sebagai manajer menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga diharapkan kepala sekolah mampu memaksimalkan perannya sebagai manajer yang terdapat pada kemampuan manajerial kepala sekolah sehingga kinerja yang diberikan oleh guru akan efektif dan kinerja guru akan meningkat.

## c. Indikator Penilaian Kinerja Guru

Guru memiliki beberapa aspek dalam melakukan kerjanya. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga aspek yang ada dalam tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu perencanaan program kegiatan

pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/ menilai kegiatan pembelajaran. Indikator dalam aspek inilah yang akan menjadi patokan atau tolak ukur bagaimana guru harus bekerja. Beberapa kemampuan guru dalam melakukan kinerjanya adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran meliputi rumusan tentang apa yang akan dilakukan. Rumusan dalam memfasilitasi kegiatan belajar peserta didik, dan bagaimana melakukannya, serta apa yang dapat diperoleh dan diserap peserta didik setelah menyelesaikan pembelajaran, beberapa hal tersebut perlu direncanakan sebaik mungkin agar kegiatan pembelajaran dapat berjalan sesuai tujuan yang di harapkan dan dapat bermakna bagi guru maupun siswanya.<sup>15</sup>

Tahap perencanaan dalam suatu kegiatan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan seorang guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu pengembangan silabus dan bagaimana menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang akan digunakan untuk proses belajar mengajar. Pengembangan silabus dan penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk mendesain pembelajaran yang bermakna bagi siswa.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran yang hendak dilakukan guru harus berkaitan dengan perencanaan yang telah guru susun. Kegiatan pembelajaran di dalam kelas adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan pembelajaran ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3) Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran. Guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara- cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Kemampuan guru dalam melakukan evaluasi harus matang untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran.<sup>16</sup>

Guru harus bisa melakukan evaluasi setiap pembelajaran. Setiap pembelajaran membutuhkan evaluasi untuk mengukur sejauh mana siswa menguasai materi pembelajaran. Sistem evaluasi harus mampu memberikan umpan balik kepada guru untuk terus menerus meningkatkan kemampuan setiap peserta didik menguasai materi yang disampaikan. Guru harus bisa memastikan bahwa siswa mampu menguasai materi dengan baik yang dibuktikan dengan hasil evaluasi yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian

<sup>15</sup> Mulyasa, Loc.Cit. h.103.

<sup>16</sup> Mulyasa, Ibid

pembelajaran yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru, dapat diinterpretasikan dalam penelitian ini bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki beberapa kompetensi yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 yaitu kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi pedagogik. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dengan kata lain, seorang guru dituntut mampu menyelaraskan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dalam proses pembelajaran.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja guru yaitu kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada pendapat ahli yaitu, mulyasa dalam bukunya yang berjudul uji kompetensi dan penilaian kinerja guru dan dikembangkan oleh peneliti berdasarkan beberapa hasil bacaan. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga aspek yang ada dalam tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/ menilai kegiatan pembelajaran.

## 2.2 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

### a. Pengertian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan bagian dari komponen pendidikan yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Menurut Undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.<sup>17</sup>

Menurut Sagala, kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>18</sup> Kemampuan tersebut dimaksud agar kepala sekolah dapat melaksanakan tugas secara baik, dan berkualitas, maka

<sup>17</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

<sup>18</sup> Sagala S, 2009, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, h. 126.

demikian, kompetensi kepala sekolah adalah pengetahuan keterampilan dan nilai-nilai-nilai dasar yang direfleksikan seorang kepala sekolah dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau kemampuannya dalam mengambil sebuah keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

Dalam lingkungan *human resources*, “kompetensi” merupakan salah satu kata yang paling sering disebut. Berikut ini beberapa pengertian dari kompetensi.

- 1) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
- 2) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.
- 3) Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang lama.
- 4) Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan di tempat kerja.<sup>19</sup>

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi adalah sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi dapat diartikan sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan sebagai penunjang keberhasilan. Dapat dikatakan pula kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk bersikap menggunakan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan suatu tugas di sekolah, masyarakat dan lingkungan di mana yang bersangkutan berinteraksi.

Beberapa aspek atau ranah yang terkandung di dalam konsep kompetensi sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh seorang individu. 3) Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. 4) Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. 6) Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.<sup>20</sup>

Kepala sekolah atau kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan

---

<sup>19</sup> Kompri, 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana, h. 1.

<sup>20</sup> Ibid

tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat<sup>21</sup> Secara etimologi kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Secara terminologi kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>22</sup>

Berdasarkan paragraf di atas, yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat mencapai, dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yakni, 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial.<sup>23</sup> Kompetensi seseorang menjadi ciri dasar setiap individu yang dapat dikaitkan dengan standar kriteria yang efektif dari penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa kompetensi di samping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga dapat menentukan apakah seseorang itu pekerjaannya sesuai dengan standar kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang di antaranya mengatur bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin pendidikan harus memiliki kualifikasi. Kualifikasi secara umum maupun secara khusus yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan kualifikasi tersebut diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas kerjanya dalam mewujudkan tujuan sekolah yang berhasil. Sebagai seorang pemimpin Kepala Sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi agar dapat menjalankan tugas kepemimpinannya secara profesional.

Kepala madrasah dituntut untuk memiliki kompetensi kepemimpinan untuk membangkitkan kinerja guru. Hal ini akan terwujud apabila kepala madrasah mampu menciptakan situasi dan kondisi kerja yang mendukung kinerja guru sehingga guru mampu membawa perubahan sikap, perilaku sesuai dengan

<sup>21</sup> Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, h.16.

<sup>22</sup> Wahjo Admidjo, 2001. *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h.81.

<sup>23</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah

tujuan pendidikan. Kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menguraikan kompetensi- kompetensi yang harus dimiliki oleh Kepala Sekolah, salah satunya yakni kompetensi manajerial. Standar Kompetensi Manajerial kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 dapat dilihat dari kemampuan sebagai berikut:<sup>24</sup>

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

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi, memanfaatkan serta mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik kepala sekolah sebagai manajer dalam menetapkan rencana untuk mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif

<sup>24</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, Op., Cit, h. 98-122

merupakan kunci keberhasilan organisasi.

## **b. Kunci Keberhasilan Kepala Sekolah**

Untuk menjadi kepala sekolah profesional, kepala sekolah dituntut mampu menjawab tantangan zaman, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dibatasi oleh kegiatan formal dan rutinitas. Beberapa peran yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu EMASLIM (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator*), dijelaskan sebagai berikut:<sup>25</sup>

### 1) *Educator*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

### 2) *Manager*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

### 3) *Administrator*

Kepala sekolah harus mampu bertindak situasional sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, meskipun demikian pada hakikatnya kepala sekolah harus lebih mengutamakan tugas (*task oriented*), agar tugas-tugas yang diberikan kepada setiap tenaga kependidikan bisa dilaksanakan dengan sebaik baiknya.

### 4) *Supervisor*

Kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 5) *Leader*

Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kamauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

### 6) *Inovator*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

### 7) *Motivator*

Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan

---

<sup>25</sup> Ibid

motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui Pusat Sumber Belajar (PSB).

### c. Indikator Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Indikator-indikator kompetensi kepala sekolah yaitu; keterampilan konseptual (*conceptual skills*), keterampilan hubungan manusia (*human skills*), keterampilan teknis (*technical skills*).<sup>26</sup>

#### 1) Keterampilan Konseptual Kepala Sekolah

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasi, memecahkan masalah, membuat keputusan, dan pembuatan rencana. Berikut beberapa keterampilan konseptual yang harus dimiliki oleh kepala sekolah: a) Kemampuan Analisis, b) Kemampuan berpikir rasional, c) Ahli atau cakap dalam berbagai macam konsepsi, d) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kecenderungan, e) Mampu mengantisipasi perintah, f) Mampu mengenali berbagai macam kesempatan dan problem social

Berdasarkan pendapat di atas, keterampilan konseptual merupakan kemampuan mengembangkan gagasan untuk merencanakan, mengkoordinasi, melakukan pengawasan, dan memecahkan masalah.

#### 2) Keterampilan Hubungan Manusia Kepala Sekolah

Hubungan manusia adalah cara-cara manajer berhubungan dengan bawahannya, kalau guru bekerja lebih giat, itu berarti organisasi mempunyai hubungan manusia yang efektif, sebaliknya kalau guru malas bekerja dan terjadi penurunan semangat kerja maka hubungan antar manusia dalam organisasi tidak efektif. Secara lebih khusus, keterampilan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personal sekolah dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap sekolah dan meningkatkan unjuk kerja guru dan staf. Perilaku kepala sekolah yang berkaitan dengan hubungan manusia di sekolah adalah sebagai berikut: a) menunjukkan semangat kerja dan memberikan bimbingan dan bantuan dalam sekolah, b) berperilaku menyenangkan, menghormati guru, mempunyai integritas yang tinggi dan tegas dalam mengambil keputusan, c) memberi penghargaan pada guru yang berprestasi, d) memberikan dukungan semangat/moral kerja guru dan bersikap tegas kepada personal sekolah, e) mengatur sekolah secara baik, f) menggunakan otoritasnya sebagai kepala sekolah dengan penuh keyakinan dan teguh pendirian, g) memberikan bimbingan secara individu kepada guru dalam pekerjaan h) menyelesaikan permasalahan, i) mengikutsertakan guru dalam merumuskan pengambilan Keputusan, j) menghormati peraturan sekolah, mendisiplinkan siswa dan tidak membebani tugas yang berat kepada guru.

<sup>26</sup> Wahyosumidjo, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, h.101-102.

### 3) Keterampilan Teknikal Kepala Sekolah

Kepala sekolah selain melakukan tugas yang bersifat konseptual yaitu: merencanakan, mengorganisir, memecahkan masalah, dan mengadakan kerjasama dengan guru dan masyarakat, juga harus mampu melaksanakan kegiatan yang bersifat praktis (teknikal). Keterampilan teknikal adalah keahlian dalam hal menggunakan sesuatu aktivitas spesifik yang meliputi suatu proses, prosedur dan teknik, keterampilan teknikal memungkinkan orang yang bersangkutan melaksanakan mekanisme yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan khusus.

Berikut beberapa keterampilan teknikal yang harus dimiliki oleh kepala sekolah: a) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik untuk melaksanakan kegiatan khusus, b) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus tersebut.

Kesimpulan dari pendapat di atas bahwa keterampilan teknikal meliputi kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang manajer yang berkaitan dengan prosedur, metode, menggunakan alat-alat, teknik-teknik dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan tugas khusus serta mampu mengajarkan kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam bidang pendidikan, keterampilan teknikal adalah kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi dan memahami serta cakap menggunakan metode-metode termasuk yang bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan dan pemeliharaan. Keterampilan teknikal perlu dikuasai oleh para kepala sekolah, sebab ia selalu berhadapan langsung dengan para petugas pendidikan.

Berdasarkan kajian teori tentang kompetensi manajerial kepala sekolah dapat diinterpretasikan dalam penelitian ini, bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi, memanfaatkan serta mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien.

## 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan gabungan dari kata “hipo” yang artinya “di bawah” dan “tesis” yang artinya “kebenaran”. Secara keseluruhan hipotesis berarti di bawah kebenaran. Hal ini berarti kebenaran yang masih berada di bawah atau belum tentu benar, dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah diuji dan disertai dengan bukti-bukti. Untuk penelitian dua atau lebih variabel, hipotesis merupakan dugaan tentang kebenaran mengenai hubungan dua variabel atau lebih<sup>27</sup>. Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesis kerja yaitu:

Ho: Tidak terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 64 Jakarta.

Ha: Terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta.

<sup>27</sup> Suharsimi Arikunto, 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, h. 45.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 64 Jakarta, yang beralamat di Jl. Karanganyar 11-12 Kelurahan Karanganyar Kecamatan Sawah Besar Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif survei. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif.<sup>28</sup> Penelitian ini peneliti menghubungkan antara dua variabel diantaranya variabel *independen* dan variabel *dependen*.

- 1) Variabel *independent* (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat.<sup>29</sup> Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah (X).
- 2) Variabel *dependen* (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>30</sup> Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Adapun sampel dari penelitian ini, sebagaimana dijelaskan oleh Suharismi Arikunto, apabila subjek dari populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, tetapi jika subjeknya lebih dari jumlah tersebut, dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.<sup>31</sup> Mengingat jumlah populasi guru dalam penelitian ini kurang dari 100, yakni 26 orang guru, maka peneliti mengambil sampel keseluruhan dari semua populasi yang ada di SMP Negeri 64 Jakarta. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini disebut *sampling jenuh* karena mengambil seluruh populasi.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode observasi, angket, dan dokumentasi. Instrumen dalam pengumpulan data bermacam-macam jenisnya sesuai yang dibutuhkan. Salah satu instrumen yang digunakan data dapat menggunakan angket. Angket diberikan dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi mengenai hal-hal yang diketahui oleh responden. Instrumen angket yang disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>28</sup> Siti Nurhasanah, 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori, Aplikasi, dan Contoh Kasus)*, Tangerang: Media Edu Pustaka, h. 20.

<sup>29</sup> Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, h.38.

<sup>30</sup> Suharismi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka ipt, h.130.

<sup>31</sup> Suharisme Arikunto, *ibid*, h. 131

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir	Jumlah Butir	
Kinerja Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	1. Guru menguasai bahan ajar	1, 2, 4, 6, 7, 9	6	
		2. Guru memahami proses penyusunan program kegiatan pembelajaran.	3, 5, 8	3	
	Pelaksanaan Pembelajaran	1. Guru mampu mengelola kelas	10, 12, 13, 14, 15, 16	6	
		2. Guru menggunakan media dan sumber belajar	11, 17, 18, 20, 21	5	
		3. Guru menggunakan metode dan strategi pembelajaran	19, 22, 23, 24	4	
	Evaluasi/penilaian		1. Guru mampu menentukan pendekatan dan cara evaluasi	25, 27, 28	3
			2. Guru menyusun alat alat evaluasi	26,29,31	3
			3. Guru melakukan pengolahan	26,29,31	3
			Guru menggunakan hasil	26,29,31	3

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir	Jumlah Butir
Kompetensi manajerial kepala sekolah	Keterampilan Konseptual	1. Kemampuan menetapkan tujuan dan target sekolah	1, 2, 3	3
		3. Kemampuan menyusun rencana strategi untuk mencapai tujuan dan target	4, 5, 6, 7	4
		4. Kemampuan memecahkan masalah	8, 9, 10	3
		5. Kemampuan mengkoordinasikan kegiatan sekolah	11, 12, 13	3

	Keterampilan Hubungan Manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan menjalin</li> <li>2. Kerjasama dengan guru</li> <li>3. Kemampuan memotivasi guru</li> <li>4. Kemampuan membimbing guru dalam melaksanakan tugas</li> <li>5. Kemampuan menciptakan hubungan positif dengan Masyarakat</li> </ol>	<p>14, 15, 16</p> <p>17, 18, 19</p> <p>20, 21, 22</p> <p>23, 24, 25</p>	<p>3</p> <p>3</p> <p>3</p> <p>3</p>
	Keterampilan Teknikal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan tentang kurikulum (metode, teknik, dan strategi pembelajaran) serta pengelolaan kelas.</li> <li>2. Kemampuan mengelola sarana dan prasarana sekolah.</li> <li>3. Kemampuan mengelola evaluasi program siswa</li> </ol>	<p>26, 27, 28, 29</p> <p>30, 31, 32</p> <p>33, 34,</p>	<p>4</p> <p>3</p>

Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, penelitian ini, menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan.<sup>32</sup> skala kinerja guru memiliki lima alternative jawaban, masing-masing diberi skor sebagai berikut:

Tabel 4. Skala Penilaian Instrumen

Kode	Pilihan	Skor
SL	Selalu	5
SR	Sering	4
JR	Jarang	3
KK	Kadang-kadang	2
TP	Tidak Pernah	1

Berdasarkan tabel di atas Skala untuk pernyataan di atas, Skala memberikan skor secara bertingkat atas jawaban yang diberikan oleh responden. Skala dimodifikasi untuk pengukuran pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dan pada skala kinerja guru dengan skor setiap butir bertingkat, skor bernilai 5 yang berarti selalu, skor bernilai 4 yang berarti sering, skor bernilai 3 yang berarti jarang, skor bernilai 2 yang berarti kadang-kadang, dan skor bernilai 1 yang berarti tidak pernah.

<sup>32</sup> Sugiyono, Op.Cit

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah Uji Persial (Uji-T) dan uji koefisien determinasi.

#### 1. Uji Persial (Uji-T)

Uji Persial (Uji-T) merupakan uji statistik untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja guru. Adapun untuk mengetahui rumus hipotesisnya sebagai berikut:

a) Dengan membandingkan nilai Thitung dan Ttabel

1) Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

2) Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

b) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

1) Apabila  $Sig > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

2) Apabila  $Sig < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

#### 2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah kuadrat dari korelasi persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati 1 artinya variabel X (independen) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Y (dependen). Sedangkan nilai yang mendekati 0 artinya variabel X (independen) tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Y (dependen).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

#### a. Deskripsi Data Variabel Y (Kinerja Guru)

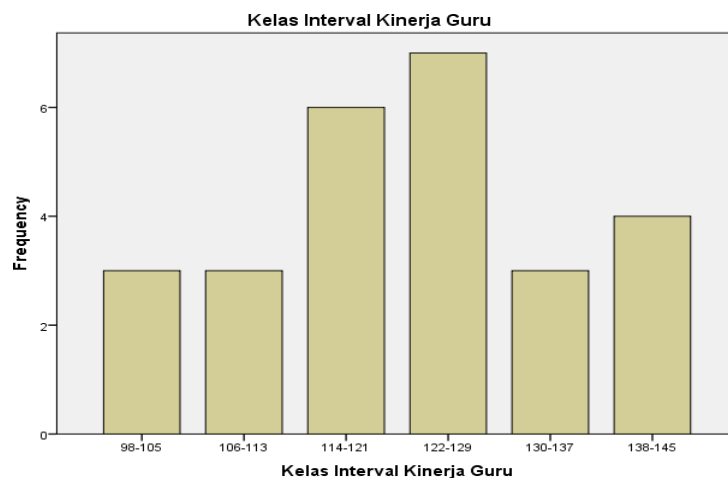
Berdasarkan analisa deskriptif data yang diolah dengan menggunakan SPSS 22 for Windows, untuk variabel kinerja guru (Y) dapat diketahui: Mean = 122,85; Standar Deviasi (SD) = 12,83; Nilai Maksimum = 145; Nilai Minimum = 98; Median = 123; Modus = 117. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel Y (Kinerja Guru):

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Guru) SMP Negeri 64 Jakarta  
**Kelas Interval Kinerja Guru**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 98-105	3	11.5	11.5	11.5
106-113	3	11.5	11.5	23.1
114-121	6	23.1	23.1	46.2
122-129	7	26.9	26.9	73.1
130-137	3	11.5	11.5	84.6
138-145	4	15.4	15.4	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian menggunakan SPSS ver 22, 2025

Berdasarkan data distribusi di atas dapat digambarkan distribusi frekuensi variabel Y (kinerja guru) sebagai berikut:



Gambar 1. Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja Guru)

b. Deskripsi Data Variabel X (Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah)

Berdasarkan analisa deskriptif data yang diolah dengan menggunakan SPSS 22 for Windows, untuk variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) dapat diketahui: Mean = 149,54; Standar Deviasi (SD) = 9,19; Nilai Maksimum = 160; Nilai Minimum = 130; Median = 152,50; Modus = 160. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah):

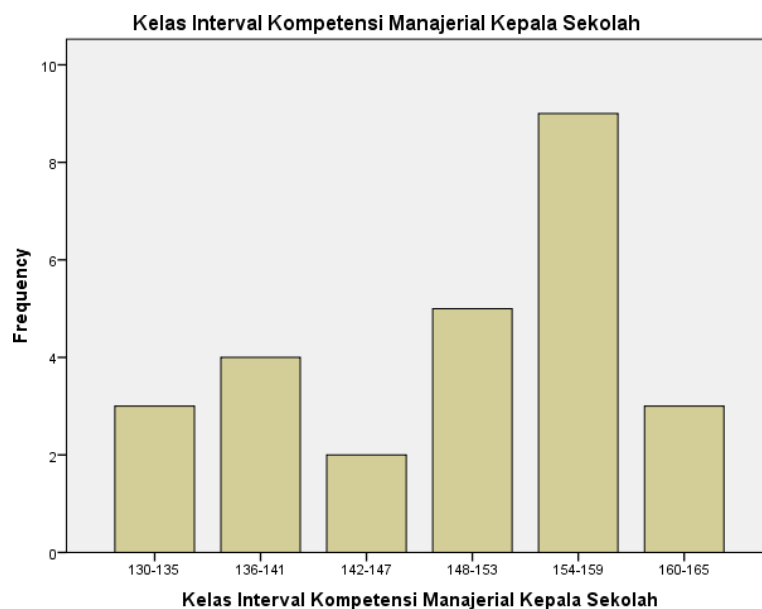
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel X (Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah) SMP Negeri 64 Jakarta

**Kelas Interval Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 130-135	3	11.5	11.5	11.5
136-141	4	15.4	15.4	26.9
142-147	2	7.7	7.7	34.6
148-153	5	19.2	19.2	53.8
154-159	9	34.6	34.6	88.5
160-165	3	11.5	11.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian menggunakan SPSS ver 22, 2025

Berdasarkan data distribusi di atas dapat digambarkan distribusi frekuensi variabel X sebagai berikut:



Gambar 2. Distribusi Frekuensi Variabel X (Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah)

## 4.2 Uji Persyaratan Analisis Data

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi variabel

yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian uji normalitas menggunakan tabel *Test of Normality* dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yakni sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorof-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

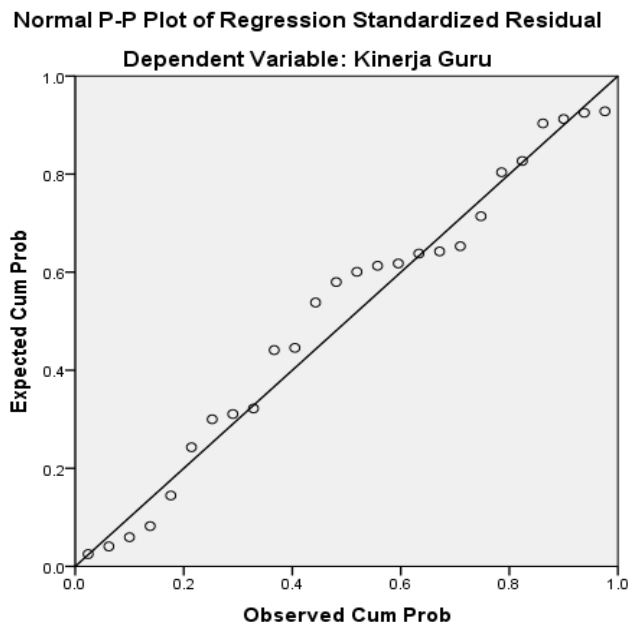
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.46013180
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.076
Negative		-.120
	Test Statistic	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

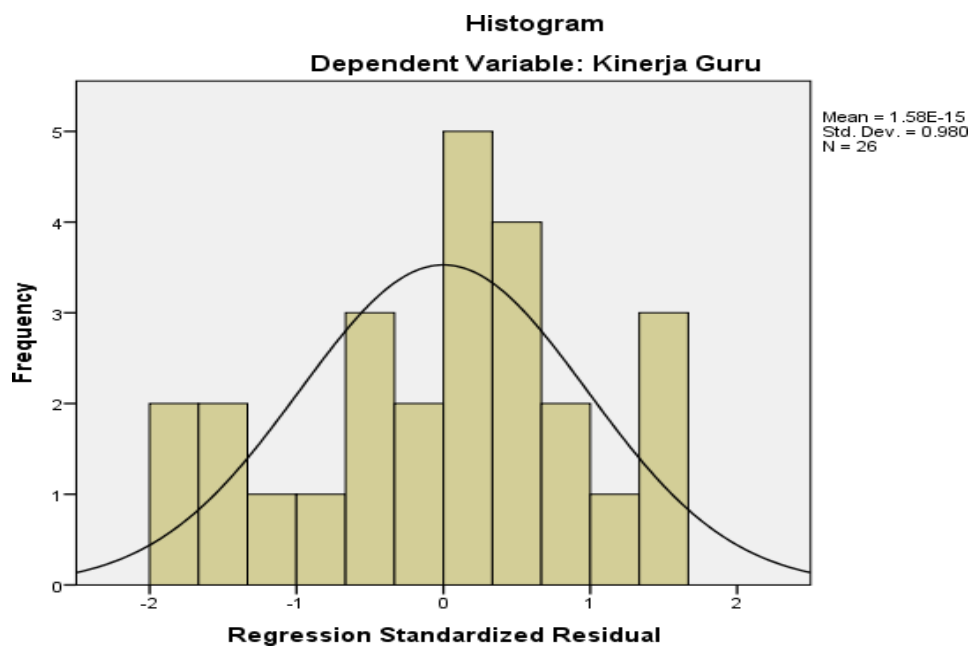
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian menggunakan SPSS ver 22, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan kolmogorof-smirnov diatas diketahui bahwa variabel X dan variabel Y memiliki nilai Signifikansi 0,200. Artinya nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan grafik normal *P Plot of Regression Standardized residual* pada SPSS versi 22 yaitu:



Gambar 2. Hasil Grafik Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Histogram Uji Normalitas

b. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki kesesuaian (linear) atau tidak. Dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y. jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka tidak terdapat

hubungan yang linear antara variabel X dan variabel Y. berikut ini hasil uji linearitas menggunakan SPSS versi 22, yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Between Groups	2373.885	17	139.640	.642	.790
Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	830.019	1	830.019	3.817	.086
Deviation from Linearity	1543.866	16	96.492	.444	.921
Within Groups	1739.500	8	217.438		
Total	4113.385	25			

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian menggunakan SPSS ver 22, 2025

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar  $0,921 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah) dengan variabel Y (kinerja guru).

**4.3 Pengujian Hipotesis**

a. Uji Parsial (Uji-T)

Uji parsial (Uji-T) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (kompetensi manajerial kepala sekolah) secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru). Hasil uji T dapat dilihat dari *output coefficient* sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.111	38.124		.764	.453
	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah	.627	.254	.449	2.463	.021

## Coefficients<sup>a</sup>

### a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian menggunakan SPSS ver 22, 2025

Untuk pengujiannya sebagai berikut:

#### a. Dengan membandingkan nilai Thitung dan Ttabel

##### 1) Penentuan Thitung

Nilai thitung didapatkan dari hasil *output coefficients* sebesar 2,463

##### 2) Penentuan Ttabel

$$\text{Tabel dk} = n - 2$$

$$= 26 - 2$$

$$= 24$$

$$\text{ttabel} = \text{dk} : 1 - \frac{1}{2} \alpha$$

$$= 24 : 1 - \frac{1}{2} 0,05$$

$$= 24 : 1 - 0,025$$

$$= 24 : 0,975$$

$$= 2,064$$

##### 3) Kriteria pengujian

a) Apabila Thitung < Ttabel, maka H0 diterima

b) Apabila Thitung > Ttabel, maka H0 ditolak

##### 4) Kesimpulan

Berdasarkan tabel diatas hasil uji persial (Uji-T) menunjukkan bahwa nilai Thitung 2,463 > nilai Ttabel 2,064 maka H0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru).

#### b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

##### 1) Nilai signifikansi

Nilai signifikansi didapat dari hasil *output coefficients* sebesar 0,021

##### 2) Kriteria pengujian

a) Apabila Sig >  $\alpha$  (0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak

b) Apabila Sig <  $\alpha$  (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima

##### 3) Kesimpulan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas hasil uji persial (Uji-T) menunjukkan bahwa nilai Signifikansi pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,021 < 0,05 maka H0 ditolak dan HI diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru).

#### 2. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil uji Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R yang terdapat pada output SPSS versi 22 sebagai berikut: Tabel 17.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 <sup>a</sup>	.202	.169	11.696

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah  
 Sumber: Hasil Olah Data Penelitian menggunakan SPSS ver 22, 2025

Dari output di atas, didapatkan nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,202 yang artinya pengaruh variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 20,2%. Dalam penelitian ini mengambil R square karena hanya terdapat satu variabel independen yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah dan variabel dependen yaitu kinerja guru. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

**4.4 Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan perhitungan membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta. Berdasarkan hasil dari pengujian uji persial (Uji-T), hasil nilai Thitung sebesar 2,463 dan nilai Ttabel sebesar 2,064 dengan nilai signifikansi 0,021. Dengan kriteria pengujian Thitung > Ttabel dan jika Signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) di SMP Negeri 64 Jakarta.

Selanjutnya berdasarkan uji koefisien determinasi ditemukan nilai R square sebesar 0,202 yang artinya pengaruh variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 20,2%. sedangkan sisanya sebesar 79.8% diterangkan oleh variabel atau faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kompetensi guru, motivasi guru, latar belakang pendidikan, ekonomi, sosial dan sebagainya.

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh dari lapangan terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta. Hasil penelitian ini juga relevan dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Seperti dijelaskan oleh oleh Triwik Suyanti, dkk<sup>33</sup> fluktuasi naik turunnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh dinamika keterampilan manajerial kepala sekolah.

<sup>33</sup> Triwik Suyanti, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang*, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP) vol. 6 No. 1, 2023

Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien.<sup>34</sup> Kompetensi manajerial yang kepala sekolah miliki, sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan sekolah. Kemampuan manajerial yang kepala sekolah miliki juga mempengaruhi kinerja guru, staf, dan para siswa. Kemampuan kepala sekolah dalam memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta. Meski demikian kepala sekolah dan guru harus tetap meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi kepala sekolah lainnya seperti sekolah yakni, 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi kewirausahaan, 3) kompetensi supervisi, dan 4) kompetensi sosial.<sup>35</sup>

Peningkatan kompetensi juga harus dilakukan seorang guru. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 yaitu kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi pedagogik. Guru yang memiliki kompetensi baik akan mendukung guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran yang dibebankan kepadanya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya mengenai “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 64 Jakarta” maka dapat disimpulkan bahwa: kompetensi manajerial kepala sekolah termasuk pada persentase yang rendah. Hasil uji koefisien determinasi dengan SPSS yaitu sebanyak 0,202 dimana pengaruh variabel X (kompetensi manajerial kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 20,2%. Artinya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%.

Kemudian pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 64 Jakarta, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan Uji\_T bahwa nilai Signifikansi pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,021 dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru karena telah teruji kebenarannya.

<sup>34</sup> Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*, Op. Cit, h. 41

<sup>35</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah

## 5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Bagi para peneliti atau akademis lain bisa membuat penelitian atau mengkaji mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah lebih dalam dan lebih baik lagi.
- b. Bagi Kepala Sekolah agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan kompetensi manajerialnya guna meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan yang dipimpinnya.
- c. Bagi Guru agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran disekolah.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman., 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Admidjo, Wahjo 2001. *Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharisimi 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_,2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ariyanti, Yulekhah *Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 14.No.1 2019.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Universitas Ponegoro.
- Hidayat, Sholeh 2017. *Pengembangan Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hikma, *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Enrekang*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3, No. 1, 2022
- Kompri, 2015. *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- \_\_\_\_\_, 2017. *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana.
- Mamonto, Irwandi, Rivai Bolotio, Ardianto, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Kotamobagu*, Journal of Islamic Education Policy Vol. 4 No. 2,2019.

- Mardiati, Rika, Sri Listyarni, Budi Santoso, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Basicedu Vol 7 No 1 Tahun 2023.
- Mulyasa, 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Professional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurhasanah, Siti, 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif (Teori, Aplikasi, dan Contoh Kasus)*, Tangerang: Media Edu Pustaka.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/madrasah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Sagala, S, 2009, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, *Pengaruh Keterampilan Manajerial Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Pesawaran*, UNISAN Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan, Vol. 01 No. 03 (2022) : 778-787.
- Supardi, 2016. *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Ahmad, 2018, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenadamedia Group.
- Susanto, Hary, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Pendidikan Vokasi. Vol 2, No. 2. 2012
- Suyanti, Triwik *Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang*, Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP) vol. 6 No. 1, 2023.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo, 2016. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran: Aspek Yang Memengaruhi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyosumidjo, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zhahira, Jeihan, Shalahudin, Jamilah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Journal of Educational Research. Vol. I No. 1, Juni 2022