

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL  
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA  
PENDIDIK DI SD NEGERI TAMBAKAJI 04  
SEMARANG**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**Evita Rosayni**

NIM: 1903036078

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Evita Rosayni  
NIM : 1903036078  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : S1

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SD NEGERI TAMBAKAJI 04 SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 21 Juni 2023

Pembuat Pernyataan



Evita Rosayni

1903036078

# PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185  
Telepon 024-7601295, Fak. 024-7615387  
www.walisongo.ac.id

## PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

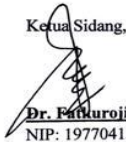
Judul : **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik di SD Negeri TambakAji 04 Semarang**  
Penulis : Evita Rosayni  
NIM : 1903036078  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diajukan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

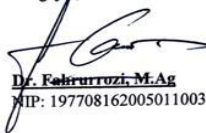
Semarang, 10 Juli 2023

## DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

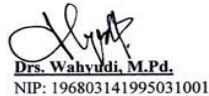
  
**Dr. Fatkuroji, M. Pd.**  
NIP: 197704152007011032

Penguji I,

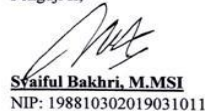
  
**Dr. Fahrurrozi, M. Ag.**  
NIP: 197708162005011003



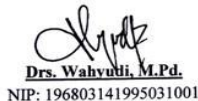
Sekretaris Sidang,

  
**Drs. Wahyudi, M. Pd.**  
NIP: 196803141995031001

Penguji II,

  
**Syaiful Bakhri, M. MSI**  
NIP: 198810302019031011

Pembimbing,

  
**Drs. Wahyudi, M. Pd.**  
NIP: 196803141995031001

## NOTA PEMBIMBING

### NOTA DINAS

Semarang, 21 Juni 2023

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Walisongo Semarang

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik di SD Negeri TambakAji 04 Semarang**  
Nama : Evita Rosayni  
NIM : 1903036078  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : S1

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing,



**Drs. H. Wahvudi, M.Pd.**  
NIP. 196803141995031001

## **ABSTRAK**

Judul : **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik di SD Negeri 04 Tambakaji Semarang.**

Penulis : Evita Rosayni

NIM : 1903036078

Pendidikan sangat penting bagi kehidupan manusia, sebab melalui pen-didikan segenap potensi yang dimiliki manusia termasuk ilmu pengetahuan akan dapat dikembangkan. Untuk meningkatkan mutu sekolah dan mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung. Di antaranya adalah kepala sekolah dan guru profesional merupakan salah satu input sekolah yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses Pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SD Negeri Tambakaji 04 Semarang. Metode yang digunakan dalam peneltian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel berjumlah 25 guru yang ada di SD Negeri Tambakaji 04 Semarang. Hasil peneltian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di sekolah.

Kata Kunci : Kemampuan Manajerial, Kepala Sekolah, Kinerja pendidik

## ABSTRACT

Judul : **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik di SD Negeri 04 Tambakaji Semarang.**

Penulis : Evita Rosayni

NIM : 1903036078

*Education is very important for human life, because through education all human potential including knowledge can be developed. To improve school quality and achieve competency standards, it must be supported by many supporters. Among them are school principals and professional teachers who are one of the school's inputs who have duties and functions that are very influential in the ongoing education process. This study aims to determine and analyze the managerial abilities of school principals on the performance of educators at SD Negeri Tambakaji 04 Semarang. The method used in this research is a quantitative method with a sample of 25 teachers at SD Negeri Tambakaji 04 Semarang. The research results obtained a significance value of 0.000. This shows that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted because the significance value is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). That is, there is a significant influence between the managerial principals on the performance of educators in schools.*

*Keywords: Managerial Ability, Principal, Educator performance*

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Mentri Agama dan Mentri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	‘
ث	ṣ	غ	G
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	kh	ك	K
د	D	ه	L
ذ	ẓ	م	M
ر	R	ن	N
س	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	‘
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

### Bacaan Mad:

ā = a panjang  
 ī = i panjang  
 ū = u panjang

### Bacaan Diftong:

au = أُو  
 ai = أَي  
 iy = إِي

## MOTTO HIDUP

إِعْتَنِمِ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ : شَبَابَكَ قَبْلَ هَرَمِكَ ، وَصِحَّتَكَ  
قَبْلَ سَقَمِكَ ، وَعِنَّاكَ قَبْلَ فُقْرِكَ ، وَفَرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ ،  
وَحَيَاتَكَ قَبْلَ مَوْتِكَ

*“Manfaatkanlah waktu yang lima sebelum datang waktu yang lima lainnya, yaitu: masa mudamu sebelum masa tua, sehatmu sebelum sakit, kayamu sebelum miskin, waktu luangmu sebelum waktu sempit, dan hidupmu sebelum matimu (Hadits Nabawi).”*



## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji dan syukur senantiasa Penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa kita curahkan kehadiran panutan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga para sahabat dan pengikutnya, dengan penuh harapan kita mendapatkan syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) di semua perguruan tinggi termasuk di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang adalah membuat karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Dalam rangka itulah penulis membuat skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik di SD Negeri TambakAji 04 Semarang”.

Selama pembuatan skripsi ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang dialami oleh penulis, baik yang menyangkut pengaturan waktu, pengumpulan data, maupun penyelesaian yang lainnya. Namun, dengan petunjuk dari Allah SWT., dan

berkat kerja keras penulis disertai dorongan dari beberapa pihak, maka segala kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi dengan sebaiknya. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. Ahmad Ismail, M.Ag., M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. Fatkhuroji, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dan Bapak Agus Khunaifi, M.Ag. selaku Sekertaris Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Wali Dosen yang telah membimbing, memberi arahan masukan hingga kritik dari awal kuliah hingga akhir semester, Bapak Syaiful Bakhri, M.MSI.
5. Bapak Drs. Wahyudi, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kritik dan saran bimbingan maupun arahan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen, pegawai, dan staf TU di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan serta membekali ilmu pengetahuan.
7. Ibu Susilowati, S.Pd., M.Pd. serta Jajaran Bapak/Ibu Guru SD Negeri TambakAji 04 yang telah memberikan kesempatan dan pengalamannya kepada penulis.
8. Kedua Orang tua, Bapak Ahmad Zeini, Ibu Rosilah dan adik tercinta Amelia Agustina serta keluarga besar yang membantu dan tak henti memberikan do'a, semangat, nasihat, motivasi dan kasih sayang kepada Penulis dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
9. Untuk orang terkasih Seketi Iman Sagupo yang selalu mengalirkan do'a, memberi semangat serta kebahagiaan bantuan kepada Penulis.
10. Sahabatku Endah Noor Army yang selalu memberikan semangat, motivasi, dukungan, saran hingga kritik untuk penulisan skripsi ini kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2019 yang selalu menjadi penyemangat dan tempat bertukar pikiran selama menjadi mahasiswa di UIN Walisongo Semarang.

12. Seluruh pihak yang membantu Penulis selama penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Semoga amal baik dan jasa-jasa yang telah diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang sebaik-baiknya, Aamiin.

Penulis menyadari bahwa kripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis berharap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk karya yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk berbagai pihak. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	<b>11</b>
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>11</b>
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>12</b>
<b>BAB II</b> .....	<b>13</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>

<b>A. Deskripsi Teori .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Manajemen.....</b>	<b>13</b>
<b>2. Kepala Sekolah.....</b>	<b>22</b>
<b>3. Kepala Sekolah Sebagai Manajer.....</b>	<b>37</b>
<b>4. Kinerja.....</b>	<b>51</b>
<b>5. Tenaga Pendidik/Guru.....</b>	<b>56</b>
<b>6. Kinerja Tenaga Pendidik/Guru.....</b>	<b>64</b>
<b>B. Kajian Pustaka Relevan .....</b>	<b>71</b>
<b>C. Rumusan Hipotesis .....</b>	<b>74</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>75</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>75</b>
<b>A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....</b>	<b>75</b>
<b>B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>75</b>
<b>C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....</b>	<b>76</b>
<b>D. Variabel Dan Indikator Penelitian.....</b>	<b>77</b>
<b>E. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>80</b>
<b>F. Teknik Analisis Data.....</b>	<b>82</b>
<b>BAB IV.....</b>	<b>88</b>
<b>DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA.....</b>	<b>88</b>
<b>A. Deskripsi Objek Penelitian.....</b>	<b>88</b>
<b>B. Deskripsi Data.....</b>	<b>94</b>

<b>C. Hasil Analisis .....</b>	<b>95</b>
<b>1. Uji validitas .....</b>	<b>95</b>
<b>2. Uji Reliabilitas .....</b>	<b>99</b>
<b>3. Uji Normalitas .....</b>	<b>101</b>
<b>4. Uji Linearitas .....</b>	<b>104</b>
<b>5. Uji Regresi Linier Sederhana .....</b>	<b>105</b>
<b>D. Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>109</b>
<b>E. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>113</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>115</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>115</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>115</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>115</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>121</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>161</b>
<b>DOKUMENTASI .....</b>	<b>162</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan jenis Kelamin.....	94
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	95
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kemampuan Manajerial.....	96
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pendidik.....	98
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	100
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....	103
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas.....	104
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	106
Tabel 4. 9 Hasil Uji T.....	108
Tabel 4. 10 Koefesien Determasi.....	109



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	93
Gambar 4. 3 Pemberian Kuesioner .....	162
Gambar 4. 4 Izin Riset Penelitian .....	162
Gambar 4. 5 Pengisian Kuesioner .....	162
Gambar 4. 6 Kondisi Sekolah .....	163

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di perkembangan zaman yang modern saat ini ilmu pendidikan dan ilmu teknologi semakin berkembang begitu pula dengan masyarakatnya. Sedangkan dunia pendidikan selalu mengalami perubahan sesuai dengan tuntutan perkembangan kehidupan masyarakat dan negara yang bersangkutan. Untuk menghadapi perkembangan-perkembangan zaman masyarakat harus paham pentingnya pendidikan. Maka kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya dituntut untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan agar kepercayaan masyarakat berubah, sehingga dapat menghasilkan nilai yang positif sesuai perkembangan zaman.

Pendidikan sangat penting bagi kehidupan manusia, sebab melalui pendidikan segenap potensi yang dimiliki manusia termasuk ilmu pengetahuan akan dapat dikembangkan. Sebagai suatu kegiatan yang sadar akan tujuan pendidikan, maka dalam pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang berkesinambungan dalam setiap

jenis dan jenjang pendidikan, semuanya berkaitan dalam suatu sistem pendidikan yang integral. Pendidikan pada dasarnya adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.<sup>1</sup>

Untuk meningkatkan mutu sekolah dan mencapai standar kompetensi harus ditunjang oleh banyak pendukung. Di antaranya adalah kepala sekolah dan guru profesional merupakan salah satu input sekolah yang memiliki tugas dan fungsi yang sangat berpengaruh pada berlangsungnya proses pendidikan. Oleh karenanya, diperlukan kepala sekolah yang profesional, sebagai pemenuhan sumber daya manusia yang baik memiliki kompetensi yang mendukung tugas dan fungsinya dalam menjalankan proses pendidikan pada satuan pendidikan. Di samping peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan ada faktor pendukung lainnya, seperti

---

<sup>1</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem pendidikan nasional*, Pasal 1, ayat (1).

sarana dan prasarana, kurikulum dan proses belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai manajer sudah saatnya mengoptimalkan mutu pendidikan.<sup>2</sup> Kemajuan suatu sekolah dengan sekolah yang lain akan berbeda. Ada beberapa sekolah yang memiliki keunggulan dalam prestasi akademiknya, dan juga ada beberapa sekolah yang memiliki keunggulan dalam fasilitasnya yang lengkap ada pula sekolah yang sarana dan prasarana nya tidak layak untuk digunakan dalam proses belajar mengajar, tetapi memiliki prestasi yang baik.

Komponen motor penggerak serta penentu arah kebijakan dan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan yang berkualitas pendidikan di sekolah adalah pemimpin sekolah. Karena keunggulan suatu sekolah bisa dilihat dari hasil kepemimpinannya maka kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mempengaruhi masyarakat sekolah, mengelola sebuah sekolah dengan baik akan menghasilkan sekolah yang unggul. Maka sesuai dengan Surat Keputusan Menteri

---

<sup>2</sup> Ellianis, Gimin, Azhar, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Salo", *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, (Vol. 10, No. 1, Tahun 2022, p-ISSN 2338-5278 e-ISSN 2745-3685), hlm. 42.

Pendidikan Nasional Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah di dapatkan bahwa kepala memiliki peran sebagai manager dan climate creator untuk melaksanakan gerakan literasi sekolah dengan baik. Dengan adanya program gerakan literasi sekolah, akan menjadi budaya literasi yang baik di sekolah.<sup>3</sup>

Kepala sekolah sebagai manajer dan pengelola lembaga pendidikan memiliki andil yang besar dalam menciptakan suasana yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Suasana kondusif tersebut merupakan faktor yang penting dalam menciptakan guru yang berprestasi. Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting terhadap kemajuan bangsa, guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan. oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Novianty Djafri, "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah". In JIEM (Journal of Islamic Education Management, 2021) (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>

<sup>4</sup> Ilmin Sakir, Sri Hartiningsih, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Di MIN 1 Dan MIN 2Flores Timur", *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidika*, (Vol. 6, No. 2, Juli 2021), hlm, 197-208.

Dengan begitu peran pemimpin sekolah sangatlah penting dari segi kualitas seorang kepala sekolah sering sekali dianggap faktor terpenting dalam kegagalan dan keberhasilan sekolah, baik atau buruknya citra lembaga yang diciptakan. Hal ini akan menjadi kewajiban kepala sekolah untuk membina, memberikan perhatian yang sungguh-sungguh, menggerakkan, mengarahkan semua tenaga pendidik dan kependidikan disekolah yang dipimpin, agar terpenuhi volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan tersebut.

Di sinilah kepala sekolah berposisi menjadi manager ada 2 tugas yang ditanggung dalam satu waktu. Sebagai manager kepala sekolah berperan langsung dilapangan pengorganisasian, pengawasan, evaluasi dan tindakan serta langkah-langkah dalam perbaikan terus menerus. Dan sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memberikan motivasi, dukungan, keteladanan, pantang menyerah, selalu memberikan ide-ide yang inovatif dan kreatif, hingga mencerminkan sikap baik kepada seluruh lingkungan sekolah.

Manajemen kepala sekolah dapat merubah lingkungan sekolah, sarana dan prasarana, guru dan staff. Setiap Kepala sekolah akan mempunyai pilihan yang

berbeda-beda dalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan setiap sekolahnya. Salah satu tindakan kepala sekolah sebagai pemimpin adalah meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan perubahan pendidikan.

Oleh karena itu manajemen kepala sekolah perlu memperhatikan hal ini, karena staff bertanggung jawab atas semua kegiatan sekolah. Salah satu tindakan kepala sekolah sebagai pemimpin adalah meningkatkan kinerja guru dalam mewujudkan perubahan pendidikan. Selain itu salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin disekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah dengan pemberdayaan guru dalam proses belajar mengajar adalah melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) hal ini adalah jalur alternatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Dalam Undang-Undang No. 14 pasal 1 ayat 1 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Seorang guru harus selalu meningkatkan kemampuan

profesionalnya, pengetahuan, sikap dan keterampilannya secara terus-menerus sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi termasuk paradigma baru pendidikan. Guru sekaligus akan berperan sebagai model bagi para siswa. Kebesaran jiwa, wawasan, dan pengetahuan guru atas perkembangan masyarakatnya akan mengantarkan para siswa untuk dapat berfikir batas-batas kekinian, berfikir untuk menciptakan masa depan yang lebih baik. Dalam melaksanakan tugas tersebut akan mengalami berbagai problem yang muncul.<sup>5</sup>

Pada Era Globalisasi saat ini ketika kemajuan IPTEK semakin pesat, hal ini juga berimbas pada pentingnya seorang guru meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka sehingga terwujud keprofesionalan yang bagus. Seorang guru, dituntut untuk mampu menampilkan pembelajaran yang inovatif, kreatif, dan menarik siswa untuk beraktivitas secara aktif. Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran.

---

<sup>5</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: AR-Ruzz Media, 2014), hlm. 65.



Dengan demikian, peningkatan pendidikan yang berkualitas kinerja guru perlu mendapatkan perhatian utama dalam menentukan kebijakan. Sebab, jika profesional guru dalam mengajar dapat dikelola dengan baik maka segala potensi yang dimilikinya dapat digunakan dengan semaksimal mungkin sehingga akan lahir out put pendidikan sekolah yang bermutu dan berkualitas.

SDN Tambakaji 04 Semarang berbatasan langsung dengan jalan raya yaitu jalur alternatif menuju jalur pantura utama yaitu lintas Semarang-Jakarta. SDN Tambakaji 04 Semarang memiliki gerbang menghadap yang menghadap ke Selatan dengan halaman sekolah yang luas. Kondisi lingkungan SDN Tambakaji 04 Semarang cukup tenang, meskipun dekat dengan jalan raya. Penataan ruang kelas di SDN Tambakaji 04 diletakkan jauh dari jalan raya agar siswa nyaman ketika belajar. Selain itu, suasana sekolah ini juga dekat dengan perumahan sehingga kondusif dan nyaman bagi siswa untuk belajar. Sanitasi kebutuhan air di lingkungan SDN Tambakaji 04 Semarang lancar dan bersih sehingga warga sekolah bisa menggunakan air yang sehat secara optimal.

Sanitasi pembuangan air juga lancar dengan adanya saluran air yang cukup dalam di sekitar sekolah.

Interaksi yang terjalin antara Kepala Sekolah dengan guru sudah terjalin dengan sangat baik. Para guru sangat menghormati Kepala Sekolah. Sebaliknya Kepala Sekolah pun selalu meminta pendapat dari para guru untuk mengambil keputusan terkait segala masalah yang terjadi di SDN Tambakaji 04 Semarang. Kepala Sekolah juga selalu memberikan segala informasi yang penting dan selalu terbuka kepada para guru. Sehingga para guru pun apabila menemui masalah juga langsung meminta pendapat dan saran dari Kepala Sekolah. Walaupun terkadang ada masalah kecil, namun sikap professional Kepala Sekolah dan para guru sangat terlihat, sehingga masalah tersebut dapat segera teratasi.

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

kenyataan dilapangan berdasarkan hasil pengamatan peneliti di SDN Tambakaji 04 mengenai keadaan guru secara umum. Bahwa keterampilan mengajar guru masih rendah, kurangnya disiplin waktu dan kerja guru, kurangnya giat mengajar guru, guru yang tidak menggunakan media dan metode saat pembelajaran. Hal tersebut merupakan bentuk bagaimana kinerja guru yang ada disekolah dan menjadi hal yang perlu untuk diteliti lebih lanjut.

Hal ini secara langsung berkaitan dengan upaya yang digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin SDN Tambakaji 04 Semarang yang mempunyai peran dan tugas penting mengingat posisinya sebagai orang pertama dan yang utama dalam menguasai suatu perkembangan di lembaga SDN Tambakaji 04 Semarang dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik nya, sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Hal ini sangat diperlukan keberadaan kepala sekolah yang harus memiliki strategi-strategi dengan memanfaatkan dan memperhatikan potensi-potensi yang dimiliki oleh tenaga pendidiknya. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai pemimpin di suatu lembaga dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri Tambakaji 04

Semarang. Berdasarkan dari latar belakang yang dipaparkan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik Di Sd Negeri Tambakaji 04 Semarang”**, penelitian ini berupaya untuk menjawab sisi lain yang tidak banyak diketahui masyarakat, dengan harapan penelitian ini dapat menjadi manfaat dan sudut pandang lebih baik terhadap lembaga tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Bersumber pada uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan yang menjadi fokus penelitian, yaitu : Apakah ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SD Negeri Tambakaji 04 Semarang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SD Negeri Tambakaji 04 Semarang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat Penelitian yang dapat diambil adalah :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan menambah wawasan penulis tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan penerapan manajemen khususnya manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rujukan kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang masih bersangkutan dengan judul penelitian ini dan juga sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk memperdayagunakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal secara efektif dan efisien.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Manajemen

###### a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Italia, yaitu “*maneggiare*” yang artinya “mengendalikan”. Kata *maneggiare* mendapatkan pengaruh dari bahasa Perancis, yaitu “*menage*” artinya “kepemilikan kuda”. Dalam bahasa Inggris, istilah *manage* berarti seni mengendalikan kuda. Bahasa Perancis mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi “*management*”, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur.<sup>6</sup>

Secara etimologi, istilah Manajemen berasal dari bahasa Inggris dari kata kerja “*to Manage*” yang sinonimnya antara lain; “*to hand*” berarti mengurus, “*to control*” berarti memeriksa, “*to*

---

<sup>6</sup> Yan Hanif Jawangga, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Cempaka Putih, 2019), hlm. 2.

guide” berarti memimpin. Kata management yang berarti pengelolaan, ketata laksanaan atau tata pimpinan. Kata to manage juga bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan mempertahankan.<sup>7</sup>

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (1995), hlm. 372.

<sup>8</sup> Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya, “Manajemen Dan Eksekutif”, *Jurnal Manajemen*, (Vol. 3, No 2, Oktober 2019), ISSN : 2303-3495, hlm. 53.

James. A.F Stoner berpendapat bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

George Terry mendefinisikan manajemen sebagai “suatu tindakan atau perbuatan seorang yang berhak menyuruh orang lain mengerjakan sesuatu, sedangkan tanggung jawab (responsibility) tetap di tangan yang memerintah”.<sup>9</sup>

Dari berbagai definisi manajemen dapat dikatakan bahwa kegiatan manajemen selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan. Dengan demikian, kegiatan manajemen selalu terkait dengan fungsi suatu organisasi yang sering disebut fungsi manajerial.

---

<sup>9</sup> George R. Terry, *Principles of Management*, (New York: Irwin, 1956), hlm. 6.



## **b. Fungsi Manajemen**

Joseph L. Massie mengemukakan 7 fungsi-fungsi manajemen diantaranya yaitu:

- 1) Pengambilan keputusan ialah proses pemilihan arah langkah yang harus diambil dan alternatif –alternatif yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 2) Pengorganisasian proses penentuan struktur dan alokasi kerja.
- 3) Pengisian staf proses yang dilakukan para manajer untuk menseleksi, melatih, mempromosikan, dan membebaskan tugas-tugas bawahan.
- 4) Perencanaan ialah proses seorang manajer akan masa depan dan menemukan alternatif-alternatif arah langkah yang terbuka untuknya.
- 5) Pengawasan proses mengukur pelaksanaan yang berlaku sekarang dan memberpadukan kearah sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

- 6) Komunikasi adalah proses pengalihan ide-ide kepada orang lain untuk keperluan mencapai hasil yang diinginkan.
- 7) Mengarahkan proses bimbingan pelaksanaan para bawahan menuju kesasaran bersama.<sup>10</sup>

Manajemen dapat berjalan dalam melaksanakan kegiatannya bilamana unsur-unsur dan fungsi-fungsi manajemen dapat bergerak sesuai alurnya. Secara tegas tidak ada rumusan yang sama dan berlaku umum untuk fungsi manajemen, namun demikian, fungsi manajemen dapat ditelaah dari aktivitas-aktivitas utama yang dilakukan para manager. Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manager dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Ada banyak ahli yang sudah mengemukakan teori tentang fungsi manajemen, diantaranya yang paling umum kita ketahui

---

<sup>10</sup> Syamsudin, "Penerapan Fungsi -Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", Jurnal Idaarah, (Vol. I, No. 1, Juni 2017), hlm. 67.

komponen dari fungsi manajemen ini yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian.<sup>11</sup>

Pemikiran manajemen dalam Islam bersumber dari nash-nash Al-Qur'an dan petunjuk Sunnah.<sup>12</sup> Ayat-ayat Al-Qur'an yang berbicara tentang manajemen diantaranya Q.S As-Sajdah/32 ayat 5 yang berbunyi:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ  
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: “Dia Mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (Urusan) itu naik kepadaNya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”

Pada ayat di atas terdapat kata “*yudabbiru*” yang bermakna “mengatur”, dan Allah sebagai

---

<sup>11</sup> Maidina dan Maya Sari, “Ayat-ayat tentang Fungsi Manajemen”, ALACRITY : Journal of Education, (Vol. 1 Issue 1, 2021), hlm. 87.

<sup>12</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinin, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontenporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 3-4.

pengatur (Al-Mudabbir). Ayat tersebut berbicara manajemen dalam konteks mengatur. Allah mengatur petugas yaitu Malaikat untuk melaksanakan tugasnya dari langit ke bumi sesuai perintah Allah. Allah yang bertindak sebagai Manajer bagi para Malaikat.

Selanjutnya pada Q.S Al-Isra/17:36

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ  
وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عِنْدَهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.”

Ayat di atas memiliki relevansi dengan Q.S Yasin/36 ayat 65 yang berbunyi:

الْيَوْمَ نَخْتِمُ عَلَىٰ أَفْوَاهِهِمْ وَتُكَلِّمُنَا أَيْدِيهِمْ  
وَتَشْهَدُ أَرْجُلُهُمْ بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ

Artinya: “Pada hari ini Kami tutup mulut mereka; dan berkatalah kepada Kami tangan mereka dan

memberi kesaksianlah kaki mereka terhadap apa yang dahulu mereka usahakan.”

Surat al-isra ayat 36 berbicara tentang pertanggung jawaban manusia terhadap segala amal perbuatan. Setiap hasil kerja manusia akan dievaluasi di akhirat kelak. Sementara dalam surat Yasin ayat 65 mengisyaratkan adanya pembagian kerja antara mulut, tangan dan kaki. Ketika mulut berhenti berbicara, sedangkan tangan dan kaki bekerja/bergerak. Hal tersebut menunjukkan adanya pembagian atau pengorganisasian.

قِيمًا لِّئِنْذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ  
يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya: “sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan akan siksa yang sangat pedih dari sisi-Nya dan memberikan kabar gembira kepada orang-orang mukmin yang mengerjakan kebajikan bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik,”

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memiliki ketetapan dankeputusan bagi orang-orang yang menyelisihi perintahNya. Hukuman ini meliputi

hukuman di dunia dan akhirat. Peringatan ini juga merupakan salah satu kenikmatan-Nya, yaitu Allah menakuti hamba-hamba-Nya dan memperingatkan mereka dari hal-hal yang mencelakakan dan membinasakan mereka. Allah menetapkan hukuman-hukuman yang keras bagi orang yang menyelisihi perintahNya, menjelaskan kepada mereka dan menerangkan faktor-faktor yang dapat menjerumuskan mereka ke dalam hukuman.

Selanjutnya Q.S Al-Infitar Ayat 10-12, yang berbunyi:

وَأَنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ

“Sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) pengawas”

كِرَامًا كَاتِبِينَ

“Yang mulia (disisi Allah) dan Mencatat (Amal Perbuatanmu)”

يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ

“Mereka mengetahui apa yang kamu kerejakan”

Pada ayat diatas mencangkup fungsi manajemen dalam konteks Pengawasan. Setiap diri manusia pada umumnya ada yang mengawasi. Yang jadi pengawas di berikan kualifikasi yang tinggi oleh Allah SWT yaitu “*kiraaman kaatibiin*” yaitu malaikat-malaikat yang Allah SWT sifati dengan kemuliaan.

## **2. Kepala Sekolah**

### **a. Pengertian Kepala Sekolah**

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam jurnal Julaiha, mendefinisakan bahwa kepala sekolah memiliki tugas yang berat namun mulia. Sebagai seorang kepala sekolah ia tunduk dan patuh kepada aturan. Kepala sekolah harus memahami tentang manajemen. Sekurang-kurang ia bisa menyusun perencanaan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan anggota, memberdayakan organisasi dan melakukan evaluasi dalam mencapai tujuan sekolah yang dipimpinya. Bahkan terkadang kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan bawahannya yang pemimpin itu diangkat atas dasar keputusan

atau pengangkatan resmi untuk memangku jabatan kepala sekolah.<sup>13</sup>

Wahjosumidjo (2001:83) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Sri Damayanti (2010:12) kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.<sup>14</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai dikemukakan dalam peraturan pemerintah No. 28 Tahun 1990 pada pasal 12 ayat 1 bahwa: “kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan

---

<sup>13</sup> Siti Julaiha, “Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah”, *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran*, (Vol. 6, No. 3, November 2019), hlm. 53.

<sup>14</sup> Azharuddin, “Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru”, *JIHAFAS*, (Vol. 3, No. 2, Desember 2020), hlm. 159-160.



kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidik lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.” Dengan demikian dalam mengelola sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan sekolah dan pendidikan secara luas.

Sebagai orang yang diberi kepercayaan lembaga untuk memimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, Bangsa, dan Negara. Dengan kata lain, mengelola sekolah secara baik adalah tanggung jawab utama kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

## **b. Peran/Tugas dan Fungsi Kepala Sekolah**

Memahami tugas dan fungsi kepala sekolah, menurut kita untuk meruntut perkembangan tugas dan fungsi kepala sekolah yang dikemukakan para pakar maupun Depdiknas. Dalam peraturan pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Pasal 12 ayat 1 telah jelas bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Dengan demikian, tugas dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai pendidik (educator), manajer, administrator, dan supervisor. Sementara itu, dalam perkembangannya tugas dan fungsi kepala sekolah semakin bertambah sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.<sup>15</sup>

Sementara itu, Wahjosumidjo mengemukakan tugas-tugas yang harus dilakukan kepala sekolah profesional, antara lain:<sup>16</sup>

- 1) Kepala sekolah berperilaku sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah

---

<sup>15</sup> Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: konsep, strategi, & inovasi menuju sekolah efektif*, (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2014), hlm. 56.

<sup>16</sup> Andang, *Manajemen & Kepemimpinan ....*, hlm. 62-64

yang dipimpinnya. Informasi-informasi yang berkembang yang berhubungan dengan penyelenggaraan pendidikan harus dapat diserap secara actual oleh kepala sekolah sehingga dapat dijadikan sebagai instrumen dalam menentukan langkah pengembangan sekolah.

- 2) Kepala sekolah bertindak dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pengembangan sekolah terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran sehingga apa yang dilakukan oleh guru, staff, atau siswa dapat diketahui dan dipertanggung jawabkan oleh kepala sekolah ketika melaporkan kepada pengawas atau dinas pendidikan setempat.
- 3) Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan. Kondisi tersebut membutuhkan kemampuan manajerial kepala sekolah untuk menggunakan sumber daya yang terbatas dengan

membagi tugas sesuai dengan kemampuan kepada guru-guru dan staff agar dapat dipergunakan seoptimal mungkin. Sementara persoalan keterbatasan sarana fisik dapat diupayakan dengan melaporkan kepada pengawas dan dinas pendidikan setempat.

- 4) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konsepsional. Kepala sekolah dapat memecahkan persoalan melalui kajian dan analisis. Kemudian menyelesaikan persoalan dengan menemukan solusi terbaik, serta melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
- 5) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi didalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik. Untuk itu, kepala sekolah harus jadi penengah dari konflik tersebut.

- 6) Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan melalui persuasi dan persepakatan (compromise).
- 7) Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai forum pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi dari sekolah yang dipimpinnya.
- 8) Kepala sekolah harus mampu mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasipun yang berjalan mulus tanpa masalah. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Apabila terjadi kesulitan-kesulitan, kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Menurut Wahjosumidjo, beberapa peran kepala sekolah tersebut antara lain peranan

hubungan antarpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan.

- 1) Peranan hubungan antarpersonal
  - a) Sebagai lambang (*figurehead*), artinya kepala sekolah sebagai lambang sekolah.
  - b) Sebagai simbol kepemimpinan (*leadership*), artinya kepala sekolah adalah pemimpin untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan.
  - c) Sebagai penghubung (*liaison*), artinya kepala sekolah menjai penghubung antara kepentingan kepala sekolah dan kepentingan lingkungan diluar sekolah. Sedangkan secara internal, kepala sekolah menjai perantara anatara guru, staf, dan siswa.

## 2) Peranan informasional

- a) Sebagai *monitor*, artinya kepala sekolah selalu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan atas kemungkinan adanya informasi-informasi yang berpengaruh terhadap sekolah.
- b) Sebagai *disseminator*, artinya kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan mebagi-bagi informasi kepada para guru, staf, dan orang tua/wali siswa.
- c) Sebagai *spokesman*, artinya kepala sekolah menyebarkan informasi kepada lingkungan di luar yang dianggap perlu.

## 3) Pengambilan keputusan

- a) Sebagai *Entrepreneur*, artinya kepala sekolah selalu berusaha memperbaiki penampilan sekolah melalui berbagai macam pemikiran program-program yang baru serta melakukan survei

untuk mempelajari berbagai persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

- b) Sebagai orang yang memperhatikan gangguan (*disturbance handler*), artinya kepala sekolah harus mampu mengantisipasi gangguan yang timbul dengan memperhatikan situasi dan ketepatan keputusan yang diambil.
- c) Orang yang menyediakan segala sumber (*a resource allocator*), artinya kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan dan meneliti siapa yang akan memperoleh atau menerima sumber-sumber yang disediakan dan dibagikan.
- d) Sebagai *a negotiator roles*, artinya kepala sekolah harus mampu mengadakan pembicaraan dan musyawarah dengan pihak luar dalam memenuhi kebutuhan sekolah.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Jamal M.A, *Tips ;Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta: Trenlis: 2012), hlm. 44-46.



Tugas dan peran kepala sekolah yang begitu kompleks tersebut tidak lain bertujuan agar ekolah yang dipimpinnya mengalami peningkatan terus-menerus, Sehingga bisa memuaskan konsumen dan memberikan kebanggaan kepada masyarakat, bangsa dan negara. Tugas dan peran itu harus dilakukan kepala sekolah, sehingga cita-cita mencerrdaskan kehidupan bangsa bisa terwujud dengan baik, meski tantangan selalu datang tanpa henti.

Pendapat lain dikemukakan oleh E. Mulyasa bahwa peranan kepala sekolah dalam pendidikan, yaitu:<sup>18</sup>

- 1) Sebagai Educator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya.

---

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 98-120.

## 2) Sebagai Manajer

Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong ketertiban seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

## 3) Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola

administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar menunjang produktivitas sekolah.

#### 4) Sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan disekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermula pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya.

#### 5) Sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kamauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo, mengatakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

#### 6) Sebagai Inovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, 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 kependidikan disekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif

#### 7) Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

### **3. Kepala Sekolah Sebagai Manajer**

#### **a. Definisi Kepala Sekolah Sebagai Manajer**

Kepala sekolah sebagai manajer pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali. Keberadaan manajer pada suatu organisasi sangat diperlukan, sebab organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dimana di dalamnya berkembang berbagai macam pengetahuan serta organisasi yang menjadi tempat untuk membina dan mengemangkan karir-karir sumber daya manusia, memerlukan manajer yang mampu untuk merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>19</sup>

Seorang kepala sekolah sebagai manajerial dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan yang dimaksud adalah berkenaan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai seorang pemimpin.

---

<sup>19</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 95-96.

kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai manajer pendidikan profesional berupa pengetahuan (knowledge), keterampilan (Skill), dan sikap (attitude) untuk melakukan suatu pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang ada di sekolah yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara profesional serta bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.<sup>20</sup>

Dalam menjalankan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menguasai tugas-tugasnya dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk itu, ia harus kreatif dan mampu memiliki ide-ide dan inisiatif yang menunjang perkembangan sekolah. Ide kreatifnya dapat digunakan untuk membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, memberikan pengarahan, dan mengatur pembagian kerja, mengelola kepegawaian

---

<sup>20</sup> Aditia Sutiara, dkk., *Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Sdn 4 Margadadi*, Prosiding dan Web Seminar (Webinar) "Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0", (Cirebon, 28 Juni 2021), hlm. 3-4.

yang ada di lingkungan sekolah agar keseluruhan proses administrasi berjalan dengan lancar.

## **b. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

Menurut Robbins dalam Soebagio Atmodiwirio kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan Yulk juga dalam Soebagio Atmodiwirio mengemukakan bahwa, kemampuan dapat diartikan Kemampuan atau skill menuju kepada kemampuan dari seseorang untuk melakukan berbagai jenis kegiatan kognitif atau diperlukan dengan suatu cara yang efektif.<sup>21</sup>

Manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen dalam pendidikan mengandung makna pengelolaan terhadap semua kebutuhan institusional dalam pendidikan dimana komponen sistem dan subsistemnya saling

---

<sup>21</sup> Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002), hlm. 100



berkaitan dan mempengaruhi yang tercermin dalam serangkaian aktivitas atau proses penyelenggaraan kerja dengan menyandayagunakan seluruh sumber daya yang tersedia secara efektif, produktif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan pendidikan itu sendiri.<sup>22</sup>

Sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah, Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan manajerial. Manajerial kepala sekolah berpengaruh besar terhadap keberhasilan sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah berfungsi untuk mengelola seluruh komponen yang ada di lingkungan sekolah terutamanya adalah guru dalam melakukan pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal. Adanya keterampilan manajerial yang dimiliki kepala sekolah bagi guru dapat menjadikan guru yang efektif.

Kemampuan manajerial kepala sekolah ditampakkan pada kemampuannya mengelola fungsi fundamental manajemen sebagai berikut:

---

<sup>22</sup> Aditia Sutiara, dkk., *Manajerial Kepala Sekolah ....*, hlm. 3

- 1) Kemampuan menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan,
- 2) Mampu mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan,
- 3) Mampu memimpin dan mengelola guru dan staff dalam rangka pendayagunaan SDM secara optimal,
- 4) Mampu mengelola sarana dan prasarana sekolah,
- 5) Mampu mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dan mengelola kepeserta didikan,
- 6) Mengelola pengembangan kurikulum, dan keuangan sekolah,
- 7) Mampu menciptakan budaya iklim yang kondusif, terampil dalam memanfaatkan kemaajuan teknologi informasi.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: PT. Alfabeta, 2013), hlm. 129-133.

Menurut Wahjosumidjo keterampilan yang harus dimiliki seorang manajer antara lain:

1) Technical Skill (keterampilan teknik)

- a) Menguasai pengetahuan tentang metode, proses, prosedur dan teknik melaksanakan kegiatan khusus.
- b) Kemampuan untuk memanfaatkan serta mendayagunakan sarana, peralatan yang diperlukan dalam mendukung kegiatan yang bersifat khusus.

2) Human Skill (keterampilan kemanusiaan)

- a) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama.
- b) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap dan motif orang lain, mengapa mereka berkata dan berperilaku.
- c) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif. Kemampuan

menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis dan diplomatis.

- d) Mampu berperilaku yang dapat diterima.
- 3) Conceptual Skill (keterampilan konseptual)
- a) Kemampuan analisis.
  - b) Kemampuan berfikir rasional.
  - c) Ahli atau cakap dalam berbagai konsepsi.
  - d) Mampu menganalisis berbagai kejadian, serta mampu memahami berbagai kecenderungan.
  - e) Mampu mengantisipasi perintah.
  - f) Mampu mengenali macam-macam kesempatan dan problem-problem sosial.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010), hlm. 101.

Sebagai seorang manajer tentunya harus memiliki berbagai keterampilan tertentu sebagaimana dikemukakan Handoko (2003) adalah:

- 1) Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan mental untuk mengkoordinir seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi.
- 2) Keterampilan kemanusiaan, kemampuan bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun kelompok.
- 3) Keterampilan administratif yaitu, dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan.
- 4) Keterampilan teknik, yaitu kemampuan menggunakan peralatan, prosedur, teknik-teknik dari suatu bidang tertentu seperti mesin, dan sebagainya.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Yogi Irfan Rosyadi, Parjono, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut", *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, (Vol. 3, No. 1, April 2015), hlm. 126-127.

### c. Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer pada intinya adalah melaksanakan fungsi manajemen sebagaimana yang dikemukakan oleh Terry (1997) yang menjelaskan pengertian manajemen adalah sebagai berikut *“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actualizing, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.”* Manajemen adalah proses yang jelas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan potensi manusia dan sumberdaya lainnya. Pendapat lain yang mengemukakan tentang fungsi-fungsi manajemen diungkapkan oleh Robbins & De Cenzo (1995) bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi *planning, organizing, leading, and controlling.*<sup>26</sup>

Menurut Nur Aedi dalam (Nadeak, 2020) bahwa Kepala Sekolah sebagai manajer memiliki

---

<sup>26</sup> Yogi Irfan Rosyadi, Parjono, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer ....”, hlm. 127.

peran dalam menentukan proses pengelolaan manajemen sekolah. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi oleh kemampuan Kepala Sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Sesuai dengan Keputusan Mendiknas tentang kompetensi manajerial, salah satunya bahwa Kepala Sekolah harus mampu melaksanakan manajerial sekolah, dan kinerjanya harus terlihat dalam melaksanakan bidang garapan manajerial tersebut. Stoner pun berpendapat dalam (Tanjung, 2020) menyatakan bahwa: Ada delapan macam fungsi manajer dalam suatu organisasi, yaitu Kepala Sekolah :

- 1) bekerja dengan dan melalui orang lain,
- 2) bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan,
- 3) mampu menghadapi berbagai kondisi yang terbatas,
- 4) berpikir secara analistik dan konseptual,

- 5) sebagai juru penengah,
- 6) sebagai politisi,
- 7) sebagai diplomat, dan
- 8) sebagai pengambil keputusan.<sup>27</sup>

#### **d. Indikator Kepala Sekolah Sebagai Manajer**

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan untuk berperilaku sebagaimana layaknya seorang manajer dalam suatu organisasi sekolah, maka pemahaman tentang apa itu manajer dan apa yang harus dilaksanakan kepala sekolah selaku manajer harus dipahami terlebih dahulu. Sehubungan dengan hal itu, kepala sekolah sebagai manajer dan pengendali roda organisasi di sekolah harus:

- 1) Mampu merencanakan semua kegiatan untuk jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang dengan tetap mengacu pada visi, misi, tujuan sekolah.

---

<sup>27</sup> Rahman Tanjung, dkk., "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, (Vol. 4, No. 4, Agustus 2021), hlm. 292.



- 2) Menyusun semua strategi pembangunan disekolah kepala sekolah tidak menyangkal kondisi keperluan yang berkembang di dalam lingkungan sekolah maupun yang ada di luar lingkungan sekolah.
- 3) Kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti : KKKS, KKG, in house training, diskusi profesional dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah, seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain.

- 4) Kepala sekolah bertugas mengawasi pelaksanaan tugas-tugas semua yang ada di sekolah secara berkesinambungan. Sedangkan sebagai pemimpin pengajaran kepala sekolah bertanggung jawab dalam pelaksanaan peningkatan mutu program pengajaran.<sup>28</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepala sekolah sebagai manajer haruslah mempunyai kompetensi untuk mengelola dan mengendalikan semua program maupun rencana pengembangan sekolah hingga pada mencapai harapan yang didambakan bersama dengan warga sekolah. Dalam mewujudkan mutu akademik tentunya dibutuhkan suatu manajemen yang baik. Indikator manajemen yang baik adalah yang mengacu pada fungsi-fungsi manajemen itu sendiri, di mana fungsi-fungsi yang dimaksudkan tidak lain adalah POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling). Suyitno (2021) mengungkapkan

---

<sup>28</sup> Umsiyah, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Akademik di Sekolah Dasar Negeri 02 Kabunan Kabupaten Pematang", Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, (Vol. 6, No. 1, Januari 2023), hlm. 487-488.

bahwa kecakapan manajerial kepala sekolah meliputi empat hal, yaitu:<sup>29</sup>

- 1) *Planning*, kepala sekolah harus mampu merencanakan kegiatan dan segala program pendidikan serta pembe lajaran dengan mampu menyusun strategi dan mengefektifkan perencanaan.
- 2) *Organizing*, kepala sekolah harus mampu mengorganisasikan pembagian peran dan tugas masing - masing anggota dan mampu mengelola personil dengan baik.
- 3) *Actuating*, kepala sekolah harus mampu melakukan pelaksanaan atau penyelenggaraan kegiatan dengan baik yang meliputi menjalin komunikasi yang efektif dan mampu membuat kebijakan selama proses pelaksanaan berlangsung.
- 4) *Controlling*, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan pengontrolan

---

<sup>29</sup> Rupnidah, Delfi Eliza, "Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Taman Kank-Kanak". Jurnal Basicedu, (Vol. 6, No. 3, Tahun 2022), hlm. 4655.

serta pengendalian kegiatan lalu melaksanakan evaluasi atau penilaian terhadap kegiatan yang telah dilakukan.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen. Istilah kinerja sering didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan performance. Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut Sedarayanti (2001:50). “kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja”.

Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa “kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan”. Sementara Simamora

(2004:339) lebih tegas menyebutkan, “kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalah tafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan. Kinerja diukur dari hasil”.<sup>30</sup>

Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain, yang menunjukkan tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya.

Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, dimana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi. Dengan hal ini Mulyasa (2009:136) mengemukakan bahwa kinerja sebagai

---

<sup>30</sup> Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*, (Bandung: Nuansa Cendekia, 2018), hlm. 101-103.

“prestasi kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja, serta kinerja seseorang merupakan hubungan antara kemampuan dan motivasi kerja.” Dari kutipan tersebut, tergambar bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas percakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam mengatur waktu sesuai dengan tingkat kompetensi yang dikuasainya.<sup>31</sup>

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Pada umumnya semua orang termasuk guru dalam melaksanakan pekerjaan selalu didorong oleh kebutuhan serta keinginan dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu. dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

---

<sup>31</sup> Maria Ulfa, *Manajemen Kinerja Guru*, (Aceh: Yayasan PeNA, 2020), hlm. 11.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:30) bahwa “Faktor-faktor yang menjadi penentu pencapaian kinerja seseorang dalam organisasi adalah faktor individu (*internal*) dan faktor lingkungan (*eksternal*).” Dari kutipan tersebut terlihat bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan berbuat sesuatu, baik itu merupakan dorongan dari dalam diri individu (*intristik*) maupun yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (*ekstrintik*). Kedua faktor ini menjadi sumber kekuatan yang dapat membuat seseorang berprestasi dengan baik.<sup>32</sup>

Menurut Sutermeister (1976:45), produktivitas ditemukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Sementara itu, Buchari Zainun (1989:51) mengemukakan tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Maria Ulfa, *Manajemen ...*, hlm. 12-13.

<sup>33</sup> Sobirin, *Kepala Sekolah ...*, hlm. 104-105.

- 1) ciri seseorang,
- 2) lingkungan luar, dan
- 3) sikap terhadap profesi pegawai.

Gibson et al. (1995: 56) memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance*/kinerja, yaitu: <sup>34</sup>

- 1) Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- 2) Variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- 3) Variabel psikologis yaitu meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

---

<sup>34</sup> Sobirin, *Kepala Sekolah ...*, hlm. 108.



Selanjutnya menurut Moekijat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:<sup>35</sup>

- 1) Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pimpinannya.
- 3) Hasrat untuk maju.
- 4) Perasaan telah diperlakukan secara baik.
- 5) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja.
- 6) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

## **5. Tenaga Pendidik/ Guru**

### **a. Pengertian Tenaga Pendidik**

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 mengartikan kata ‘pendidik’ sebagai tenaga pendidik yang

---

<sup>35</sup> Anis Zohriah, “Kemampuan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”, Al-Qalam, (Vol. 22, No. 2, Mei-Agustus 2005), hlm. 235.

berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Tanpa bermaksud mendiskreditkan peran penting tenaga pendidik lainnya.

Mengingat peran yang diembannya, pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Ia mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan

pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan perguruan tinggi.”<sup>36</sup>

Dalam ilmu pendidikan, pendidik adalah tokoh masyarakat dan mereka yang mengfungsikan dirinya untuk mendidik. Siapa saja dapat menjadi pendidik dan melakukan upaya untuk mendidik secara formal ataupun nonformal. Para pendidik dikenal dengan sebutan guru atau ustadzah pada sekolah agama.

#### **b. Tugas dan Fungsi pendidik/Guru**

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Menurut PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan

---

<sup>36</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 39, ayat (2)

Pendidikan pasal 171 Pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 2) Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, pada jenjang pendidikan tinggi.
- 3) Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

- 4) Pamong belajar sebagai pendidik professional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- 5) Widyaaiswara sebagai pendidik professional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/atau dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- 6) Tutor sebagai pendidik professional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- 7) Instruktur sebagai pendidik professional memberikan pelatihan teknis kepada

peserta didik pada kursus dan/atau pelatihan

- 8) Fasilitator sebagai pendidik profesional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan.
- 9) Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal.

### **c. Kemampuan yang Harus Dimiliki Guru**

Menurut Supardi, kemampuan yang harus dimiliki guru, diantaranya:<sup>37</sup>

- 1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran

---

<sup>37</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Rosdakarya, 2014), hlm. 45.

- a) Mampu membuat RPP dengan baik dan benar
  - b) Mampu membuat KD (kompetensi dasar)
  - c) Mampu membuat SK (standar kompetensi)
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- a) Guru mampu menjelaskan materi pembelajaran dengan baik
  - b) Mampu menyampaikan materi pelajaran sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan disekolah
  - c) Mampu menggunakan metode belajar yang variatif
  - d) Mampu menggunakan media pembelajaran ketika menyampaikan materi pembelajaran
  - e) Guru mampu mengaktifka siswa untuk bertanya didalam kelas

- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
  - a) Guru mampu berinteraksi terhadap peserta didik
  - b) Mampu memberikan contoh yang baik dalam berbicara kepada siswanya.
  - c) Mampu mendengarkan permasalahan siswanya
  - d) Mampu menjalin komunikasi yang baik terhadap siswa sehingga siswa bersikap sopan dan santun.
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
  - a) Mampu mengelola dan menilai hasil belajar siswa yang baik
  - b) Mampu memberikan penilaian sesuai dengan tingkat kemampuan siswa



- c) Mampu memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan
  - a) Mampu mengidentifikasi kelebihan dan kemampuan siswanya
  - b) Mampu memberikan treatment pembelajaran pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial
  - a) Mampu mengadakan program remedial
  - b) Mampu melaksanakan dan menilai hasil remedial.

## **6. Kinerja Pendidik/Guru**

### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Supardi, pengertian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

<sup>38</sup>Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu siswa nya dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru ditunjukkan dari:

- 1) Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya, seperti tujuan, materi, alokasi waktu dan alat serta sumber belajar,
- 2) Menyusun program pengajaran,
- 3) Melaksanakan proses belajar mengajar, seperti menerapkan berbagai metode, strategi, pendekatan, kiat, seni belajar, memilih sumber belajar, dan menggunakan media pembelajaran,

---

<sup>38</sup> Supardi, *Kinerja ...*, hlm. 73-79.

- 4) Menilai hasil belajar siswa.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu:

- 1) Guru sebagai pengajar,
- 2) Guru sebagai pembimbing,
- 3) Guru sebagai administrator kelas.<sup>39</sup>

## **b. Indikator Kinerja Guru**

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu,

---

<sup>39</sup> Denim S, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002), hlm. 122.

serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Adapun penjelasan dari rincian tugas-tugas guru adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan pelaksanaan pembelajaran

Menurut Enco Mulyasa (2007) rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Menurut Kunandar (2007), pelaksanaan pembelajaran meliputi beberapa tahapan yaitu, kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, serta kegiatan penutup/akhir dan tindak lanjut. Lebih lanjut diungkapkannya, bahwa kegiatan pendahuluan yang seharusnya dilakukan oleh guru meliputi penciptaan suasana awal pembelajaran untuk mendorong siswa memfokuskan dirinya agar mampu mengikuti

proses pembelajaran dengan baik, kegiatan ini dapat dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tentang bahan yang telah dipelajari sebelumnya, memberikan komentar terhadap jawaban siswa, selanjutnya mengulang materi yang akan dibahas.

### 3) Penilaian dan tindak lanjut

Pelaksanaan penilaian pembelajaran berupa: memberikan umpan balik kepada guru dan siswa dengan tujuan memperbaiki cara belajar mengajar, mengukur kemampuan siswa baik kemampuan setelah mengikuti pembelajaran maupun selama proses pembelajaran. Tahapan terakhir adalah melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian yang ditunjukkan dengan cara: menentukan tercapai atau tidaknya ketuntasan belajar siswa baik perseorangan maupun klasikal, menentukan program perbaikan dan pengayaan, dan menentukan nilai kemajuan siswa.

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut Supardi adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Menyusun Perencanaan pembelajaran:
  - a) Merencanakan pengelolaan pembelajaran,
  - b) Merencanakan pengorganisasian bahan ajar,
  - c) Merencanakan pengelolaan kelas,
  - d) Merencanakan penilaian hasil belajar.
  
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
  - a) Memulai pembelajaran,
  - b) Mengelola pembelajaran,
  - c) Mengorganisasikan pembelajaran,
  - d) Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar,
  - e) Mengakhiri pembelajaran

- 3) Kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi meliputi:
  - a) Mengembangkan sikap positif peserta didik,
  - b) Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran,
  - c) Mengelola interaksi perilaku dalam kelas.
  
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar meliputi:
  - a) Merencanakan penilaian,
  - b) Melaksanakan penilaian,
  - c) Memanfaatkan hasil penilaian,
  - d) Melaporkan hasil penilaian,
  
- 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan meliputi:
  - a) Memberikan tugas
  - b) Memberikan bahan bacaan,
  - c) Tugas membantu guru

- 6) Kemampuan melaksanakan program remedial meliputi:
  - a) Memberikan bimbingan khusus,
  - b) Penyederhanaan.<sup>40</sup>

## **B. Kajian Pustaka Relevan**

1. Suwarjo (2003) melakukan penelitian dalam tesis ini bertujuan untuk mengungkapkan kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan pelatihan yang pernah diikuti guru, suasana kerja disekolah, dan pemberian intensif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Yogyakarta. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan yang pernah diikuti oleh guru, suasana kerja di sekolah dan pemberian intensif 69 merupakan prediktor yang berarti untuk peningkatan kinerja guru sekolah dasar.

---

<sup>40</sup> Fahma Nurfadilah Addin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang". *Jurnal Idaarah*, (Vol. 4, No. 2, Tahun 2020), hlm. 155.



2. Shaftani (2010) melakukan penelitian tentang Pengaruh Sistem Kompensasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Inovatif Guru Madrasah Aliyah Kota Palembang. Dalam penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil thitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau ( $2,68 > 2,02$ ) dengan kontribusi kompensasi terhadap kinerja adalah 13%. Sementara uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson menghasilkan korelasi  $\gamma = 48,58 + 0,401X_1$ . Sedangkan variabel kemampuan manajerial Kepala sekolah juga diperoleh hasil korelasi positif dan signifikan tentang kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau ( $3,94 > 2,02$ ) dengan kontribusi kemampuan manajerial Kepala sekolah terhadap kinerja adalah 24%. Sementara uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson menghasilkan korelasi  $\gamma = 61,89 + 0,24X_2$ . Hal ini mengindikasikan adanya hubungan antara kompensasi dan kemampuan manajerial Kepala sekolah dengan kinerja guru menunjukkan bahwa semakin tinggi jumlah

kompensasi dan semakin baik manajerial Kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Nina Irmawati (2009) yang melakukan penelitian Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Pamulang Tangerang. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil variabel pengaruh kemampuan manajerial Kepala sekolah mempunyai nilai signifikan 0,000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yang artinya bahwa pengaruh kemampuan manajerial Kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Sementara kontribusi pengaruh kemampuan manajerial Kepala sekolah terhadap produktivitas kerja adalah 24%. Sedangkan variabel kompensasi mempunyai nilai signifikan 0,000 dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 yang artinya bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Sementara kontribusi kompensasi terhadap produktivitas kerja adalah 22,70% sedangkan perubahan kinerja atas kompensasi adalah  $Y = 29,70 + 0,792 X_2$ .

### C. Rumusan Hipotesis

Hipotesis berasal dari dua penggalan kata adalah hypo yang artinya dibawah dan thesa yang artinya kebenaran.<sup>41</sup> Hipotesis menurut Suharsimi Arikunto adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>42</sup> Maka, hipotesis daari penelitian sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SDN Tambakaji 04 semarang

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SDN Tambakaji 04 Semarang

---

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* cet.14, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 110.

<sup>42</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Penddidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* cet.10, (Bandung: Alfabeeeta, 2013), hlm. 96.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif ini melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang pendapat orang atas sebuah isu atau topik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol fenomena yang diminati.<sup>43</sup> Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistik. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat Penelitian ini dilakukan disekolah SD Negeri Tambakaji 04 Semarang yang terletak di Jl. Prof. Dr. Hamka Kecamatan Ngaaliyan Kota Semarang. Waktu

---

43 Sugiyono, Metode Penelitian..., hlm. 39.

penelitian dilaksanakan mulai tanggal 29 Mei 2023 sampai dengan 02 Juni 2023. Penelitian ini dilaksanakan selama 1 minggu.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran, yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah di tentukan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pendidik di SD Negeri TambakAji 04.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non probability sampling jenis purposive sampling. Menurut Sugiyono purposive sampling adalah teknik

pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan maka peneliti menggunakan metode sampling simple random sampling dengan kriteria : Merupakan pendidik yang masih aktif di SD Negeri TambakAji 04.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan kepada pendidik yaitu guru di SDN Tambakaji 04 Semarang. Random sampling adalah pengambilan sampel tidak pandang bulu, artinya semua individu diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik yang bertugas di SDN Tambakaji 04 Semarang.

#### **D. Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ada variabel bebas (Independent variable) dan variabel terikat (Dependent variable).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab variabel dependen.

1. Variabel Independent (X) Manajerial Kepala Sekolah

Terdapat beberapa indikator kemampuan manajerial kepala sekolah yang dikenal dengan istilah POAC (Planning, Organizing, Actuating dan Controlling). Suyitno (2021) mengungkapkan bahwa kecakapan manajerial kepala sekolah meliputi empat hal, yaitu:

- a. *Planning*, kepala sekolah harus mampu merencanakan kegiatan dan segala program pendidikan serta pembe lajaran dengan mampu menyusun strategi dan mengefektifkan perencanaan.
- b. *Organizing*, kepala sekolah harus mampu mengorganisasikan pembagian peran dan tugas masing - masing anggota dan mampu mengelola personil dengan baik.
- c. *Actuating*, kepala sekolah harus mampu melakukan pelaksanaan atau *penyelenggaraan* kegiatan dengan baik yang

meliputi menjalin komunikasi yang efektif dan mampu membuat kebijakan selama proses pelaksanaan berlangsung.

- d. *Controlling*, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan pengontrolan serta pengendalian kegiatan lalu melaksanakan evaluasi atau penilaian terhadap kegiatan yang telah dilakukan.

## 2. Variabel Dependent (Y) Kinerja Pendidik

Indikator seorang guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran menurut Undang-Undang NO 14 Tahun 2005 adalah sebagai berikut:

- a. *Perencanaan Pelaksanaan Pembelajaran*  
Menurut Enco Mulyasa (2007) rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus.



- b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran  
Menurut Kunandar (2007) pelaksanaan pembelajaran meliputi beberapa tahapan yaitu, kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, serta kegiatan penutupan/akhir dan tindak lanjut.
- c. Penilaian dan Tindak Lanjut  
Pelaksanaan penilaian pembelajaran berupa : memberikan umpan balik kepada guru dan siswa dengan tujuan memperbaiki cara belajar mengajar, mengukur kemampuan siswa baik kemampuan setelah mengikuti pembelajaran maupun selama proses pembelajaran.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis Data Penelitian ini menggunakan kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, adalah Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah sebagai variabel bebas

atau independent dan Kinerja Pendidik sebagai variabel terikat atau dependent.

## 2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya maka sumber data disebut responden, adalah orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Responden dalam penelitian ini adalah Mahasiswa yang diperoleh melalui angket.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dipergunakan untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah terpenting dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data yang valid dan objektif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan Angket penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Menurut Sugiyono skala Likert digunakan sebagai alat ukur pendapat, sikap, orang atau kelompok, tentang fenomena yang terjadi. Adapun skala Likert terdiri dari 5 (lima) kategori sebagai berikut :<sup>44</sup>

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Validitas**

Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner mampu menjelaskan dan mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 152.

validitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang akan diteliti. Uji validitas dapat diketahui dengan melihat r Hitung, apabila r Hitung sig. < 0,5 =Valid dan r Hitung > 0,5= tidak valid (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui validitas soal angket digunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- N = Banyaknya mahasiswa yang mengisi angket
- X = Variabel bebas
- Y = Variabel terikat
- $\Sigma X$  = Jumlah variabel X
- $\Sigma Y$  = Jumlah variabel Y
- XY = Per kalian antara X dan Y
- $\Sigma X$  = Jumlah X dan Y
- $\Sigma XY$  = Jumlah perkalian X dan Y

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten atau stabil. Uji reliabilitas ditujukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran kuesioner tetap konsisten, Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha dengan menggunakan software SPSS for windows release 25. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ . Untuk mengetahui reliabilitas maka penelitian menggunakan rumus angka berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$	= Nilai reliabilitas
$\sum s_i$	= Jumlah varian sekor tiap-tiap item
$\sum s_t$	= Varian total
$k$	= Jumlah item

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan p-plot dan grafik histogram dengan ketentuan : distribusi data yang normal memiliki titik-titik yang mendekati garis normal P-Plot atau data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya berbentuk lonceng, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Akan tetapi pengujian melalui grafik terkadang masih menimbulkan bias, maka dalam penelitian ini juga digunakan uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov – Smirnov* (K-S) yang bertujuan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal.

#### Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah

variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

#### 4. Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan uji linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Rumus regresi linier sederhana seperti berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel terikat)

X = Variabel independent (variabel bebas)

a = Konstanta (nilai dari Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (pengaruh positif atau negative)

Nilai - Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

Berikut ini adalah Langkah-langkah dalam melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana

- a) Tentukan Tujuan dari melakukan Analisis Regresi Linear Sederhana
- b) Identifikasikan Variabel Faktor Penyebab (Predictor) dan Variabel Akibat (Response)
- c) Lakukan Pengumpulan Data
- d) Hitung  $X^2$ ,  $Y^2$ ,  $XY$  dan total dari masing-masingnya
- e) Hitung a dan b berdasarkan rumus diatas.
- f) Buat Model Persamaan Regresi Linear Sederhana.
- g) Lakukan Prediksi atau Peramalan terhadap Variabel Faktor Penyebab atau Variabel Akibat.



## BAB IV

### DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Profile Sekolah

Nama Sekolah	: SD Negeri Tambakaji 04
NPSN	: 20338720
Provinsi	: Jawa Tengah
Kabupaten/ Kota	: Kota Semarang
Kecamatan	: Ngaliyan
Alamat	: Jl. Prof. Dr. Hamka, Tambakaji, Ngaliyan
Akreditasi	: A
Kode Pos	: 50185
Telepon	: 021 5703303
Tahun Berdiri	: 1975

SDN Tambakaji 04 Semarang terletak di Jalan Prof. Dr Hamka, Tambakaji, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. SDN Tambakaji 04 Semarang didirikan pada tahun 1975. Sekolah ini memiliki luas tanah 2,857 m<sup>2</sup>. Sekolah ini dibangun menghadap ke Selatan. Kondisi fisik SDN Tambakaji 04 Semarang

sangat baik dan kondusif, serta sekolah berhadapan langsung dengan jalan raya. Sekolah ini terdiri dari 14 ruang kelas yaitu ruang kelas 1 sampai kelas 6. SDN Tambakaji 04 Semarang juga memiliki fasilitas ruangan lain yang menunjang kegiatan pembelajaran, sebagai berikut:

NO	Ruang	Jumlah
1	Ruang Kepala Sekolah	1
2	Ruang Tata Usaha	1
3	Ruang Guru	1
4	Ruang Kelas	14
5	Ruang Laboratorium	1
6	Ruang UKS	1
7	Ruang Perpustakaan	1
8	Ruang Olahraga	1
9	Musholah	1
10	Gudang	3
11	Toilet Guru	3
12	Toilet Siswa	11
13	Rumah Penjaga Sekolah	1
14	Kantin	2
15	Tempat Parkir	3
16	Lapangan Sekolah	1

## **2. Visi dan Misi SD Negeri Tambakaji**

### **Visi**

“Mewujudkan Warga Sekolah Yang Luhur Dalam Budi Pekerti, Unggul Dalam Prestasi, Serta Peduli Lingkungan Hidup”

### **Misi**

- a. Menumbuhkan dan memperkokoh penghayatan terhadap agama yang di anutnya sehingga menjadi sumber kearifan dan budi pekerti luhur.
- b. Melakukan pembelajaran aktif, kreatif, efektif, menyenangkan sehingga siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensinya.
- c. Menumbuhkan semangat keunggulan kepada seluruh warga sekolah.
- d. Menumbuhkan semangat gotong royong dalam ikatan semangat kekeluargaan bagi seluruh warga sekolah.
- e. Menumbuhkan semangat belajar sepanjang hayat bagi seluruh warga sekolah.

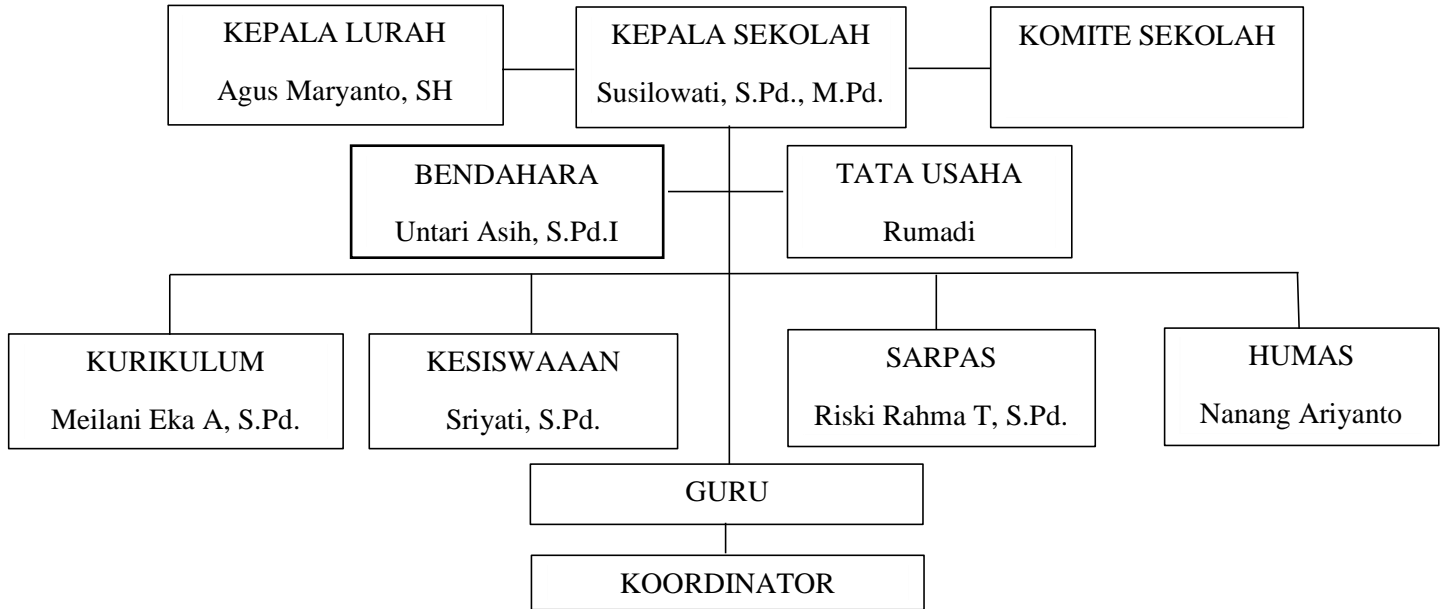
- f. Menjadikan sekolah sebagai pengembang dan pelestari budaya bangsa.
- g. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah.
- h. Meningkatkan kepekaan dalam upaya pencegahan kerusakan lingkungan melalui “GERAKAN HIJAU”
- i. Meningkatkan prestasi sekolah yang unggul, dan diminati oleh masyarakat dalam persaingan secara global.
- j. Meningkatkan kepekaan dalam upaya pencegahan pencemaran lingkungan.
- k. Menumbuhkan semangat gemar membaca kepada seluruh warga sekolah
- l. Menerapkan pendidikan karakter untuk menghadapi tantangan arus informasi global.
- m. Meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan melalui budaya hidup bersih.

- n. Menumbuhkan semangat cinta tanah air kepada seluruh warga sekolah.

### **3. Struktur Organisasi Sekolah**

Adapun struktur organisasi sekolah SD Negeri Tambakaji 04 Semarang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

## STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Sekolah**

## B. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian ini terdiri dari jenis kelamin dan masa kerja responden penelitian.

1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

***Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasrkan jenis Kelamin***

<b>Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Perempuan	15	60%
Laki-Laki	10	40%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa Sebagian besar responden yang mengisi kuesioner berjenis kelamin Perempuan dimana pada kategori ini diperoleh sebanyak 15 responden dengan persentase 60%. Dan untuk jenis kelamin Laki-laki diperoleh sebanyak 10 responden dengan persentase 40%.

2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-5 Tahun	7	28%
> 5 Tahun	18	72%

Berdasarkan tabel 4.2 diatasl dari kuesioner diperoleh data karakteristitik berdasarkan lama bekerja resonden yang bekerja 1-5 Tahun beerjumlah 7 dengan presentase 28% sedangkan responden yang bekerja lebih dari 5 Tahun berjumlah 18 dengan presentase 72%.

**C. Hasil Analisis Data**

**1. Uji Validitas**

Uji Valditas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu item kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dar kuesioner mampu menjelaskan dan mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila . Butir pernyataan dinyatakan valid jika nilai sig < 0,5 atau nilai  $r_{Hitung} > r$



*Tabel.* Berdasarkan sampel penelitian yang berjumlah 25 responden ( $N-2 = 23$ ) maka  $r$  Tabel untuk penelitian ini adalah 0,396.

**a. Variabel Manajerial Kepala Sekolah**

Hasil uji validitas manajerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Manajerial Kepala Sekolah**

Butir Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,850	0,396	Valid
X2	0,730	0,396	Valid
X3	0,788	0,396	Valid
X4	0,661	0,396	Valid
X5	0,776	0,396	Valid
X6	0,751	0,396	Valid
X7	0,673	0,396	Valid
X8	0,792	0,396	Valid
X9	0,713	0,396	Valid
X10	0,765	0,396	Valid
X11	0,782	0,396	Valid
X12	0,571	0,396	Valid

X13	0,471	0,396	Valid
X14	0,748	0,396	Valid
X15	0,731	0,396	Valid
X16	0,688	0,396	Valid
X17	0,547	0,396	Valid
X18	0,684	0,396	Valid
X19	0,611	0,396	Valid
X20	0,457	0,396	Valid
X21	0,635	0,396	Valid
X22	0,650	0,396	Valid
X23	0,683	0,396	Valid
X24	0,671	0,396	Valid
X25	0,674	0,396	Valid
X26	0,637	0,396	Valid
X27	0,647	0,396	Valid
X28	0,614	0,396	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kemampuan manajerial kepala sekolah diperoleh hasil valid untuk setiap pernyataan dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**b. Variabel Kinerja Pendidik**

*Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pendidik*

Butir Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,604	0,396	Valid
Y2	0,472	0,396	Valid
Y3	0,620	0,396	Valid
Y4	0,512	0,396	Valid
Y5	0,535	0,396	Valid
Y6	0,252	0,396	Tidak Valid
Y7	0,428	0,396	Valid
Y8	0,422	0,396	Valid
Y9	0,590	0,396	Valid
Y10	0,623	0,396	Valid
Y11	0,550	0,396	Valid
Y12	0,685	0,396	Valid
Y13	0,765	0,396	Valid
Y14	0,678	0,396	Valid
Y15	0,719	0,396	Valid
Y16	0,542	0,396	Valid
Y17	0,654	0,396	Valid
Y18	0,816	0,396	Valid
Y19	0,308	0,396	Tidak Valid

Y20	0,393	0,396	Tidak Valid
Y21	0,773	0,396	Valid
Y22	0,683	0,396	Valid
Y23	0,701	0,396	Valid
Y24	0,736	0,396	Valid
Y25	0,552	0,396	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja pendidik diperoleh hasil valid untuk 22 pernyataan dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Dan hasil yang tidak valid untuk 3 pernyataan tidak dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.

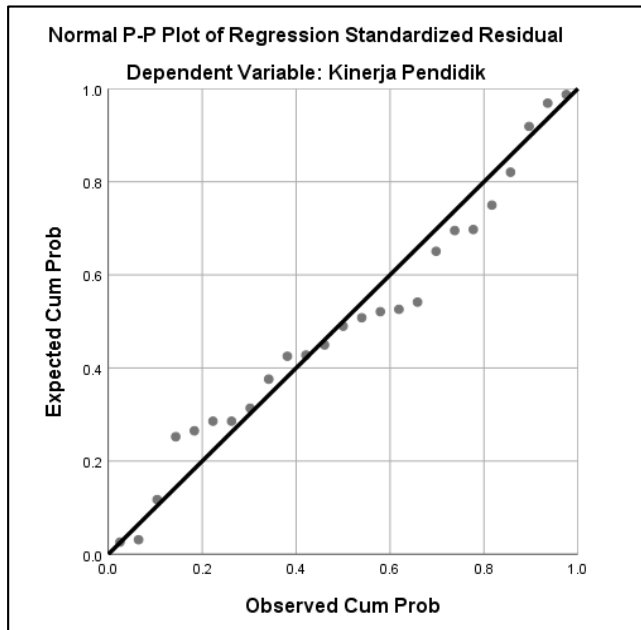
**Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Varibel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Manajerial Kepala Sekolah	0,956	Reliabel
Kinerja Pendidik	0,915	Reliabel
Kinerja Pendidik Setelah Pengguguran Item	0,924	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat nilai *Cronbach Alpha* masing-masing indikator dari variabel manajerial kepala sekolah dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,956 dan kinerja pendidik dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,915 nilai tersebut > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrument tersebut reliabel atau memiliki tingkat kepercayaan dan konsistensi sebagai alat ukur (instrumen).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan ketentuan nilai signifikan  $> 0,05$ , maka model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Berdasarkan Diagram *p-plot* di atas bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas maka data diuji kembali menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* apabila hasil signifikansi lebih besar 0.05 menunjukkan pola distribusi normal, maka data tersebut memenuhi asumsi normalitas namun jika hasil signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka data tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan Tabel hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*:

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.68420159
Most Extreme Differences	Absolute	0.138
	Positive	0.138
	Negative	-0.128
Test Statistic		0.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <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.

Pada tabel 4.6 di atas terlihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig.2-tailed*) sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat signifikansi lebih dari 0.05 ( $\text{Sig } 0,200 > 0,5$ ) sehingga residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity*  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pendidik * Manajerial Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined )	2307.583	17	135.740	4.350	0.028
		Linearity	1453.715	1	1453.715	46.590	0.000
		Deviation from Linearity	853.869	16	53.367	1.710	0.241
	Within Groups		218.417	7	31.202		
	Total		2526.000	24			

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas hasil uji linieritas menyatakan bahwa nilai Linearity sebesar 0,000 ( $\text{Linearity} < 0,05$ ) berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi dan disiplin kerja bersifat linear. Selain itu dengan melihat nilai *Deviation from Linearity* yaitu  $0,241 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan pula bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang linier.

## **5. Uji Regresi Linier Sederhana**

### **a. Hasil Uji Regresi**

Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.601	11.151		3.103	0.005
	Manajerial Kepala Sekolah	0.578	0.103	0.759	5.584	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

$$Y = a + bx$$

Persamaan di atas merupakan model persamaan analisis regresi linier sederhana. Model persamaan tersebut diperoleh dari hasil koefisien konstant dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu

$$Y = 34.601 + 0.578x$$

Persamaan ini dapat digunakan untuk melakukan prediksi (estimasi) bagaimana

pengaruh kepemimpinan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa setiap kali kenaikan 1 unit manajerial kepala sekolah maka terjadi pertambahan nilai sekitar 0.578 pada kinerja pendidik.

#### **b. Hasil Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T atau uji hipotesis secara parsial. Uji signifikansi parsial (Uji T) digunakan untuk menguji pengaruh pengaruh secara parsial. Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5% dengan kriteria:

- 1) Jika nilai t hitung lebih besar > dari t tabel maka Manajerial kepala sekolah (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik (Y).
- 2) Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil < dari t tabel maka Variabel Manajerial kepala sekolah (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja pendidik (Y).

**Tabel 4. 9 Hasil Uji T**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.601	11.151		3.103	0.005
	Manajerial Kepala Sekolah	0.578	0.103	0.759	5.584	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik						

Dari hasil perhitungan t Hitung sebesar 5,584 di atas dibandingkan dengan t Tabel (db = 24) yaitu 2,064 taraf signifikan 5% jadi t hitung > t tabel . Hal tersebut menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 (P-Value (0,000) < x (0,05)). Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di sekolah SDN Tambakaji 04 Semarang.

**c. Hasil Uji Koefisien Determasi**

**Tabel 4. 10 Koefisien Determasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.759 <sup>a</sup>	0.576	0.557	6.82796
a. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah				
b. Dependent Variable: Kinerja Pendidik				

Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 57,6%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh kontribusi sebesar 57,6% terhadap variabel kinerja pendidik sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui Sebagian besar responden yang mengisi kuesioner berjenis kelamin

Perempuan dimana pada kategori ini diperoleh sebanyak 15 responden dengan persentase 60%. Dan untuk jenis kelamin Laki-laki diperoleh sebanyak 10 responden dengan persentase 40%. Dan berdasarkan lama bekerja responden yang bekerja 1-5 Tahun berjumlah 7 dengan persentase 28% sedangkan responden yang bekerja lebih dari 5 Tahun berjumlah 18 dengan persentase 72%.

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikansi (*Asymp.Sig.2-tailed*) sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat signifikansi lebih dari 0.05 ( $\text{Sig } 0,200 > 0,5$ ) sehingga residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji linieritas menyatakan bahwa nilai Linearity sebesar 0,000 ( $\text{Linearity} < 0,05$ ) berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan kemampuan manajerial dengan kinerja pendidik linear. Selain itu dengan melihat nilai *Deviation from Linearity* yaitu  $0,241 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan pula bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan kinerja pendidik memiliki hubungan yang linier.

Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di sekolah. Selain itu diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 57,6%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh kontribusi sebesar 57,6% terhadap variabel kinerja pendidik sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2015) menunjukkan kemampuan manajerial kepala sekolah SMK Batik 1 Surakarta dalam upaya peningkatan kinerja guru menjadi faktor yang menentukan proses manajemen peningkatan kinerja guru dengan melakukan perencanaan sampai evaluasi dalam bentuk tindakan secara nyata serta kebijakan kepala sekolah dalam rangka untuk membina dan membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah,



sebab kepala sekolah merupakan kunci bagi pengembang dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan kepala sekolah yaitu ketika sekolah itu berfungsi dengan baik, terutama kalau prestasi belajar murid dapat mencapai maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Suyatno (2004:2) menyatakan kepala sekolah harus mempunyai jiwa kepemimpinan, kemampuan manajerial, memiliki daya inovasi dan kreatifitas yang tinggi agar sekolah yang dipimpinya maju dengan pesat.

Seorang kepala sekolah harus memiliki keterampilan manajerial untuk mengarahkan seseorang dengan memberdayakan sumber daya yang ada di sekolah agar tujuan sekolah yang ingin dicapai bisa tercapai secara efektif dan efisien. Dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial diperlukan tiga keterampilan yaitu keterampilan kemanusiaan, keterampilan teknik, dan keterampilan konseptual.<sup>45</sup> Kepala sekolah mempunyai peran penting untuk kemajuan sekolah yang dipimpin dengan cara megkoordinasikan, menyerasikan sumberdaya, dan menggerakkan, dimana kepala sekolah

---

<sup>45</sup>Yolanda Tasya Islamaya, "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru", Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, (Vol. 09, No. 05, Tahun 2021), hlm. 1125.

dituntut memiliki kompetensi leadership dan manajemen yang baik agar bisa meningkatkan mutu sekolah.

## **E. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di SDN Tambakaji 04 Semarang, sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja pendidik di SDN Tambakaji 04 Semarang.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajerial kepala sekolah terhadap kinerja pendidik di sekolah sebesar 57,6% sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah :

##### **1. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah diharapkan dapat menggunakan wewenang atau amanat kepemimpinannya sebaik mungkin, dengan cara mempertahankan dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, melalui kegiatan manajerial, evaluasi maupun supervisi, sehingga bukan hanya dapat meningkatkan kualitas hasil belajar siswa tetapi juga termasuk kualitas guru yang nantinya akan memberikan kinerja yang optimal.

## 2. Tenaga Pendidik

Diharapkan agar meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), dan kompetensi guru serta dapat meningkatkan kinerja yang optimal agar mampu menciptakan minat belajar siswa yang tinggi sehingga mampu memaksimalkan hasil belajar siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditia Sutiara, dkk., *Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Sdn 4 Margadadi*, Prosiding dan Web Seminar (Webinar) “Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0”, (Cirebon, 28 Juni 2021).
- Ahmad Ibrahim Abu Sinin, *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, terj. Dimyauddin Djuwaini*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).
- Andang, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah: konsep, strategi, & inovasi menuju sekolah efektif*, (Yogyakarta: AR-Ruzz Media, 2014).
- Anis Zohriah, “Kemampuan manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru”, *Al-Qalam*, (Vol. 22, No. 2, Mei-Agustus 2005).
- Azharuddin, “Peran dan Fungsi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru”, *JIHAFAS*, (Vol. 3, No. 2, Desember 2020).
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya, “Manajemen Dan Eksekutif”, *Jurnal Manajemen*, (Vol. 3, No 2, Oktober 2019).
- Denim S, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2002).
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).

- Ellianis, Gimin, Azhar, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Negeri 004 Kecamatan Salo”, *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, (Vol. 10, No. 1, Tahun 2022, p-ISSN 2338-5278 e-ISSN 2745-3685).
- Fahma Nurfadilah Addin, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang”. *Jurnal Idaarah*, (Vol. 4, No. 2, Tahun 2020)
- George R. Terry, *Principles of Management*, (New York: Irwin, 1956).
- Ilimin Sakir, Sri Hartiningsih, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Di MIN 1 Dan MIN 2 Flores Timur”, *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidika*, (Vol. 6, No. 2, Juli 2021).
- Jamal M.A, *Tips ;Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta: Trenlis: 2012).
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: AR-Ruzz Media, 2014).
- Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, (1995).
- Maidina dan Maya Sari, “Ayat-ayat tentang Fungsi Manajemen”, *ALACRITY : Journal of Education*, (Vol. 1 Issue 1, 2021).

- Maria Ulfa, *Manajemen Kinerja Guru*, (Aceh: Yayasan PeNA, 2020).
- Novianty Djafri, “*Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*”. In *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, (Vol. 5, Issue 2, Tahun 2021).
- Rahman Tanjung, dkk., “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, (Vol. 4, No. 4, Agustus 2021).
- Rupnidah, Delfi Eliza, “Analisis Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Taman Kank-Kanak”. *Jurnal Basicedu*, (Vol. 6, No. 3, Tahun 2022).
- Siti Julaiha, “Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah”, *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran*, (Vol. 6, No. 3, November 2019).
- Sobirin, *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*, (Bandung: Nuansa Cendekia, 2018).
- Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* cet.14, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Rosdakarya, 2014).



- Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: PT. Alfabeta, 2013).
- Syamsudin, “Penerapan Fungsi -Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Idaarah*, (Vol. I, No. 1, Juni 2017).
- Umsiyah, “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Akademik di Sekolah Dasar Negeri 02 Kabunan Kabupaten Pematang”, *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, (Vol. 6, No. 1, Januari 2023).
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem pendidikan nasional*.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan kepala sekolah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010)
- Yan Hanif Jawangga, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Cempaka Putih, 2019).
- Yogi Irfan Rosyadi, Parjono, “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, (Vol. 3, No. 1, April 2015).
- Yolanda Tasya Islamaya, “Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Guru”, *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, (Vol. 09, No. 05, Tahun 2021).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden (*Responden tidak perlu menulis nama*)

1. No. Responden : *(diisi oleh peneliti)*
2. Jenis Kelamin :
3. Bidang Studi/Guru Kelas :
4. Lama Masa Kerja :
5. Pendidikan Terakhir :

#### PETUNJUK PENGISIAN

Berdasarkan atas pengalaman Ibu Bapak, berilah tanda centang (  $\checkmark$  ) pada bobot nilai alternative jawaban yang paling merefleksi persepsi Ibu/Bapak pada setiap pernyataan. Instrumen prestasi kerja guru disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 5 pernyataan positif.

Keterangan : SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 N : Netral  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**A. KUESIONER KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH (X)**

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Planning</b>					
1.	Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas					
2.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan sasaran sasaran sekolah secara realistis dengan menentukan kriteria yang dapat diukur					

3.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah					
4.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan standar isi rencana kerja jangka pendek dan jangka Panjang					
5.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan standar kompetensi lulusan					
6.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan standar kompetensi sarana prasarana.					
7.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan standar tenaga pendidik dan kependidikan					
8.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan standar pengelolaan					
9.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan standar Pembiayaan					
10.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan standar Penilaian					

11.	Kemampuan Kepala sekolah menyusun Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Sekolah (RAPBS), dengan melibatkan seluruh personil sekolah					
12.	Kemampuan Kepala sekolah mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran					
	<b>Organizing</b>					
13.	Kemampuan Kepala sekolah menempatkan guru kelas sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya					
14.	Kepala sekolah mengangkat wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya.					
15.	Kemampuan Kepala sekolah menggerakkan staf untuk mencapai target mutu yang kompetitif.					
16.	Kemampuan Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengembangan daya kompetisi sekolah.					

17.	Kemampuan Kepala sekolah melibatkan guru dalam menentukan target SKL pada tiap mata pelajaran.					
18.	Kemampuan Kepala sekolah melibatkan Guru dalam Penerimaan siswa baru secara transparan.					
	<b>Actuating</b>					
19.	Kepala sekolah mempunyai kemampuan sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi manajemen.					
20.	Kepala sekolah mempunyai kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan tepat.					
21.	Kepala sekolah mempunyai kemampuan untuk berinovasi atau menemukan cara-cara baru dalam serangkaian kegiatan					
22.	Kepala sekolah mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan warga sekolah					
23.	Kemampuan Kepala sekolah obyektif dalam menilai setiap permasalahan yang di hadapai.					
	<b>Controlling</b>					

24.	Kemampuan Kepala sekolah menentukan metode dan langkah-langkah untuk mengukur keberhasilan program sekolah					
25.	Kemampuan Kepala sekolah merumuskan indikator – indikator untuk mengukur keberhasilan program sekolah.					
26.	Kemampuan Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar penyusunan program					
27.	Kemampuan Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi kinerja untuk melakukan perbaikan berkelanjutan					
28.	Kemampuan kepala sekolah dalam memberikan evaluasi terhadap sistem pembelajaran yang diberikan oleh guru.					
	<b>Jumlah</b>					

**B. KUESIONER KINERJA PENDIDIK/GURU (Y)**

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Perencanaan</b>					
1.	Bapak/Ibu menyiapkan silabus sebelum melakukan pembelajaran					
2.	Bapak/Ibu memilih sumber/media pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi dan karakteristik siswa					
3.	Bapak/Ibu melakukan perincian setiap skenario pembelajaran mulai dari metode/strategi sampai alokasi waktu					
4.	Bapak/Ibu menyesuaikan teknik pembelajaran dengan tujuan pembelajaran.					
5.	Bapak/Ibu menyiapkan pengorganisasian materi ajar (keruntutan sistematika materi dan kesesuaian dengan alokasi waktu).					



	<b>Pelaksanaan</b>					
6.	Bapak/Ibu mempersiapkan siswa untuk belajar.					
7.	Bapak/Ibu melakukan kegiatan apresiasi/pembukaan dalam awal pembelajaran					
8.	Bapak/Ibu menjelaskan hubungan atau kaitan materi yang akan diajarkan dengan pelajaran yang lalu.					
10.	Bapak/Ibu menggunakan strategi, pendekatan, dan metode mengajar.					
11.	Bapak/Ibu mengaitkan materi dengan realitas kehidupan dan pengetahuan lain yang relevan.					
12.	Bapak/Ibu menyampaikan materi dengan jelas					
13.	Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran secara runtut.					
14.	Bapak/Ibu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan					

15.	Bapak/Ibu menggunakan media secara efektif dan efisien.					
16.	Bapak/Ibu memantau kemajuan belajar selama proses.					
17.	Bapak/Ibu melakukan penilaian akhir sesuai dengan kompetensi (tujuan)					
18	Bapak/Ibu melakukan refleksi/ kesimpulan dalam setiap pertemuan.					
19.	Bapak/Ibu membuat rangkuman dengan melibatkan siswa.					
20.	Bapak/Ibu memberikan tugas atau pekerjaan rumah kepada siswa.					
	<b>Penilaian Hasil Belajar</b>					
21.	Bapak/Ibu memberikan test setelah mengakhiri satu kompetensi dasar (KD) atau satu standar kompetensi (SK).					
22.	Bapak/Ibu melakukan penilaian selama proses pembelajaran di kelas					
23.	Bapak/Ibu memeriksa hasil tes siswa atau memberi skor test hasil belajar siswa secara objektif					

24.	Bapak/Ibu memiliki daftar hasil penilaian berdasarkan tugas-tugas dan tes yang diberikan					
25.	Bapak/Ibu mampu mengolah dan menganalisis hasil penilaian pembelajaran siswa.					
26.	Bapak/Ibu mengadakan perbaikan kepada siswa yang hasil evaluasinya di bawah rata-rata					
	<b>Jumlah</b>					

*Lampiran 2 Data Guru*

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin
1	Susilowati, S.Pd., M.Pd.	P
2	Saraswati, S.Pd.	P
3	Mamik Nurhayati, S.Pd.	P
4	Sutiya, S.Pd.	L
5	Umi Saroh, S.Pd.	P
6	Untari Asih, S.Pd.I	P
7	Sriyati, S.Pd.	P
8	Rizki Rahma Tiaji, S.Pd.	L
9	Umi Masru'ah, S.Pd.	P
10	Meilani Eka Ariningtyas, S.Pd.	P
11	Untung Widartiningsih, S.Pd.	P
12	Ninik Sunianti, S.Pd.	P
13	Ahmad Sofwan, S.Pd.	L
14	Puspita Handayani, S.Pd.	P
15	Eko Solihati, S.Pd.	P
16	Untung Nasroh, S.Pd.I	L
17	Farida Mukti Sari, S.Pd.	P
18	Muhammad Teguh Santoso, S.Pd.	L
19	Nurul Mafrohah, S.Pd.	P
20	Miftahul Khoiriyah, S.Pd.	P
21	Kesmas Dodi Kurnia Adityantoro	L
22	Nanang Ariyanto	L
23	Widodo	L

*Lampiran 3 Ttabulasi Data Penelitian*

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	TOTAL
5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	113
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	93
4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	107
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	131
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	109
4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	105
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	102
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	113
4	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	112
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	113
4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	109
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	5	4	95
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	100
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	123
5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	91
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	TOTAL
4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	96
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	85
4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114
4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	101
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	5	5	4	5	97
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	97
3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	5	94
3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	97
3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	95
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	96
5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	98
3	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	93
3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	4	95
4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4	106
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	102

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	40.0	40.0	40.0
	Perempuan	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

		<b>Masa Kerja</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 5 Tahun	18	72.0	72.0	72.0
	1 – 5 Tahun	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

# Hasil Validitas

		Correlations																													
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	To tal	
X1	Pearson Correlation	1	0,666	0,806	0,459	0,629	0,555	0,489	0,539	0,731	0,786	0,862	0,492	0,297	0,764	0,444	0,429	0,355	0,679	0,294	0,143	0,599	0,428	0,437	0,682	0,415	0,661	0,699	0,677	0,850	
	Sig. (2-tailed)		0	0	0,021	0,001	0,004	0,013	0,001	0	0	0	0,013	0,156	0	0,026	0,036	0,082	0	0,154	0,496	0,002	0,003	0,023	0,029	0	0,039	0	0	0	0
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	0,666	1	0,657	0,486	0,373	0,483	0,373	0,504	0,445	0,711	0,554	0,438	0,524	0,484	0,466	0,269	0,509	0,494	0,585	0,414	0,308	0,308	0,623	0,392	0,553	0,352	0,357	0,480	0,730	
	Sig. (2-tailed)	0		0	0,014	0,066	0,016	0,006	0,012	0,026	0	0,004	0,029	0,008	0,015	0,019	0,009	0,012	0,002	0,039	0,134	0,134	0,001	0,013	0,005	0,000	0,084	0,079	0,015	0	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X3	Pearson Correlation	0,806	0,657	1	0,547	0,707	0,647	0,517	0,477	0,597	0,779	0,732	0,367	0,253	0,623	0,378	0,209	0,208	0,675	0,402	0,242	0,344	0,264	0,549	0,628	0,579	0,497	0,426	0,619	0,788	
	Sig. (2-tailed)	0	0		0,005	0	0	0,009	0,017	0,002	0	0	0,072	0,221	0,006	0,138	0,313	0	0,047	0,247	0,094	0,202	0,003	0,005	0,001	0,002	0,011	0,014	0,001	0	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X4	Pearson Correlation	0,459	0,486	0,547	1	0,554	0,474	0,554	0,526	0,303	0,354	0,314	0,274	0,102	0,294	0,584	0,435	0,365	0,365	0,633	0,419	0,229	0,543	0,442	0,216	0,499	0,555	0,495	0,323	0,661	
	Sig. (2-tailed)																														
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25







	Sig. (2- taille d)	0, 01 3	0, 02 9	0, 07 1	0, 18 6	0, 15 7	0, 01 1	0, 02 3	0, 02 5	0, 02 0	0, 00 7	0, 00 4	0	0, 01 9	0, 11 6	0, 02 7	0, 14 5	0,1 69	0, 27	0, 17 8	0, 05 8	0, 01 5	0, 46 7	0, 19 2	0, 96 4	0, 46 9	0, 10 2	0, 05 2	0, 00 3	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
X 1 3	Pear son Corr elati on	0, 29 2	0, 52 1	0, 05 3	0, 10 2	0, 18	0, 27 3	0, 05 2	0, 07 8	0, 02 1	0, 25 6	0, 05 8	0, 79 8	1	0, 32 1	0, 35 3	0, 05 7	0, 52 6	0,3 12	0, 37 3	0, 45 3	0, 22 4	0, 39 9	0, 21 1	0, 05 9	0, 13	-	0, 05 4	0, 04	0, 47 2
	Sig. (2- taille d)	0, 15 6	0, 00 8	0, 22 2	0, 62 8	0, 38 9	0, 18 7	0, 22 5	0, 06 3	0, 22 5	0, 00 7	0, 03 8	0	0, 11 8	0, 08 3	0, 13 5	0, 00 7	0,1 29	0, 06 6	0, 02 3	0, 28 1	0, 04 8	0, 31 1	0, 77 8	0, 53 5	0, 71 3	0, 79 7	0, 84 9	0, 01 7	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X 1 4	Pear son Corr elati on	0, 76 7	0, 48 0	0, 62 8	0, 29 4	0, 56 3	0, 53 7	0, 31 3	0, 71 0	0, 75 7	0, 64 6	0, 67 2	0, 46 5	0, 32 1	1	0, 47 1	0, 39 2	0, 34 9	0,7 66	0, 15 9	0, 05 1	0, 43 7	0, 33 5	0, 38 3	0, 69 5	0, 40 6	0, 51 8	0, 54 1	0, 60 6	0, 74 6
	Sig. (2- taille d)	0	0, 01 5	0, 00 1	0, 15 3	0, 00 6	0, 00 7	0, 12 7	0	0	0	0	0, 01 9	0, 11 8	0, 01 8	0, 05 3	0, 08 7	0	0, 44 8	0, 80 8	0, 02 9	0, 10 2	0, 05 8	0	0, 04 4	0, 00 8	0, 00 5	0, 00 1	0	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X 1 5	Pear son Corr elati on	0, 44 4	0, 46 4	0, 37 1	0, 58 4	0, 62 2	0, 56 0	0, 62 5	0, 60 5	0, 44 4	0, 32	0, 30 8	0, 32 2	0, 35 3	0, 47 1	1	0, 85 3	0, 61 2	0,4 99	0, 70 2	0, 49 8	0, 37	0, 58 3	0, 42 2	0, 25 9	0, 57 8	0, 42 3	0, 39 9	0, 20 2	0, 73 1
	Sig. (2- taille d)	0, 02 6	0, 01 9	0, 06 8	0, 00 2	0, 00 0	0, 00 1	0, 00 2	0, 02 1	0, 11 6	0, 13 9	0, 11 5	0, 08 6	0, 01 8	0	0	0, 00 1	0,0 11	0	0, 01 1	0, 06 8	0, 00 2	0, 03 6	0, 21 2	0, 00 0	0, 03 2	0, 25 5	0, 03 3	0, 33 2	0
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X 1 6	Pear son Corr elati on	0, 42 9	0, 26 6	0, 30 9	0, 48 5	0, 65 7	0, 73 0	0, 72 6	0, 53 0	0, 45 3	0, 21 4	0, 33	0, 44 2	0, 30 7	0, 39 2	0, 85 3	1	0, 34 1	0,2 87	0, 52 9	0, 42 9	0, 53 0	0, 61 6	0, 45 4	0, 39 2	0, 47 0	0, 37 8	0, 43 5	0, 18	0, 68 8

	Sig. (2-tailed)	0,033	0,018	0,013	0,014	0,000	0,000	0,002	0,030	0,107	0,027	0,135	0,053	0,000	0,095	0,165	0,007	0,003	0,000	0,000	0,002	0,053	0,018	0,062	0,003	0,388	0,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
X17	Pearson Correlation	0,355	0,059	0,028	0,043	0,025	0,009	0,039	0,066	0,009	0,041	0,043	0,003	0,052	0,034	0,061	0,034	0,014	0,000	0,028	0,009	0,031	0,026	0,039	0,012	0,000	0,547	
	Sig. (2-tailed)	0,082	0,029	0,038	0,003	0,021	0,064	0,005	0,001	0,066	0,004	0,002	0,140	0,000	0,008	0,000	0,009	0,000	0,000	0,009	0,040	0,017	0,065	0,012	0,020	0,005	0,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X18	Pearson Correlation	0,679	0,494	0,675	0,365	0,463	0,422	0,094	0,633	0,775	0,664	0,570	0,284	0,312	0,766	0,499	0,284	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,012	0,003	0,007	0,002	0,003	0,065	0,000	0,000	0,000	0,000	0,012	0,009	0,001	0,016	0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X19	Pearson Correlation	0,294	0,058	0,040	0,063	0,048	0,040	0,048	0,038	0,173	0,033	0,134	0,229	0,037	0,159	0,070	0,052	0,053	0,039	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,154	0,002	0,040	0,001	0,014	0,004	0,005	0,007	0,041	0,010	0,052	0,027	0,006	0,044	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X20	Pearson Correlation	0,143	0,041	0,024	0,041	0,030	0,025	0,030	0,018	0,008	0,028	0,004	0,027	0,045	0,005	0,049	0,042	0,034	0,011	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. (2-tailed)	0,154	0,002	0,040	0,001	0,014	0,004	0,005	0,007	0,041	0,010	0,052	0,027	0,006	0,044	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25











Y 11	Pearson Correlation	0,145	0,454	0,198	0,298	0,425	0,012	0,105	0,081	0,21	0,398	1	0,392	0,297	0,196	0,299	0,32	0,531	0,425	0,116	0,026	0,121	0,383	0,724	0,430	0,466	0,550
	Sig. (2-tailed)	0,49	0,023	0,347	0,148	0,034	0,956	0,619	0,699	0,315	0,049	0,0	0,053	0,149	0,347	0,147	0,118	0,006	0,034	0,579	0,901	0,585	0,059	0	0,032	0,019	0,004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y 12	Pearson Correlation	0,498	0,323	0,287	0,389	0,167	0,168	0,446	0,274	0,28	0,420	0,392	1	0,689	0,590	0,649	0,146	0,266	0,723	0,147	0,249	0,471	0,26	0,514	0,464	0,212	0,685
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,115	0,163	0,055	0,426	0,421	0,026	0,186	0,175	0,036	0,053	0	0,002	0	0,485	0,198	0	0,482	0,23	0,018	0,209	0,009	0,009	0,019	0,008	0,30
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y 13	Pearson Correlation	0,480	0,126	0,208	0,235	0,37	0,17	0,425	0,530	0,437	0,635	0,297	0,689	1	0,774	0,725	0,211	0,367	0,716	0,228	0,507	0,725	0,466	0,396	0,455	0,147	0,765
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,547	0,319	0,257	0,069	0,416	0,034	0,006	0,029	0,001	0,149	0	0	0	0,311	0,071	0	0,273	0,01	0	0,019	0,005	0,022	0,084	0,40	0
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y 14	Pearson Correlation	0,487	0,045	0,333	0,047	0,204	0,048	0,144	0,385	0,540	0,470	0,196	0,590	0,774	1	0,432	0,332	0,386	0,714	0,042	0,144	0,825	0,679	0,500	0,548	0,30	0,678
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,83	0,103	0,825	0,328	0,82	0,491	0,057	0,005	0,018	0,347	0,002	0	0	0,031	0,105	0,057	0	0,842	0,491	0	0	0,011	0,005	0,145	0



Y 18	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	0,702	0,333	0,306	0,437	0,25	0,255	0,354	0,079	0,283	0,37	0,425	0,723	0,716	0,714	0,650	0,406	0,378	1	0,308	0,265	0,650	0,601	0,714	0,783	0,368	0,816	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	0,076	0,18	-	0,224	0,051	0,405	0,157	-	0,288	0,101	0,116	0,147	0,228	0,042	0,673	0,257	-	0,308	1	0,400	0,096	-	-	0,328	0,322	##	0,308
Y 19	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	0,719	0,39	0,894	0,282	0,807	0,044	0,452	0,163	0,758	0,63	0,579	0,482	0,273	0,842	0	0,215	0,902	0,134		0,048	0,649	0,964	0,894	0,117	0,553	0,135	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	0,12	-	-	0,04	0,177	0,18	0,25	0,194	0,267	0,189	-	0,2026	0,549	0,107	0,444	0,459	0,287	0,267	0,265	0,400	1	0,374	0,18	0,072	0,237	0,055	0,393
Y 20	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	0,567	0,664	0,491	0,848	0,398	0,389	0,226	0,352	0,197	0,366	0,901	0,23	0,01	0,491	0,021	0,164	0,197	0,2	0,048		0,065	0,39	0,732	0,254	0,795	0,052	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	0,528	0,121	0,530	0,161	0,409	0,109	0,119	0,367	0,727	0,471	0,121	0,471	0,725	0,825	0,537	0,421	0,582	0,650	0,096	0,374	1	0,836	0,432	0,624	0,324	0,773	
Y 21	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	0,007	0,565	0,006	0,442	0,042	0,603	0,571	0,071	0	0,018	0,565	0,018	0	0	0,006	0,036	0,002	0	0,649	0,065		0	0,031	0,001	0,114	0	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	



	Pearson Correlation	0,175	0,252	0,458	0,171	0,271	0,142	0,123	0,24	0,366	0,423	0,466	0,212	0,147	0,303	0,048	0,647	0,570	0,368	0,125	0,055	0,324	0,594	0,695	0,484	1	0,552	
Y 25	Sig. (2-tailed)	0,404	0,225	0,021	0,415	0,109	0,497	0,558	0,248	0,072	0,035	0,019	0,308	0,484	0,145	0,818	0	0,003	0,071	0,553	0,795	0,114	0,002	0	0,014		0,004	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	Pearson Correlation	0,604	0,472	0,620	0,512	0,535	0,252	0,426	0,422	0,590	0,623	0,550	0,685	0,765	0,678	0,719	0,542	0,654	0,816	0,308	0,393	0,773	0,732	0,701	0,736	0,552	1	
T ot al	Sig. (2-tailed)	0,001	0,017	0,001	0,009	0,006	0,224	0,033	0,035	0,002	0,001	0,004	0	0	0	0	0,005	0	0	0,135	0,052	0	0	0	0	0	0,004	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.956	28

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	103.0000	164.667	0.833	0.953
X2	103.2800	167.627	0.703	0.954
X3	103.0800	164.993	0.763	0.953
X4	103.1200	167.443	0.624	0.955
X5	103.1200	165.860	0.751	0.953

X6	103.1600	168.140	0.727	0.954
X7	103.1200	168.027	0.639	0.954
X8	103.2400	169.190	0.775	0.953
X9	103.1600	167.807	0.684	0.954
X10	103.2000	166.417	0.740	0.953
X11	103.0800	166.160	0.758	0.953
X12	103.1200	171.777	0.536	0.955
X13	103.1600	172.640	0.428	0.956
X14	103.0800	169.077	0.726	0.954
X15	103.2800	169.877	0.708	0.954
X16	103.2000	168.000	0.657	0.954
X17	103.4400	170.840	0.506	0.956
X18	103.2400	168.773	0.654	0.954
X19	103.3200	172.727	0.584	0.955
X20	103.2000	172.750	0.411	0.957
X21	103.3600	171.073	0.606	0.955

X22	103.3600	170.823	0.621	0.955
X23	103.1600	170.473	0.657	0.954
X24	103.0800	170.410	0.644	0.954
X25	103.0400	167.873	0.640	0.954
X26	103.2000	172.000	0.611	0.955
X27	103.0800	169.827	0.615	0.955
X28	103.1200	170.110	0.578	0.955

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.915	25

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.924	22



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	92.6800	97.310	0.559	0.911
Y2	92.2800	98.293	0.410	0.914
Y3	92.6000	96.750	0.575	0.910
Y4	92.4800	97.843	0.455	0.913
Y5	92.6000	99.250	0.493	0.912
Y6	92.6800	101.977	0.183	0.918
Y7	92.6000	98.750	0.359	0.915
Y8	92.4400	99.423	0.361	0.914
Y9	92.4000	96.583	0.538	0.911
Y10	92.4800	96.760	0.579	0.910
Y11	92.2800	97.043	0.494	0.912
Y12	92.6400	94.907	0.642	0.909

Y13	92.5600	95.840	0.738	0.908
Y14	92.6000	95.917	0.638	0.909
Y15	92.5200	96.760	0.689	0.909
Y16	92.5600	97.507	0.488	0.912
Y17	92.6000	95.583	0.608	0.910
Y18	92.6000	95.917	0.796	0.907
Y19	92.6800	100.643	0.230	0.918
Y20	92.6000	99.333	0.323	0.916
Y21	92.5200	96.093	0.748	0.908
Y22	92.5600	96.257	0.702	0.908
Y23	92.6000	95.583	0.663	0.909
Y24	92.8000	95.917	0.705	0.908
Y25	92.2400	97.357	0.498	0.912

## Hasil Uji Normalitas

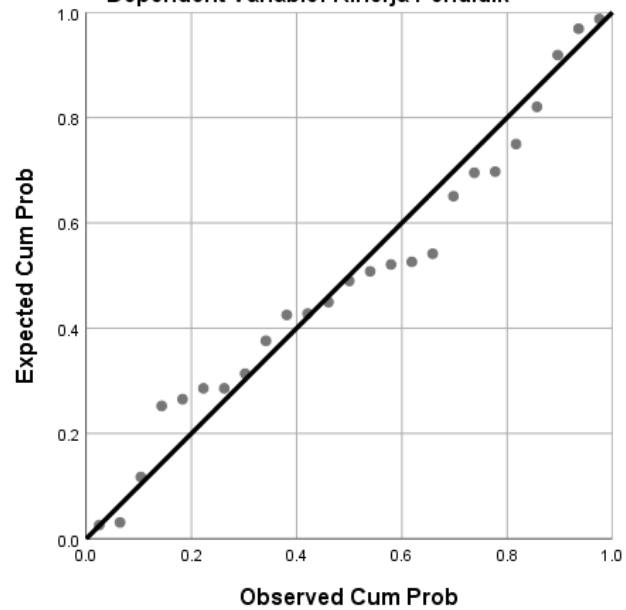
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.68420159
Most Extreme Differences	Absolute	0.138
	Positive	0.138
	Negative	-0.128
Test Statistic		0.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <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.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja Pendidik**



## Hasil Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pendidik * Manajerial Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	2307.583	17	135.740	4.350	0.028
		Linearity	1453.715	1	1453.715	46.590	0.000
		Deviation from Linearity	853.869	16	53.367	1.710	0.241
	Within Groups		218.417	7	31.202		
	Total		2526.000	24			

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.759 <sup>a</sup>	0.576	0.557	6.82796

a. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1453.715	1	1453.715	31.181	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	1072.285	23	46.621		
	Total	2526.000	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

b. Predictors: (Constant), Manajerial Kepala Sekolah

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.601	11.151		3.103	0.005
	Manajerial Kepala Sekolah	0.578	0.103	0.759	5.584	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hanka Kampus II, Ngaliyan, Telp. 7601295 Fax. 7615387, Semarang 50185

Nomor: B-3686/Un.10.3/J3/DA.04.09/09/2022

Semarang, 01 Februari 2023

Lamp : -

Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth

Drs. Wahyudi, M.Pd.

*Assalamualaikum Wr. Wb. .*

Berdasarkan hasil pembahasan usulan judul penelitian di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), maka Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyetujui judul skripsi mahasiswa:

Nama : Evita Rosayni

NIM : 1903036078

Judul : **PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SD NEGERI TAMBAKAJI 04  
SEMARANG**

Dan menunjuk :

1. Pembimbing : Drs. Wahyudi, M.Pd.

Demikian penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan dan atas kerjasama yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikumWr. Wb.*



Tembusan disampaikan kepada Yth:

1. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
2. Mahasiswa yang bersangkutan





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jalan Prof. Hamka Km.2 Semarang 50185  
Telepon 024-7601295, Faksimile 024—7615387  
www.walisongo.ac.id

Nomor: 2670/Un.10.3/D1/TA.00.01/05/2023

Semarang, 25 Mei 2023

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset  
a.n. : Evita Rosayni  
NIM : 1903036078

Yth.  
Kepala Sekolah  
SDN TambakAji 04  
di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb.,

Diberitahukan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, atas nama mahasiswa :

Nama : Evita Rosayni  
NIM : 1903036078  
Alamat : Perumahan Green Diamond RT 04 RW 16 Beringin, Ngaliyan, Kota Semarang  
Judul skripsi : Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Pendidik di SD Negeri TambakAji 04 Semarang

Pembimbing :  
1. Drs. Wahyudi, M. Pd.

Sehubungan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan di berikan izin riset dan dukungan data dengan tema/judul skripsi sebagaimana tersebut diatas selama 1 minggu, mulai tanggal 29 Mei 2023 sampai dengan tanggal 02 Juni 2023.  
Demikian atas perhatian dan terakbulnya permohonan ini disampaikan terimakasih.  
Wassalamualikum Wr.Wb.



Tembusan :  
Dekan FITK UIN Walisongo (sebagai laporan)

## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Evita Rosayni
2. Tempat & Tanggal Lahir : Jakarta, 23 Oktober 2000
3. Alamat Rumah : Jl. Irigasi, Rt. 04 Rw. 02 No. 89, Ujung  
Menteng, Cakun, Jakarta Timur, DKI  
Jakarta.
4. No. HP : 085881343842
5. Email : [evitarosayni01@gmail.com](mailto:evitarosayni01@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

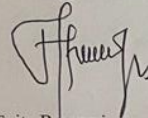
#### Pendidikan Formal:

1. TK Al-Hikmah Ujung Menteng (2005 – 2006)
2. SDN Ujung Menteng 05 Petang (2006 – 2012)
3. MTs Wali Songo Ngabar Ponorogo (2012 – 2015)
4. MA Wali Songo Ngabar Ponorogo (2015 – 2018)
5. UIN Walisongo Semarang (2019 – Sekarang)

#### Pendidikan Non Formal

1. Pondok Pesantren Al-Hikmah 2 Benda, Sirampog (2012 – 2014)
2. Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Ponorogo (2014 – 2018)

Semarang, 21 Juni 2023



Evita Rosayni

## DOKUMENTASI



**Gambar 4. 2 Izin Riset Penelitian**

**Gambar 4. 3 Pemberian Kuesioner**



**Gambar 4. 4 Pengisian Kuesioner**



**Gambar 4. 5 Kondisi Sekolah**

