

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Secara umum pendidikan dipandang sebagai faktor utama dalam bidang pembangunan, pandangan ini mengandung suatu pengertian bahwa pendidikan dapat menopang proses pembangunan. Implikasinya, bahwa pembangunan pendidikan nasional dihadapkan pada tiga tantangan utama yaitu : pertama, pemerataan dan perluasan akses. Kedua, peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing. Ketiga, peningkatan tata kelola, akuntabilitas, serta pencitraan publik yang berkaitan langsung dengan efektifitas dan efisiensi manajemen pendidikan.

Manajemen merupakan hal yang penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, sebuah kinerja organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan adanya manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana yang diharapkan. Di dalam dunia pendidikan, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai

manajer dan sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam mengelola, mengkoordinasikan, mengerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan di sekolahnya. Disinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran ke kepala sekolah dan kemampuan di bidang manajemen sekolah. Kepala sekolah merupakan admisnistrator memegang kunci bagi perbaikan dari kemajuan sekolah.

Mutu guru ikut menentukan mutu pendidikan begitu juga sebaliknya mutu pendidikan akan menentukan mutu generasi-generasi muda sebagai calon warga negara dan masyarakat. Guru sebagai tenaga profesional merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan sebuah keahlian dan dituntut agar senantiasa menjalankan pengabdianya dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran. Guru yang profesional dapat dipandang sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*immaturity*) menjadi matang, dari diarahkan orang lain (*other-directedness*) menjadi mengarahkan sendiri.

Peran guru dalam proses belajar mengajar dirasakan sangatlah besar pengaruhnya terhadap perubahan tingkah laku anak didik. Untuk dapat mengubah tingkah laku anak didik maka diharapkan adanya seorang guru yang profesional, yang mampu menggunakan seluruh kemampuan pendidikan sehingga proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Di dalam undang-undang No 14 tahun 2005 terdapat komponen guru dan dosen. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan

kompetensi sosial. (<https://kompetensi.info/kompetensi-guru/empat-kompetensi-guru.html>).

Maka dengan adanya hal seperti ini setiap tenaga guru harus peka terhadap kondisi sosial yang dinamis untuk motivasi internal yang tinggi untuk mendeteksi kelemahan atau kekurangan sekaligus meningkatkannya. Disamping itu guru memerlukan bantuan atau dukungan dari kepala sekolah untuk mencapai atau menciptakan situasi dan kondisi yang baik sehingga guru dapat membawa siswa dalam mencapai prestasi yang tinggi.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program-program pembinaan tenaga kependidikan oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki kepribadian, kemampuan serta keterampilan dalam memimpin sebuah lembaga kependidikan. Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja yang dimana prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan dalam suatu unit kerja. Untuk itu diperlukan guru yang profesional dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni salah satunya keterampilan atau kemampuan manajerial kepala sekolah yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah merupakan pemegang terbesar yang harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para guru, sehingga guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan serta peningkatan mutu sekolah. Dari kepemimpinan kepala sekolah itulah hal

yang akan menimbulkan dampak besar pada lingkungan serta suasana kerja di sekolah.

SMA Negeri 1 Siempat Nempu merupakan sekolah yang sudah terakreditasi A. Saat ini dipimpin oleh kepala sekolah Bapak Morhan Manalu, yang memiliki 20 tenaga pendidik, yang terdiri dari 17 guru PNS dan 3 guru honorer. Berdasarkan observasi awal ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. SMA Negeri 1 Siempat Nempu menerapkan kedisiplinan untuk para guru, akan tetapi masih terdapat beberapa guru yang tidak disiplin, dalam mengajar guru hanya memberikan tugas dan mencatat saja kepada siswa tanpa memberikan penerangan terlebih dahulu, masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya tidak dilandasi rasa tanggung jawab, masih terdapat guru yang sering tidak datang tanpa memberikan keterangan dan datang tidak tepat waktu. Dengan adanya kedisiplinan ini diharapkan agar para guru dapat senantiasa disiplin dan bertanggungjawab pada tugasnya dan dengan adanya penerapan kedisiplinan ini diharapkan agar para guru dapat memberikan mutu dan kinerjanya yang baik dalam mengajar dan mendidik peserta didik. Selain itu peneliti juga dapat melihat masalah lain yaitu kurangnya partisipasi guru di dalam memberikan masukan kepada kepala sekolah di dalam membuat perencanaan sekolah.

Dengan demikian, sebagai kepala sekolah yang menjadi pimpinan dalam lembaga pendidikan harus mampu melakukan penilaian kinerja guru masing-masing guru baik secara individu maupun secara keseluruhan agar mampu mengukur seberapa baiknya guru tersebut melaksanakan tugasnya dan tanggung

jawabnya di sekolah. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang mempengaruhi mutu dan kinerja guru, dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu dan Kinerja Guru di SMAN 1 Siempat Nempu Tahun Ajaran 2022/2023”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya partisipasi guru di dalam memberikan masukan kepada kepala sekolah di dalam membuat perencanaan sekolah.
2. Dalam mengajar guru hanya memberikan tugas dan mencatat saja kepada siswa tanpa memberikan penerangan terlebih dahulu.
3. Masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya tidak dilandasi rasa tanggung jawab.
4. Masih terdapat guru yang sering tidak datang tanpa memberikan keterangan dan datang tidak tepat waktu.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi masalah yang diteliti yakni sebagai berikut :

Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru di SMAN 1 Siempat Nempu Tahun Ajaran 2022/2023.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka dapat di rumuskan suatu permasalahan seagai berikut :

1. Bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 1 Siempat Nempu Tahun Ajaran 2022/2023?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru di SMAN 1 Siempat Nempu Tahun Ajaran 2022/2023?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 1 Siempat Nempu Tahun Ajaran 2022/2023
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru di SMAN 1 Siempat Nempu Tahun Ajaran 2022/2023

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

1. Untuk mengetahui gambaran bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dan meningkatkan mutu dan kinerja guru.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru bagi mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan terkhusus bagi siapapun yang membacanya.
3. Memberikan referensi bagi mahasiswa jurusan ekonomi yang berminat melakukan penelitian dengan tema lain yang sejenis dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru yang ada di SMAN 1 Siempat Nempu

2. Bagi Sekolah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan informasi dan masukan terkhusus bagi SMAN 1 Siempat Nempu baik kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, guru-guru, untuk selalu dapat bekerja dan meningkatkan mutu dan kinerja guru di sekolah.

3. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru bagi mahasiswa Universitas HKBP Nommensen Medan terkhusus bagi siapapun yang membacanya

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

###### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi Manajerial**

Kompetensi manajerial berasal dari dua kata yaitu kompetensi dan manajerial. Kompetensi yang berarti kemampuan, keterampilan dan keahlian sedangkan manajerial yang berarti mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan dan mengembangkan. Istilah kompetensi memiliki banyak makna, Menurut Stephen Robbyn (Akuntabilitas & Pendidikan, 2013) “Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik”.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, nilai, sikap serta keterampilan yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut Mulyasa (Siahaan, 2013:62) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang di refleksikan menjadi kebiasaan berpikir dan bertindak”. Pendapat tersebut sejalan dengan definisi yang terdapat dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) bahwa “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan , keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang sehingga ia terbiasa



berperilaku dan bersikap sesuai dengan tingkat kognitif, afektif dan psikomotorik yang dimilikinya.

Dari defenisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimilikinya, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, guna untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi atau lembaga.

Sedangkan manajerial merupakan perpaduan seni dan ilmu, sebuah ilmu dalam mengatur segala sesuatu dengan benar. Manajerial adalah hal-hal yang berhubungan dengan manajer. Manajerial atau kepemimpinan memiliki istilah : sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari satu jabatan.

Berikut merupakan defenisi dari beberapa ahli :

Menurut Mondy dan Premeaux (Siahaan, 2013) bahwa manajemen adalah proses penyelesaian pekerjaan melalui usaha-usaha orang lain. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Robbins (Siahaan, 2013) yaitu bahwa manajemen adalah “proses menyelesaikan aktivitas-aktivitas secara efisien dengan dan melalui orang lain”. Berdasarkan definisi ini nampak bahwa proses manajemen akan terjadi apabila seseorang melibatkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Mereka membuat keputusan, mengalokasikan sumber daya dan mengarahkan kegiatan bawahan untuk mencapai sasaran atau tujuan. Menurut Hasibuan (HARAHAP, 2018) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber

daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Murniati dan Usman (Magister et al., 2018) berpendapat bahwa “Manajemen merupakan kegiatan mengatur berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, dalam rangka melakukan berbagai kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan , mengorganisasi sumber daya, memimpin bawahan dan mengontrol pekerjaan secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

### **2.1.2.2 Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah berasal dari dua kata yakni “kepala” dan “sekolah”. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah merupakan suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran kepada peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal.

Kepala sekolah merupakan guru yang diberi tugas tambahan sebagai ketua di sekolah untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal yang diangkat berdasarkan tugas dan wewenangnya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan Suparman (Sutiara, 2021). Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam keberlangsungan pendidikan sekolah , salah satu peranan kepala sekolah di sekolah yaitu sebagai manajerial, kepala sekolah dalam

bidang manajerial berkaitan dengan manajemen sekolah sehingga semua sumber daya dapat disediakan dan dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien Darmadi (Sutiara, 2021).

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan seperti diungkapkan oleh Supriadi (Akuntabilitas & Pendidikan, 2013) bahwa: “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal anak didik”.

Kepala sekolah merupakan sosok kunci dari sebuah sistem manajemen sekolah. Hal ini memberikan arti bahwa sosok kepala sekolah harus mampu menjaga iklim positif yang ada di sekolah, mendorong guru-guru untuk bersemangat dalam meningkatkan kompetensinya, merangkul semua stafnya agar dapat bekerja dengan baik sehingga kondisi lingkungan sekolah menjadi nyaman dan yang paling penting peran kepala sekolah adalah dapat mendorong para siswa untuk memiliki prestasi yang gemilang Agustini (M & W, 2021).

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa kepala sekolah adalah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.

### **2.1.2.3 Pengertian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

Kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan faktor kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru. Kepala sekolah

adalah sebagai salah satu manajer pendidikan. Maju mundurnya mutu dan kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh seorang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci kesuksesan sebuah sekolah.

Menurut Karwati dan Priansa (Dukungan et al., 2022) Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah “Kemampuan dalam menyusun perencanaan sekolah, pendayagunaan semua sumber daya yang ada, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran siswa, mengelola guru dan staf, mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat”.

Menurut Hartanto (Dukungan et al., 2022) Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah “Kemampuan mengendalikan seluruh sumber daya dalam satuan pendidikan untuk mencapai visi, dan misi, serta tujuan satuan pendidikan”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal merencanakan, mengoordinasikan, dan mengembangkan lembaga pendidikan untuk mencapai visi, misi serta tujuan yang ditetapkan.

#### **2.1.2.4 Fungsi Manajerial Kepala Sekolah**

Di dalam sebuah sekolah dibutuhkan seorang pemimpin yang efektif, yaitu seseorang yang dapat menggerakkan membimbing, mengarahkan, memotivasi, memberi informasi dan mengajak dengan sukarela terhadap orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi serta anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi,

kesehatan, sandang, pangan, papan, maupun kebutuhan lainnya yang perlu didapatkan. Hal ini dapat terjadi apabila seorang pemimpin dapat melaksanakan fungsi utamanya untuk menjalankan kepemimpinan dengan baik dan benar berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan organisasi.

Menurut Robbins (Siahaan, 2013) merinci fungsi manajemen menjadi 4 bagian yang meliputi; *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Perencanaan (*planning*) merupakan pekerjaan yang meliputi, perumusantujuan, penetapan strategi, pengembangan rencana-rencana menjadi program yang dapat dikoordinasikan dalam penerapannya. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan kegiatan yang menetapkan apa yang diperlukan untuk dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan siapa yang akan mengerjakan. Memimpin (*leading*) merupakan kegiatan mengarahkan dan memotivasi seluruh komponen yang ada dalam organisasi, dan menyelesaikan berbagai konflik. Sedangkan pengendalian (*controlling*) merupakan kegiatan untuk memonitor berbagai aktifitas dan menjamin bahwa apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat.

Mengadaptasikan fungsi-fungsi manajemen dari para ahli, fungsi manajemen yang sesuai dengan profil kinerja pendidikan yaitu melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Proses manajemen secara umum mengikuti langkah-langkah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan.

1. Merencanakan adalah membuat suatu target-target yang akan dicapai atau diraih di masa depan. Dalam Merencanakan pada

dasarnya membuat keputusan mengenai arah yang akan dituju, tindakan yang akan diambil, sumber daya yang akan diolah dan teknik/metode yang dipilih untuk digunakan

2. Mengorganisasikan adalah proses mengatur, mengalokasikan, dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Para anggota organisasi.
3. Mengendalikan institusi pendidikan adalah membuat institusi berjalan sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan dan sampai kepada tujuan secara efektif dan efisien.
4. Memimpin, pemimpin pendidikan bertugas mengarahkan dan mempengaruhi seluruh SDM untuk melakukan tugas-tugas. Memberdayakan sumber daya pendidikan, yang meliputi sarana dan prasarana, dana, informasi, maupun SDM.

Menurut George R. Terry, (M & W, 2021) terdapat empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan), dan *Controlling* (Pengawasan).

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian tidak dapat diwujudkan tanpa ada hubungan dengan yang lain dan tanpa menetapkan tugas-tugas tertentu untuk masing-masing unit.

## 3. Pelaksanaan /Penggerakan

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan

## 4. Pengawasan

Control mempunyai perananan atau kedudukan yang penting sekali dalam manajemen, mengingat mempunyai fungsi untuk menguji apakah pelaksanaan kerja teratur tertib, terarah atau tidak.

Fungsi kepala sekolah diantaranya sebagai perencana, pengorganisasi, pengarahan, dan pengawas. Kepala Sekolah harus mempunyai kemampuan yang profesional dalam melakukan pembinaan kinerja guru untuk menggerakkan organisasi Sekolah. Karena keberhasilan suatu Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengajar guru serta kepemimpinan kepala Sekolah.

Pendekatan-pendekatan kemampuan yang dilakukan oleh kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dengan dua cara yaitu secara individu dan kelompok. Pendekatan secara individu dilakukan dengan cara menyelesaikan

kendala guru secara pribadi dan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan kepada pendidikan magister yang tamatan SI, sehingga kepala Sekolah berusaha mendorong agar guru mau melanjutkan pendidikan. Kepala Sekolah juga melakukan pendekatan kelompok yaitu dengan cara membuat program pertemuan guru melalui KKG, sehingga dapat memecahkan masalah rumit yang terjadi dalam pembelajaran di Sekolah. Dari kegiatan KKG kepala sekolah juga dapat melakukan pembinaan secara profesional terhadap guru, sehingga kinerjanya dapat terus ditingkatkan.

Dari beberapa uraian di atas, fungsi manajerial adalah kegiatan merencanakan atau merumuskan dalam program tujuan dan tindakan yang dilakukan, mengorganisasikan mengandung arti bahwa pemimpin pendidikan harus bisa mengkoordinasi SDM dan sumber-sumber materi pendidikan, memimpin, mengarahkan dan mempengaruhi seluruh SDM, mengendalikan supaya organisasi/instansi berjalan dengan baik. Serta memberdayakan sumber daya yang telah tersedia secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

### **2.1.2 Kompetensi Kepala Sekolah**

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh tenaga kependidikan atau dosen dalam melaksanakan tugas



keprofesionalan". (<https://jdih.kemenkeu.go.id/fulltext/2005/14tahun2005uu.htm>).

Kompetensi dapat di peroleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

Kompetensi kepala sekolah sebagaimana tertulis dalam Peraturan menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, adalah kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

1. Kompetensi kepribadian

Kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dalam dimensi kompetensi kepribadian antara lain:

- a. Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas sekolah/madrasah.
- b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah

2. Kompetensi manajerial

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.

- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
  - c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
  - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/ madrasah menuju organisasi pemberajar yang efektif.
  - e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
3. Kompetensi kewirausahaan
- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/ madrasah.
  - b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/ madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
  - c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/ madrasah.
  - d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/ madrasah.
  - e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/ jasa sekolah/ madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
4. Kompetensi supervisi

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
  - b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
  - c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
5. Kompetensi sosial
- a. Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
  - b. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
  - c. Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.
- (<https://dikdasmenpcmgarutkota.wordpress.com/2013/12/06/s-tandar-kompetensi-kepala-sekolah-permendiknas-no-13-tahun-2007/>).

Dalam perspektif kebijakan pendidikan Nasional (Depdiknas, 2006), terdapat tujuh kompetensi kepala sekolah yaitu : (1) Kepala sekolah sebagai Educator (pendidik); (2) kepala sekolah sebagai manager; (3) kepala sekolah sebagai administrator; (4) kepala sekolah sebagai supervisor; (5) kepala sekolah sebagai leader (pemimpin); (6) kepala sekolah sebagai pencipta iklim kerja; (7) kepala sekolah sebagai wirausahawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka sejauh mana kepala sekolah dapat mewujudkan peran-perannya tersebut, secara langsung maupun secara tidak langsung dapat memberikan kontribusi bagi para guru dan staf sebagaimana tugas pokok dan fungsi kompetensi kepala sekolah.

Salah satu kunci yang sangat menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya adalah kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh keandalan manajemen sekolah yang bersangkutan.

### **2.1.3 Peningkatan Mutu dan Kinerja Guru**

#### **2.1.3.1 Pengertian Mutu Guru**

Mutu dalam bahasa Inggris “*quality*” yang berarti bermutu atau berkualitas. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “ mutu merupakan ukuran baik buruk suatu benda, taraf atau derajat, kepandaian atau kecerdasan.”

Edward Sallis (Nasution et al., 2022) bahwa “Mutu diartikan sebagai standar produk dan jasa serta standar pelanggan. Standar produk dan jasa maksudnya pendidikan yang bermutu apabila pelayanan dan produk memiliki kesesuaian dengan spesifikasi, kesesuaian dengan tujuan dan manfaat, tanpa cacat serta selalu baik dari awal. Sedangkan yang dimaksud dengan standar pelanggan adalah pelayanan dan produk pendidikan bisa dikatakan bermutu, apabila dapat memuaskan pelanggan dengan cara memenuhi kebutuhan dan menyenangkan mereka”.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan (Depdiknas, 2001). Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input sumber daya meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru termasuk guru BP, karyawan, siswa) dan sumber daya selebihnya (peralatan, perlengkapan, uang, bahan, dan sebagainya). Input perangkat lunak meliputi struktur organisasi

sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, dan program. Input harapan-harapan berupa visi, misi, tujuan, dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah. Kesiapan input sangat diperlukan agar proses dapat berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, tinggi rendahnya mutu input dapat diukur dari kesiapan input. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut. Seorang guru memiliki moral kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh antusias, bergairah, penuh inisiatif, bergembira, tenang, teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, disiplin waktu. Sebaliknya orang yang memiliki moral kerja rendah akan membuat kurangnya gairah, malas, sering membuat kesalahan dalam melaksanakan tugasnya dan tidak disiplin.

Peningkatan mutu berkaitan dengan target yang harus dicapai, proses untuk mencapai dan faktor-faktor yang terkait. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yaitu perlu mendapat perhatian, yakni aspek mutu hasil dan aspek proses mencapai hasil tersebut. Peningkatan mutu sekolah secara umum dapat diambil bersamaan dengan strategi dalam pembangunan akuntabilitas pendidikan dengan pola kepemimpinan.

Adapun indikator dalam mutu (kualitas) menurut Marjan, 2019:68 yaitu :

1. Membuat program pembelajaran
2. Membuat rencana pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan pembelajaran/melaksanakan interaksi pembelajaran
4. Mengadakan pengembangan setiap bidang pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya
5. Melakukan penilaian atau mengevaluasi hasil belajar masing-masing pada peserta didik.

#### **2.1.3.2 Pengertian Kinerja Guru**

Kata kinerja guru merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance* yang sering diartikan sebagai kinerja atau prestasi kerja, kinerja

mempunyai makna yang lebih luas dan bukan hanya menyatakan hasil kerja tetapi juga menyatakan bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja juga merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta melakukan evaluasi pembelajaran.

Banyak peneliti yang memberi pengertian yang berbeda mengenai kinerja guru. Menurut Uno (Padangsidimpuan, 2021) “Kinerja guru merupakan hasil kinerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional dalam proses pembelajaran”. Menurut Mangkunegara (Padangsidimpuan, 2021) “Menyatakan bahwa kinerja yang berkenaan dengan profesi keguruan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pelajaran pada siswanya”.

Menurut Madjid (Nuraini, 2022), “Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu lembaga pendidikan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah”.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa pengertian kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya dalam rangka mencapai tujuan

pendidikan. Guru adalah faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal. Guru juga merupakan subjek yang terlihat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Guru dianggap sebagai seorang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Menurut Sedarmayanti (Padangsidimpuan, 2021) menyatakan bahwa: Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) motivasi kerja, (2) disiplin kerja, (3) pendidikan (4) iklim kerja.

#### **1. Motivasi kerja**

Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri.

#### **2. Disiplin kerja**

Disiplin kerja memiliki arti penting bagi setiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus agar dapat menjadi kebiasaan dan membudaya dikalangan para guru. Disiplin timbul berdasarkan kesadaran diri sendiri. Peraturan biasanya dibuat untuk menciptakan keteraturan dalam setiap instansi, dalam hal ini adalah sekolah sebagai tempat guru bekerja. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki guru maka akan semakin besar peluang guru dalam mencapai tujuan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Pendidikan

Pendidikan adalah proses untuk memberikan manusia berbagai macam situasi yang bertujuan memberdayakan diri. Proses tersebut dapat berupa kegiatan pembelajaran yang mampu memberikan ilmu maupun pengalaman untuk mengembangkan kemampuan dalam diri. Sejak lahir setiap orang telah dianugerahi potensi yang mampu menjadikan sumber kekuatan atau kelebihan pada dirinya.

### 4. Iklim kerja

Pada dasarnya iklim kerja dapat disebut sebagai iklim organisasi, di mana organisasi merupakan kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Islam et al., 2017), faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### a) Faktor kemampuan

Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan



bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

- b) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pendapat yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa faktor ini dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja seorang guru. faktor tersebut haruslah mendapatkan perhatian dari kepala sekolah agar kinerja guru dapat meningkat dan dapat berjalan dengan baik.

#### **2.1.3.4 Pengukuran atau penilaian Kinerja Guru**

Pengukuran kinerja adalah pengukuran hasil karya yang dimana merupakan alat manajemen untuk menilai keberhasilan ataupun pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran sekolah. Pengukuran kinerja meliputi penetapan indikator kinerja dan penentuan hasil capaian indikator kinerja.

Menurut Mitchell dan Larson (Susanto, 2012) “ Penilaian kinerja adalah kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain”.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (Susanto, 2012) beberapa sumber penilaian tenaga kependidikan adalah: (1) penilaian atas diri sendiri; (2) penilaian oleh siswa; (3) penilaian oleh rekan sejawat; dan (4) penilaian oleh atasan langsung.

Dalam mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja guru dapat diartikan penilaian dan setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya. Penilaian kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui perencanaan, pembinaan, dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus.

#### **2.1.4 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu dan Kinerja Guru**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Baik atau buruknya pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin di nilai dari kesuksesan kinerja. Kepala sekolah yang melakukan pekerjaan secara efektif dapat diukur dari sejauh mana dia mampu mengarahkan tenaga pengajarnya sehingga dapat membuahkan hasil pada setiap siswa. Keefektifan ini mencakup sejauh mana perhatian kepala sekolah dalam mengelola manajemen sekolah. Upaya yang dilakukan pemimpin dalam rangka peningkatan mutu yaitu : (a) mengkomunikasikan visi; (b) pengembangan budaya mutu; (c) memperdayakan para guru; (d) mengkomunikasikan visi; (e) pengembangan budaya mutu; serta (f) memperdayakan para guru.

Dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru, kepala sekolah harus menempatkan guru pada jabatan profesional dengan membenahi pendidikannya, pembiayaan PMB dan pengembangan kurikulum menjadi prioritas program sekolah.

## 2.2 Penelitian yang Relevan

Untuk melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencari bahan-bahan penelitian yang ada dan relevan dengan penelitian yang akan diteliti.

Penelitian tersebut sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Relevan**

| <b>Nama Peneliti</b>  | <b>Tahun</b> | <b>Judul</b>  | <b>Hasil</b>   |
|---|--------------|---|--|
| Nuraini   | 2022         | Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Leuwisadeng | Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa adanya pengaruh standar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 1 Leuwisadeng. Dengan koefisien determinan sebesar 43.7% dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu standar kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim guru. Sedangkan sisanya 56.3% kinerja guru di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.  |
| Aditia Sutiara, Ines Widiya Ningsih, Muhamad Khozinul Huda dan Rokman Hidayat | 2021         | Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Sdn 4 Margadadi                             | Jurnal berjudul Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidik Di Sdn 4 Margadadi. Yang berisi tentang Kepala sekolah di UPTD SDN 4 Margadadi yang telah memiliki kemampuan untuk meningkatkan mutu pendidikan, yang meliputi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Perannya yang sangat kompleks, maka kepala sekolah harus benar-benar melakukan monitoring dan evaluasi terhadap visi misi serta program-program yang terlaksana. Sehingga mampu merumuskan dan menganalisis untuk program-program selanjutnya agar maksimal. Disisi yang lain pun kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi selalu melakukan evaluasi kinerja-kinerja guru, staf, dan lingkungan sekolah guna menarik perhatian masyarakat. |

|            |      |   |  |
|------------|------|---|--|
| Siahaan, M | 2013 | Kinerja Kepala SMK Ditinjau dari Faktor Iklim Sekolah, Kompetensi Supervisi dan Kompetensi Kewirausahaan di Provinsi Sumatera Utara | Berdasarkan hasil Disertasi yang diperoleh bahwa kompetensi manajerial berpengaruh langsung positif terhadap kinerja kepala sekolah. Hal ini berarti bahwa apabila kompetensi manajerial kepala sekolah ditingkatkan, maka kecenderungan kinerjanya akan meningkat. Hasil analisis menunjukkan koefisien determinasinya sebesar 6,05%. Ini berarti 6,05% varians kinerja kepala sekolah dijelaskan oleh kompetensi manajerial. |
|------------|------|---|--|

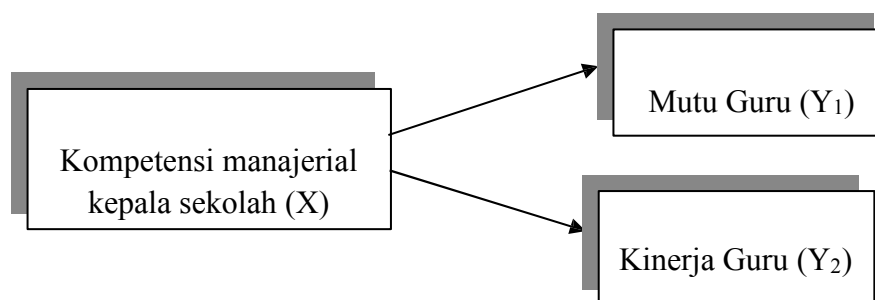
(sumber: olahan peneliti)

Dari penelitian relevan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya keterkaitan dengan judul proposal penulis, yaitu sama-sama menjelaskan tentang manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Mutu dan Kinerja Guru.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan rumusan masalah pengaruh kompetensi manajerial dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru khususnya tingkat sekolah menengah atas sangat berpengaruh terhadap mutu dan kinerja guru.

**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**



(Sumber: Diolah Oleh Peneliti)

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Dari kajian teori dan kerangka berpikir yang telah disajikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Hipotesis I

Ha<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 1 Siempat Nempu dalam meningkatkan mutu guru Tahun Ajaran 2022/2023.

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 1 Siempat Nempu dalam meningkatkan mutu guru Tahun Ajaran 2022/2023.

### 2. Hipotesis II

Ha<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 1 Siempat Nempu dalam meningkatkan kinerja guru Tahun Ajaran 2022/2023.

Ho<sub>2</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial kepala sekolah di SMAN 1 Siempat Nempu dalam meningkatkan mutu guru Tahun Ajaran 2022/2023.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2019) yang dimana penelitian kuantitatif berpusat pada pengumpulan data berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik. Umumnya, penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis atau mendukung hipotesis. Penelitian kuantitatif digunakan ketika peneliti ingin mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi terjadinya sebuah fenomena. Artinya, peneliti ingin mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang menjadi objek penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif kuantitatif. Menurut (Arikunto, 2013) yang dimana metode ini adalah metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 1 Siempat Nempu terletak di Jalan Adiannangka, Kecamatan Siempat Nempu, Kabupaten Dairi, Provinsi Sumatera Utara.

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2022/2023 yang berlangsung di SMAN 1 Siempat Nempu.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang ditentukan. (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru-guru yang ada di SMAN 1 Siempat Nempu yang berjumlah 20 orang. Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan subjek sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Adapun rincian populasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Deskripsi populasi jumlah guru di SMAN 1 Siempat Nempu tahun ajaran 2022/2023**

| <b>NAMA</b>     | <b>PNS</b> | <b>HONORER</b> | <b>JUMLAH</b> |
|-----------------|------------|----------------|---------------|
| Tenaga Pendidik | 17         | 3              | 20            |
| Total           |            |                | 20            |

*(Sumber: SMAN 1 Siempat Nempu)*

#### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan guru yang ada di SMAN 1 Siempat Nempu dengan jumlah 20 orang

### **3.4 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

#### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

X = Kompetensi Manjerial Kepala Sekolah

Y<sub>1</sub> = Mutu Guru

Y<sub>2</sub> = Kinerja Guru

#### **3.4.2 Defenisi Operasional**

Untuk menghindari adanya kesalahan dalam penafsiran variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut defenisi operasional atas ketiga variabel penelitian:

1. Kompetensi Manjerial Kepala Sekolah (X)

Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal merencanakan, mengoordinasikan, dan mengembangkan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Yang dimana kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan faktor kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru. Kepala sekolah adalah sebagai salah satu manajer pendidikan. Maju mundurnya mutu dan kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh seorang manajer. Kepala



sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci kesuksesan sebuah sekolah.

2. Mutu Guru ( $Y_1$ )

Mutu guru adalah kualitas yang telah memenuhi kemampuan sistem pendidikan, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan. guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan memiliki dan menguasai empat kompetensi: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

3. Kinerja Guru ( $Y_2$ )

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pada hakikatnya kinerja guru merupakan gambaran perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Data yang lengkap dalam penelitian sangat diperlukan. Untuk memperoleh data yang lengkap, dalam penelitian ini digunakan metode dalam pengumpulan data sebagai berikut:

### **3.5.1 Metode observasi**

Metode observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengadakan pengamatan kepada objek yang diteliti dengan cara melihat langsung ke sekolah SMA Negeri 1 Siempat Nempu guna melihat secara langsung mengenai situasi dan keadaan yang sebenarnya. Dalam observasi ini peneliti hanya pengamat yang tidak mengikuti secara penuh kegiatan kepala sekolah, namun hanya sebagai pengamat dalam penerapan strategi yang sudah dibuat oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru di SMAN 1 Siempat Nempu. Dalam teknik ini penulis mengadakan observasi langsung atau peninjauan langsung ke lokasi SMA Negeri 1 Sempat Nempu yang bertempat di jalan Adiannangka-Bunturaja kabupaten dairi.

### **3.5.2 Angket**

Angket adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden. Angket ini diberikan kepada guru di SMAN 1 Siempat Nempu sebagai respondennya, guna mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan skala likert dalam bentuk tertutup yang terdiri dari butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam angket terdapat 4 option dengan bobot/skor yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Skor pilihan jawaban**

| <b>Pilihan Jawaban</b> | <b>Skor</b> |
|------------------------|-------------|
| Selalu (SL)            | 4           |
| Sering (SR)            | 3           |
| Jarang (JR)            | 2           |
| Tidak Pernah (TP)      | 1           |

*(Sumber: Olahan Peneliti)*

Adapun indikator-indikator penelitian ditunjukkan pada tabel berikut ini:

- a. Kompetensi Manajerial Kompetensi Sekolah

**Tabel 3.3**  
**Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

| <b>No</b> | <b>Variabel</b>                      | <b>Indikator</b>                   | <b>Deskripsi</b>   | <b>Nomor Item</b>             |
|-----------|--------------------------------------|------------------------------------|--|-------------------------------|
| 1         | Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah | Melakukan perencanaan              | Kemampuan menyusun program sekolah, kemampuan menyusun struktur organisasi sekolah, menetapkan tujuan organisasi sekolah dan merencanakan strategi mencapai tujuan | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,25,33,34 |
|           |                                      | Melakukan pengorganisasian         | Kemampuan membagi kerja, mengalokasikan sumber daya  | 11,12,13,14,15,16,17,23,27    |
|           |                                      | Menggerakkan seluruh warga sekolah | Motivasi, penghargaan, pembinaan   | 18,19,20,21,22,24,26          |
|           |                                      | Mengelola sarana dan prasarana     | Bangunan, perlengkapan   | 30,31                         |
|           |                                      | Mengelola ketatausahaan/ keuangan  | Sistem administrasi (pengumpulan, pencatatan, pengelolaan, penyimpanan dan pelaporan data)   | 32,33                         |

|                                |  |                      |                      |          |
|--------------------------------|--|----------------------|----------------------|----------|
|                                |  | Melakukan pengawasan | Pengarahan, evaluasi | 28,29,35 |
| <i>Sumber: olahan peneliti</i> |  |                      |                      |          |

## b. Mutu Guru

**Tabel 3.4**  
**Kisi-kisi Instrumen Mutu Guru**

| No                             | Variabel  | Indikator                  | Deskripsi                                | Nomor item |
|--------------------------------|-----------|----------------------------|--|------------|
| 2                              | Mutu Guru | Perencanaan                | Menyusun rencana pembelajaran            | 1-4        |
|                                |           | Interaksi pembelajaran     | Melaksanakan interaksi pembelajaran      | 5-7        |
|                                |           | Tindak lanjut pembelajaran | Melaksanakan tindak lanjut pembelajaran  | 8-13       |
|                                |           | Evaluasi                   | Penilaian prestasi belajar peserta didik | 14-20      |
| <i>Sumber: olahan peneliti</i> |           |                            |  |            |

## c. Kinerja Guru

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru**

| No | Variabel     | Indikator                                 | Deskripsi   | Nomor Item |
|----|--------------|---|---|------------|
| 3  | Kinerja Guru | Perencanaan program kegiatan pembelajaran | Mampu menguasai bahan ajar, memahami penyusunan program kegiatan pembelajaran                                 | 1-9        |
|    |              | Pelaksanaan kegiatan pembelajaran         | Mampu mengelola kelas, menggunakan media, metode, dan strategi dalam pembelajaran                             | 10-21      |
|    |              | Penilaian/ evaluasi                       | Menentukan cara dan pendekatan evaluasi, menyusun alat-alat evaluasi, melakukan pengolahan, menggunakan hasil | 22-30      |

|  |  |                                 |          |  |
|--|--|---------------------------------|----------|--|
|  |  |                                 | evaluasi |  |
|  |  | <i>Sumber : Olahan peneliti</i> |          |  |

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket, maka perlu dilakukan uji coba instrument penelitian. Uji coba yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Uji Validitas Intrumen

Menurut (Arikunto, 2013) “Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidtan atau kesahihan sesuatu instrumen. Dengan kriteria jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 5\%$  maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Untuk mempermudah perhitungannya penulis dibantu dengan menggunakan program *software SPSS 22 (Statistical program for social science)*.

Kemudian hasil  $r$  hitung dikonsultasikan dengan  $r$  tabel dengan taraf signifikan 95% ( $\alpha = 5\%$  jika didapatkan harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrumen dapat dikatakan valid akan tetapi sebaliknya jika harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan bahwa instrumen tidak valid. Maka setelah menggunakan rumus  $N = 20$  dan signifikan 5%.

Untuk mengetahui validitas dilakukan uji coba instrumen. Maka peneliti melakukan uji coba validitas pernyataan angket tanggal 29 November 2022 kepada guru-guru SMA Negeri 5 Binjai yang beralamat di Jl. Jambi No. 2 Binjai,

Rambung Barat, Kec. Binjai Selatan, Kota Binjai, Prov. Sumatera Utara. Dengan guru yang berjumlah 20 orang. Adapun uji instrumen yang dilakukan adalah

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah di SMA Negeri 5 Binjai Tahun Ajaran 2022/2023**

| No. Item | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Keterangan |
|----------|--------------|-------------|------------|
| 1        | 0,494        | 0,444       | Valid      |
| 2        | 0,466        | 0,444       | Valid      |
| 3        | 0,515        | 0,444       | Valid      |
| 4        | 0,522        | 0,444       | Valid      |
| 5        | 0,507        | 0,444       | Valid      |
| 6        | 0,540        | 0,444       | Valid      |
| 7        | 0,519        | 0,444       | Valid      |
| 8        | 0,452        | 0,444       | Valid      |
| 9        | 0,456        | 0,444       | Valid      |
| 10       | 0,536        | 0,444       | Valid      |
| 11       | 0,474        | 0,444       | Valid      |
| 12       | 0,627        | 0,444       | Valid      |
| 13       | 0,498        | 0,444       | Valid      |
| 14       | 0,486        | 0,444       | Valid      |
| 15       | 0,487        | 0,444       | Valid      |
| 16       | 0,465        | 0,444       | Valid      |
| 17       | 0,452        | 0,444       | Valid      |
| 18       | 0,511        | 0,444       | Valid      |
| 19       | 0,489        | 0,444       | Valid      |
| 20       | 0,502        | 0,444       | Valid      |
| 21       | 0,503        | 0,444       | Valid      |
| 22       | 0,495        | 0,444       | Valid      |
| 23       | 0,497        | 0,444       | Valid      |
| 24       | 0,494        | 0,444       | Valid      |
| 25       | 0,452        | 0,444       | Valid      |
| 26       | 0,499        | 0,444       | Valid      |
| 27       | 0,499        | 0,444       | Valid      |
| 28       | 0,466        | 0,444       | Valid      |
| 29       | 0,481        | 0,444       | Valid      |
| 30       | 0,526        | 0,444       | Valid      |
| 31       | 0,565        | 0,444       | Valid      |
| 32       | 0,466        | 0,444       | Valid      |
| 33       | 0,514        | 0,444       | Valid      |
| 34       | 0,472        | 0,444       | Valid      |
| 35       | 0,573        | 0,444       | Valid      |

(Sumber: Hasil Olahan SPSS 22)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah diketahui semua dalam keadaan valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Angket Mutu Guru di SMA Negeri 5 Binjai Tahun**  
**Ajaran 2022/2023**

| No. Item | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|----------|---------------------|--------------------|------------|
| 1        | 0,481               | 0,444              | Valid      |
| 2        | 0,568               | 0,444              | Valid      |
| 3        | 0,543               | 0,444              | Valid      |
| 4        | 0,524               | 0,444              | Valid      |
| 5        | 0,611               | 0,444              | Valid      |
| 6        | 0,551               | 0,444              | Valid      |
| 7        | 0,634               | 0,444              | Valid      |
| 8        | 0,680               | 0,444              | Valid      |
| 9        | 0,609               | 0,444              | Valid      |
| 10       | 0,457               | 0,444              | Valid      |
| 11       | 0,448               | 0,444              | Valid      |
| 12       | 0,564               | 0,444              | Valid      |
| 13       | 0,532               | 0,444              | Valid      |
| 14       | 0,628               | 0,444              | Valid      |
| 15       | 0,630               | 0,444              | Valid      |
| 16       | 0,613               | 0,444              | Valid      |
| 17       | 0,549               | 0,444              | Valid      |
| 18       | 0,470               | 0,444              | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 19 | 0,567 | 0,444 | Valid |
| 20 | 0,448 | 0,444 | Valid |

(Sumber: Hasil Olahan SPSS 22)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas Mutu Guru diketahui semua dalam keadaan valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Binjai Tahun**  
**Ajaran 2022/2023**

| No. Item | R <sub>hitung</sub> | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|----------|---------------------|--------------------|------------|
| 1        | 0,628               | 0,444              | Valid      |
| 2        | 0,564               | 0,444              | Valid      |
| 3        | 0,630               | 0,444              | Valid      |
| 4        | 0,555               | 0,444              | Valid      |
| 5        | 0,536               | 0,444              | Valid      |
| 6        | 0,472               | 0,444              | Valid      |
| 7        | 0,518               | 0,444              | Valid      |
| 8        | 0,458               | 0,444              | Valid      |
| 9        | 0,529               | 0,444              | Valid      |
| 10       | 0,516               | 0,444              | Valid      |
| 11       | 0,669               | 0,444              | Valid      |
| 12       | 0,485               | 0,444              | Valid      |
| 13       | 0,753               | 0,444              | Valid      |
| 14       | 0,450               | 0,444              | Valid      |
| 15       | 0,463               | 0,444              | Valid      |
| 16       | 0,673               | 0,444              | Valid      |
| 17       | 0,562               | 0,444              | Valid      |
| 18       | 0,543               | 0,444              | Valid      |
| 19       | 0,602               | 0,444              | Valid      |
| 20       | 0,580               | 0,444              | Valid      |
| 21       | 0,810               | 0,444              | Valid      |
| 22       | 0,567               | 0,444              | Valid      |
| 23       | 0,459               | 0,444              | Valid      |
| 24       | 0,469               | 0,444              | Valid      |
| 25       | 0,702               | 0,444              | Valid      |
| 26       | 0,482               | 0,444              | Valid      |
| 27       | 0,483               | 0,444              | Valid      |
| 28       | 0,627               | 0,444              | Valid      |
| 29       | 0,512               | 0,444              | Valid      |
| 30       | 0,512               | 0,444              | Valid      |



(Sumber: Hasil Olahan SPSS 22)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pada uji validitas Kinerja Guru diketahui semua dalam keadaan valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Reabilitas merupakan suatu pemahaman bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen dapat dipercaya. Untuk mencari koefisien reliabilitas angket, maka di uji dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket dan skornya berupa rentangan antar 1 sampai 4 diuji menggunakan item total. Untuk mempermudah perhitungannya penulis dibantu dengan menggunakan program *software SPSS 22*.

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabel sebesar 0,6 atau lebih. Dengan kata lain, apabila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel dan sebaliknya apabila sama dengan atau lebih besar dari 0,6 maka reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas angket pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dan mutu serta kinerja guru pada SMA Negeri 5 Binjai yang berjumlah 20 orang.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reabilitas Angket Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah SMA Negeri 5 Binjai**

| Reliability Statistics |      |
|------------------------|------|
| Cronbach's Alpha       | .907 |
| N of Items             | 35   |

(Sumber: Data Olahan Hasil SPSS V22)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,936 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reabilitas Angket Mutu Guru SMA Negeri 5 Binjai**

| Reliability Statistics |      |
|------------------------|------|
| Cronbach's Alpha       | .873 |
| N of Items             | 20   |

(Sumber: Data Olahan Hasil SPSS V22)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,897 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel Mutu Guru dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Reabilitas Angket Mutu Guru SMA Negeri 5 Binjai**

| Reliability Statistics |      |
|------------------------|------|
| Cronbach's Alpha       | .919 |
| N of Items             | 30   |

(Sumber: Data Olahan Hasil SPSS V22)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,919 lebih besar dari 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel Kinerja Guru dapat digunakan untuk penelitian.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah suatu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, yang nantinya data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian atau informasi baru.

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

##### **3.7.1.1 Uji Normalitas Data**

Menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan bahwa “Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat pola distribusi dan data sampel yang diambil, apakah telah mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas dapat dideteksi dengan menggunakan *Uji Kolmogorov Smirnov* dan plot norma yang diperoleh dengan menggunakan *Software SPSS 22*. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Apabila output kurva normal p – plot menggambarkan sebaran data yang ada menyebar membentuk garis lurus (linear), maka data tersebut mempunyai distribusi normal.

### 3.7.1.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel X terhadap Y digunakan rumus regresi linier sederhana. Adapun model persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

x = Variabel Bebas

$b_1$ - $b_2$  = Koefisien regresi

## 3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel, dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya.

### 3.8.1 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru, penelitian ini menggunakan rumus determinasi. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) besar terhadap variabel terikat (Y).

### 3.8.2 Uji t

Untuk menguji signifikan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dan kinerja guru, dalam penelitian ini digunakan uji t

maka dirumuskan hipotesis statistik yang dilakukan untuk membuktikan dan mengetahui seberapa jauh pengaruh independen menerangkan variabel dependen, kriteria pengambilan keputusan:

$H_{a1}$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_{o1}$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_{a2}$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_{o2}$  ditolak jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$