

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN  
SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA  
GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN  
SUNGAI MANAU KABUPATEN MERANGIN - JAMBI**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**SYAHRUL**

**NIM. 016752634**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jambi, 22 Nopember 2014

Yang Menyatakan



(Syahrul)

NIM 016 752 634

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Syahrul  
 NIM : 016 752 634  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul : Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Nopember 2014

W a k t u : 14.<sup>00</sup> – 16.<sup>00</sup>

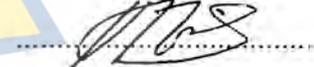
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs. Moh. Muzammil, MM

Tanda Tangan



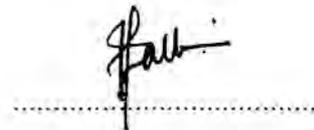
Penguji Ahli

Nama : Dr. Ancella Anitawati Hermawan, S.E., MBA



Pembimbing I

Nama : Dr. Ade Octavia, S.E., MM



Pembimbing II

Nama : Dr. Etti Puji Lestari, M.Si



## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul : Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin

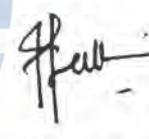
Penyusun : Syahrul  
 NIM : 016 752 634  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Sabtu, 22 Nopember 2014

Menyetujui :

Pembimbing II,

  
 Dr. Etti Puji Lestari, M.Si  
 NIP. 197404162002122001

Pembimbing I,

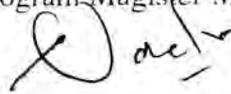
  
 Dr. Ade Oktavia, SE. MM  
 NIP. 19741023199903 2004

Penguji Ahli

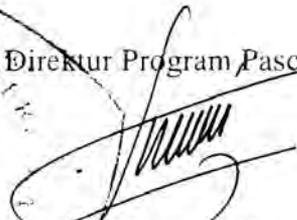
  
 Dr. Ancella Anitawati Hermawan, S.E., MBA  
 NIP. 196304211987032024

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/  
 Program Magister Manajemen

  
 Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
 NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana

  
 Sucrati, M.Sc. Ph.D  
 NIP. 19520213 198503 2 001

**ABSTRACT*****The Effect of Managerial Ability of Principals and Employment Information Systems on The Performance of Teachers of Primary School in Sungai Manau Sub District of Merangin Jambi*****Syabrul**

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

**Keywords:** *managerial ability of principals and employment information systems, teacher performance*

*Performance of elementary school teachers in the Sungai Manau Sub District of Merangin still not optimal. Teachers are still many who have not been able to prepare learning using learning tools. Principal managerial capabilities and employment information systems are factors that affect the performance of the teacher. This study aims to determine the effect of managerial ability of principals and employment information systems on teacher performance. The population for this study was all teachers of Primary School in Sungai Manau Sub District of Merangin-Jambi total 44 people. Sampling was performed using total sampling technique, in which all members of the study population were sampled. Data analysis was performed using multiple regression analysis. Results of hypothesis testing showed that the principal managerial ability and employment information systems have positive and significant effect on the performance of teachers.*



## ABSTRAK

### **Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin**

**Syahrul**

**Program Pascasarjana Universitas Terbuka**

**Kata kunci:** Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sistem Informasi Kepegawaian, dan Kinerja Guru.

Kinerja guru SD di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin masih belum optimal. Guru masih banyak yang belum mampu melaksanakan pembelajaran menggunakan mempersiapkan perangkat pembelajaran. Faktor kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se-Kecamatan Sungai Manau, Kabupaten Merangin-Jambi dengan jumlah 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan ke hadirat Allah SWT karena berkat ridho dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM program Pascasarjana Magister Manajemen dengan judul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin”. Dalam menyusun TAPM ini, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana.
2. Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
3. Dr. Ade Oktavia, SE. MM, sebagai Pembimbing I yang penuh perhatian dan kesabaran dalam memberikan bimbingan kepada peneliti.
4. Dr. Etti Puji Lestari, M.Si, sebagai Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan petunjuk kepada peneliti dalam penulisan TAPM ini.
5. Bapak dan Ibu Tutor, yang telah memberi bekal ilmu yang tidak ternilai harganya kepada peneliti selama belajar di Program Program Pascasarjana Magister Manajemen UPBJJ Jambi Universitas Terbuka.
6. Semua anggota keluarga yang selalu memberikan motivasi dan arahan terhadap peneliti.
7. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan TAPM ini yang tidak dapat penulis sebutkan sata persatu.

Akhirnya semoga Allah SWT memberikan karunia, limpahan rahmat dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis, dan penulis berharap semoga TAPM ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Jambi,....Juni 2014

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TAPM</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan perumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kinerja Guru .....	14
B. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	23
C. Sistem Informasi Kepegawaian.....	38
D. Penelitian Terdahulu .....	45
E. Kerangka Berfikir .....	48
1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	48
2. Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Guru.....	48
F. Hipotesis Penelitian.....	50

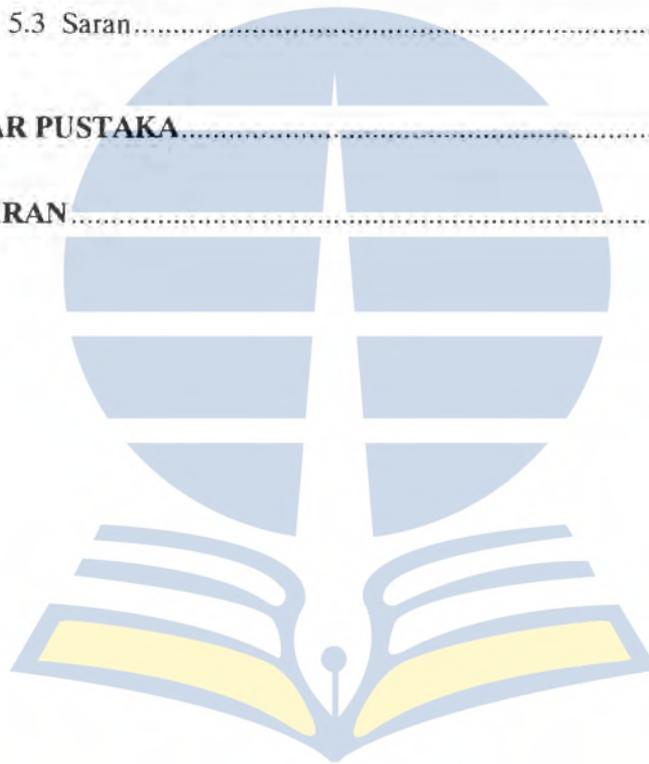
**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Metode Penelitian .....	51
B. Objek Penelitian .....	51
C. Desain dan Sampel .....	52
D. Operasionalisasi Variabel .....	52
E. Populasi dan Sampel .....	54
1. Populasi .....	54
2. Sampel .....	55
F. Sumber Data .....	56
G. Instrumen Pengumpulan Data .....	57
H. Instrumen Penelitian .....	58
1. Uji Validitas .....	58
2. Uji Reliabilitas .....	61
I. Teknik Analisis Data .....	63
1. Uji Asumsi Klasik .....	63
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
3. Uji Hipotesis .....	67

**BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

A. Data Demografi Responden.....	69
1. Usia Responden.....	69
2. Pendidikan Terakhir Responden .....	70
3. Jenis Kelamin Responden.....	71
B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	72
1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah .....	72
2. Sistem Informasi Kepegawaian .....	73
3. Kinerja Guru .....	74
C. Hasil Analisis Data.....	75
1. Koefisien Regresi .....	75
2. Koefisien Determinasi .....	76
3. Pengujian Hipotesis.....	77

D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru .....	79
2. Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Guru.....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Keterbatasan .....	84
5.3 Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	86
<b>LAMPIRAN.....</b>	89



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1 Persentase Kesiapan Guru Dalam Pembuatan Perangkat Pembelajaran.....	5
1.2 Nilai Rata-rata UN SD di Kecamatan Sungai Manau 3 Tahun Terakhir.....	6
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.2 Populasi Penelitian.....	54
3.3 Penentuan Sampel.....	55
3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah.....	59
3.5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Sistem Informasi Kepegawaian.....	60
3.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru.....	61
3.7 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	62
3.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
4.1 Usia Responden.....	69
4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	70
4.3 Jenis Kelamin Responden.....	71
4.4 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah.....	72
4.5 Jawaban Responden Mengenai Sistem Informasi Kepegawaian.....	73
4.6 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru.....	74
4.7 Koefisien Regresi.....	75
4.8 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	76
4.9 Hasil Uji t.....	77
4.10 Hasil Uji F.....	78

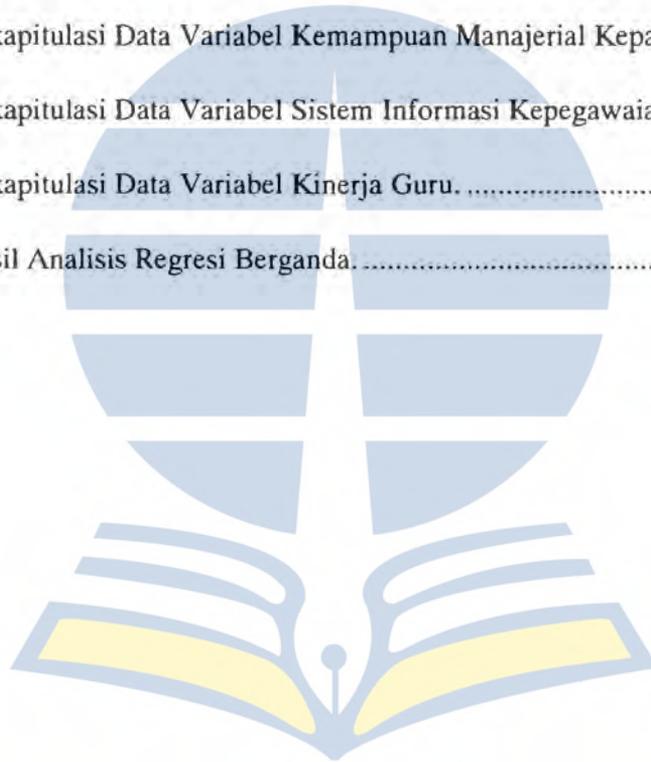
**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	49
3.1 Grafik <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65
3.2 Hasil Uji Normalitas .....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	89
2. Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen. ....	94
3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian. ....	95
4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian. ....	99
5. Rekapitulasi Data Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah. ....	100
6. Rekapitulasi Data Variabel Sistem Informasi Kepegawaian. ....	102
7. Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Guru. ....	103
8. Hasil Analisis Regresi Berganda. ....	104



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Proses pembelajaran di beberapa sekolah Dasar Negeri adalah bertujuan untuk membentuk watak dan karakter bangsa siswa yang memiliki kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan, serta bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Diperlukan itikad baik untuk saling pengertian serta kerjasama seluruh komponen sumber daya manusia sekolah yaitu guru, siswa, pegawai dan tentunya kepala sekolah, dalam mewujudkan tujuan di atas. Keterlibatan semua komponen sumber daya manusia sekolah membutuhkan sebuah pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang cukup dalam mengkoordinasikan berbagai peran dan fungsi dari masing-masing komponen sumber daya manusia di sekolah.

Manajemen sekolah menerapkan adanya konsep pengelolaan organisasi melalui penerapan kebijakan dan peraturan tata tertib dalam menjalankan visi dan misi sekolah dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Aturan tata tertib ini dibuat guna menciptakan suasana yang mendukung proses pendidikan sehingga dapat terbinanya kegairahan dan motivasi siswa dalam belajar dan guru dalam mengajar. Dengan adanya kebijakan dan aturan tersebut sekolah harus menanamkan kinerja mengajar guru yang baik bagi semua komponen yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan manajemen sekolah secara maksimal.

Salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan manajemen sekolah dengan penerapan kinerja mengajar guru yang baik. Bahkan bagi pihak sekolah dengan adanya kinerja mengajar guru yang tinggi dan tertib harus menjadi sebuah *image* bagi sekolah itu sendiri khususnya bagi siswa dan para gurunya. Pandangan masyarakat dan pihak sekolah akan pencitraan (*image*) dengan kinerja mengajar guru yang baik akan mendatangkan umpan balik (*feedback*) positif terhadap perkembangan sekolah terlebih dalam rangka menjaga manajemen sekolah.

Pencapaian tujuan manajemen kepala sekolah salah satunya dipengaruhi oleh kinerja mengajar guru yang baik. Kinerja mengajar guru yang baik perlu dilakukan untuk memenuhi tiga tujuan yaitu, pembentukan sifat kendali positif, pembentukan kerja, dan perbaikan hidup. Seorang Guru yang memiliki kendali positif pada dirinya diharapkan berguna bagi kemaslahatan masyarakat, tanpa harus ada peraturan dari instansi. Seorang guru akan berusaha mendisiplinkan diri sendiri, ia akan mempunyai kesadaran untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tanpa perlu banyak diperintah oleh pimpinan. Dalam memenuhi tujuan pembentukan kerja faktor kinerja mengajar guru yang baik menjadi modal kuat terciptanya sistem kerja yang profesional. Kualitas kerja guru akan terbentuk dengan adanya penguasaan dalam bidang kerjanya. Seorang guru yang memiliki kinerja mengajar guru yang baik akan merencanakan kualitas hidupnya sebaik mungkin baik di lingkungan masyarakat dan tentunya di lingkungan sekolah. Sehingga hal ini tentunya membantu pencapaian mutu manajemen sekolah yang memiliki standar kerja yang tinggi.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi identifikasi diri.

Dalam melaksanakan tugasnya menurut Isjoni (2009:1) Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan

mungkin ada sistem yang berlaku, baik disengaja ataupun tidak, akan berpengaruh terhadap permasalahan tadi. Dari keterangan tersebut dapat difahami bahwa ketidakmampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran menjadi masalah yang akan selalu diperhatikan. Baik atau tidaknya pelaksanaan pembelajaran yang bisa dilakukan oleh guru atau disebut dengan kinerja guru menentukan proses pembelajaran yang dilaksanakan. Posisi guru yang sangat menentukan pembelajaran akan selalu menjadi perhatian semua orang.

Selanjutnya Isjoni (2009:1) menjelaskan bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara akan berkontribusi terhadap kinerja guru secara makro. Pada umumnya guru telah melakukan dan berusaha untuk melakukan pembelajaran yang baik, tetapi kondisi guru yang tidak semuanya bisa melaksanakan pembelajaran baik menjadikan kinerja umum guru masih tampak kurang baik. Hal ini terlihat dari prosentase kesiapan guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran di SD pada wilayah Kecamatan Sungai Manau sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Kesiapan Guru Dalam Pembuatan Perangkat Pembelajaran**

No	Nama Sekolah Dasar	Tahun		
		2011	2012	2013
1	SDN 10 Sungai Manau	70	70	72
2	SDN 12 Bukit Batu	60	60	61
3	SDN 57 Sungai Pinang	60	60	60
4	SDN 59 Sungai Nilau	50	55	55
5	SDN 78 Tiangko	70	70	70
6	SDN 79 Seringat	60	60	60
7	SDN 89 Sungai Manau II	60	60	58
8	SDN 90 Durian Lecah	60	60	70

Sumber: Hasil Pengolahan UPTD Pendidikan Kecamatan Sungai Manau Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masih ada guru yang belum mempersiapkan perangkat pembelajaran secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari persentase kesiapan guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran yang paling tinggi hanya sebesar 72% dan terendah sebesar 50%. Persentase pembuatan perangkat pembelajaran terendah terlihat pada SDN 59 Sungai Nilau yang hanya mencapai 55%. Hal ini berarti hanya 55% guru yang mampu membuat perangkat pembelajaran, sedangkan sisanya melakukan pembelajaran tanpa didukung oleh perangkat pembelajaran. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Ketidaksiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran tentunya akan mempengaruhi hasil pembelajaran yang dilaksanakan. Kondisi ini tentunya akan mempengaruhi prestasi belajar siswa. Hal ini terlihat dari data aktual nilai rata-rata Ujian Nasional (UN) SD masih belum memenuhi harapan pemerintah dan masyarakat yang tergambar dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Nilai Rata-rata UN SD di Kecamatan Sungai Manau 3 Tahun Terakhir**

No.	Tahun Pelajaran	Mata Pelajaran		
		Bhs. Indonesia	Matematika	I P A
1.	2010 - 2011	6,48	6,31	7,01
2.	2011 - 2012	6,50	6,62	6,96
3.	2012 - 2013	7,68	6,57	6,57

Sumber: Hasil Pengolahan UPTD Pendidikan Kecamatan Sungai Manau Tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa rata-rata nilai UN Sekolah Dasar di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin masih di bawah standar yang diharapkan. Nilai UN masih ada yang di bawah 6,5. Hal ini tentunya dikarenakan kurang efektifnya pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru yang juga dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Untuk memiliki kinerja yang baik guru dituntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi yang ada. Di dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Jadi untuk menjadi sosok guru yang utuh setiap guru harus bisa mengintegrasikan semua kompetensi utama tersebut dalam proses pembelajaran yang dilaksanakannya. Selanjutnya di dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional. Untuk itu, guru dipersyaratkan memiliki

kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV (S1/D-IV) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Upaya penyelenggaraan manajemen sekolah yang bermutu sangat berkaitan erat dengan ketelitian dan ketepatan dalam mengidentifikasi, memformulasi, mengemas strategi, program operasional pendidikan serta menjabarkan kebijakan. Ini berarti bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan layanan profesional tenaga pendidikan perlu dikembangkan dan difungsikan secara optimal. Seorang kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (*Departement of Education State of Delaware, 2001*). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Kepala sekolah memiliki wewenang secara formal dan bisa jadi kharismatik sebagai pemimpin sekolah sehingga karena wewenangnya tersebut muncul sebuah kekhawatiran yang besar apabila kepala sekolah kurang bisa memimpin sekolah. Kemampuan manajerial

kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah.

Untuk itu, seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan yang dimaksud adalah berkenaan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai seorang pimpinan. Kemampuan manajerial yang dimaksudkan di sini adalah berkenaan dengan kemampuannya dalam membuat perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan kemampuan semacam itu, diharapkan setiap pimpinan mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para karyawannya agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik.

Berangkat dari konsep Hersey (*dalam* Sumidjo, 2002: 99) yang menyatakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu: *technical, human dan conceptual*. Dengan memiliki ketiga keterampilan dasar tersebut di atas, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Maka dari itu kemampuan manajerial kepala sekolah ditandai oleh kemampuan untuk mengambil keputusan (*decision making*) dan tindakan secara tepat, akurat dan relevan. Ketiga kemampuan manajerial kepala sekolah tersebut ditandai dengan kemampuan dalam merumuskan program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja, baik dengan dewan guru maupun dengan yang lainnya yang terkait dalam pendidikan suatu kemampuan dalam melakukan evaluasi terhadap program kerja sekolah yang telah dilaksanakan.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi mempunyai fungsi manajerial, salah satu fungsi manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah fungsi pengawasan atau disebut juga fungsi pengendalian. Kegiatan pengawasan patut dilaksanakan oleh kepala sekolah karena hal itu merupakan salah satu fungsi atau proses manajemen yang wajib diimplementasikan secara nyata di sekolah. Sesuai dengan hakekatnya, kegiatan pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah merupakan kegiatan balikan untuk mengidentifikasi secara jelas apakah hasil yang dicapai konsisten atau tidak konsisten dengan hasil yang diharapkan dalam rencana serta penyimpangan yang terjadi di dalam pelaksanaan suatu program sekolah.

Selanjutnya kepala sekolah sebagai kepala administrasi yang bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah. Selain pengelolaan manajerial organisasi, kepala sekolah pun dituntut untuk menguasai aspek manajemen kepribadian dalam organisasinya. Kemampuan menelaah dan memacu faktor kepribadian tidak hanya bagi dirinya melainkan untuk segenap anggota dalam organisasinya seperti para pegawai, staf tata usaha, para guru, dan siswa.

Hal yang paling aktual saat ini yang merupakan wujud dari perubahan dan perkembangan adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi. Sehubungan dengan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi tersebut penguasaan teknologi informasi (TI) dalam

bidang pengelolaan administrasi mutlak diperlukan dalam manajemen sekolah.

Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat umum, tentu penguasaan teknologi informasi (TI) menjadi tantangan bagi para administrator pendidikan untuk menciptakan format data pendidikan dan sistem pengelolaan data kependidikan yang mampu mengakomodir berbagai keperluan. Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin cepat, tentunya format administrasi pendidikan harus *capable* terhadap teknologi informasi saat ini.

Pengolahan administrasi yang dilakukan secara manual banyak sekali kelemahan antara lain menyita waktu dan lambat dalam proses penyampaiannya, maka seiring dengan kemajuan teknologi terutama teknologi informasi dimana internet tercakup di dalamnya diterapkan sangat perlu dan mendesak untuk merubah pengelolaan data secara manual ke arah pengelolaan digital sehingga menghasilkan pengelolaan yang baik dan diolah sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang tepat, cepat, dan akurat melalui sistem informasi yang terkomputerisasi. Dengan adanya penerapan sistem informasi secara computerized maka penguasaan menjadi lebih tepat, cepat dan efisien. Hal ini mendukung dalam pengelolaan manajemen sekolah serta upaya peningkatan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja

Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin”.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat berkontribusi kinerja mengajar guru. Salah satu factor yang berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru adalah kemampuan manajerial, bisa diartikan sebagai akibat manajemen dan keputusan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Bila salah dalam menentukan keputusan dan kebijaksanaan maka dapat menimbulkan dampak negatif yang berakibat kegagalan dalam mencapai tujuan. Dari pemahaman tersebut maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah belum berjalan optimal sehingga terasa menjadi beban guru sehingga menekan daya kinerja mengajar guru.
2. Pengetahuan, pemahaman dan pengalaman pegawai belum berkembang optimal dalam penguasaan teknologi khususnya penggunaan sistem informasi kepegawaian.
3. Kemampuan kinerja mengajar guru menurun karena tidak didukung oleh pengadaan sistem informasi kepegawaian yang tidak seimbang.

## 2. Rumusan Masalah

Secara umum permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru pada Sekolah Dasar Negeri?”

Untuk memperjelas masalah di atas maka peneliti menyusun rumusan masalah agar kajian penelitian lebih fokus dan terarah pada rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Sungai manau Kabupaten Merangin?
2. Apakah terdapat pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini maka, tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.
2. Menganalisis pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi mahasiswa, penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan serta pendalaman terhadap ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
- b. Sebagai bahan kajian pustaka bagi peneliti yang lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

### **2. Manfaat Bagi Aspek Praktis**

- a. Bagi Kepala Sekolah sebagai masukan dalam peningkatan kemampuan manajerial sehingga akan mendorong perbaikan kinerja dalam pelaksanaan tugas pendidikan dasar terutama di SD Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.
- b. Bagi Sekolah Dasar diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan sistem informasi kepegawaian yang dapat mendukung kelancaran kinerja sekolah secara keseluruhan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kinerja Mengajar Guru

Bernadin dan Russel (Solihin, 2007:24) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode. Sementara mengajar menurut Burtn (*dalam* Solihin, 2007:25) secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan membimbing aktivitas belajar (*teaching is the guidance of learning activities*). Berdasarkan definisi tersebut melalui pendekatan epistemologi kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan. Sedangkan mengajar dapat diartikan sebagai kegiatan membimbing aktivitas belajar.

Sedangkan menurut Mangkunegara (*dalam* Aritonang, 2009:5) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Fatah dalam Muhlisin (2009:26), menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan. Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa

kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001:63). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung kinerja guru.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang

memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: (1) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehnik mengevaluasinya, (2) Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Kinerja mengajar guru dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti kinerja mengajarnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku guru dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku guru dengan teman sejawat atau mengamati tindakan guru dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan

pekerjaan dengan teman sejawat guru itu sendiri. Simanjuntak (dalam Sedarmayanti, 2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja yaitu: pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, motivasi gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Di sisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru dapat diringkas sebagai berikut:

1. Penggunaan pikiran, peningkatan kinerja dikatakan tinggi untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah atau gampang dalam arti tidak memerlukan pikiran yang sulit dan rumit;
2. Penggunaan waktu, peningkatan kerja dalam segi waktu berkenaan dengan cepat atau lambatnya pencapaian sesuatu hasil dalam bekerja;
3. Penggunaan material atau bahan dan uang. Suatu pekerjaan dikatakan meningkat jika penggunaan material atau bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu dari hasil proses kinerja. (Nawawi, 2001: 103-106)

Selanjutnya, peningkatan kinerja guru sangat mendukung pula terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu dalam organisasi sekolah diperlukan peningkatan pengelolaan pendidikan. Dengan kata lain pengelolaan pendidikan yang berkualitas member kontribusi terhadap

peningkatan kualitas pendidikan. Maka dalam hal ini top manajer atau pemimpin organisasi sekolah dituntut untuk mengelola sekolah dengan sebaik mungkin.

Manusia sebagai faktor penentu kinerja guru menyangkut beberapa hal antara lain: kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian, umur dari angkatan kerja (Muchdarsyah, 2003:56)

Menurut Gibson (*dalam* Indrawati, 2009) untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: pertama, variabel individu, yang meliputi: kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; kedua, variabel organisasi, yang mencakup antara lain: sumber daya; kepemimpinan; imbalan; struktur; desain pekerjaan; ketiga, variabel psikologis, yang meliputi: persepsi; sikap; kepribadian; belajar; motivasi.

Menurut Subroto (*dalam* Kosim, 2007:26), yang dimaksud dengan kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha.

Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemudian kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru tersebut mengajar.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja guru adalah sebagai keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan apabila 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 dan (3) guru sebagai administrator kelas.

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper (*dalam* Muhlisin, 2009:39), mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan

kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

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

Slameto (2003:29) mengemukakan beberapa teori tentang konsep mengajar yaitu: (1) definisi yang lama: mengajar ialah penyerahan kebudayaan berupa pengalaman-pengalaman dan kecakapan kepada anak didik kita atau usaha mewariskan kebudayaan masyarakat pada generasi berikut sebagai generasi penerus. Dalam hal ini biasa diamati dengan teliti, tampak sekali bahwa aktivitas itu terletak pada guru. Siswa hanya mendengarkan dan menerima saja apa yang diberikan oleh guru. Siswa yang baik adalah yang duduk diam, mendengarkan ceramah guru dengan perhatian, tidak bertanya, tidak mengemukakan masalah. Semua bahan

pelajaran yang diberikan guru ditelan mentah-mentah, tanpa diolah dalam jiwanya, dan tanpa diragukan kebenarannya. Siswa percaya begitu saja akan kebenaran kata-kata guru. Semua yang dikatakan guru pasti benar, jiwanya tidak kritis. Siswa tidak aktif menerapkan apa yang diterimanya, (2) definisi dari DeQueliy dan Gazali: mengajar adalah menanamkan pengetahuan pada seseorang dengan cara paling singkat dan tepat. Dalam hal ini pengertian waktu yang singkat sangat penting. Guru kurang memperhatikan bahwa di antara siswa ada perbedaan individual, sehingga memerlukan pelayanan yang berbeda-beda.

Yusuf (2007:168) mengemukakan beberapa tentang konsep mengajar yakni: (1) mengajar adalah menanamkan pengetahuan pada anak. Dengan demikian tujuan mengajar adalah penguasaan pengetahuan oleh anak. Disini anak bersifat pasif, dan guru memegang peran yang utama (bersifat *teacher centered*), (2) mengajar adalah menyampaikan kebudayaan kepada anak, tujuan mengajar menurut pengertian ini adalah pengenalan kebudayaan (nasional dan dunia) oleh anak. Peran peserta didik pasif, sementara guru bersifat aktif, (3) mengajar adalah suatu aktivitas mengkoordinasi atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak sehingga terjadi proses belajar. Menurut pengertian ini yang aktif adalah anak (*pupil-centered*), sementara guru hanya menjadi fasilitator, pembimbing, atau "*manajer learning*".

Sesuai dengan amanat peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan salah satu standar yang harus dikembangkan adalah standar proses. Standar proses adalah standar nasional

pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Dalam proses pembelajaran guru yang memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik, implikasi dari prinsip ini adalah pergeseran paradigma pengajaran ke paradigma pembelajaran. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Proses pembelajaran perlu direncanakan, dilaksanakan, dinilai, dan diawasi agar terlaksana secara efektif dan efisien (Permendiknas No 41 Tahun 2007).

Standar proses merupakan tugas guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Jadi standar proses merupakan kinerja guru yang melaksanakan pembelajaran. Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Dale dalam Muhlisin, 2009:26).

Dalam Permendiknas No 41 Tahun 2007, standar proses meliputi perencanaan yang terdiri dari (1) pembuatan silabus, (2) perencanaan mingguan dan harian, dan (3) prinsip-prinsip penyusunan silabus. Pelaksanaan yang terdiri dari (1) persyaratan pelaksanaan proses

pembelajaran, dan (2) pelaksanaan pembelajaran. Penilaian hasil pembelajaran yaitu penilaian hasil pembelajaran yang dilakukan guru. Pengawasan proses pembelajaran yang terdiri dari (1) pemantauan proses pembelajaran, (2) supervisi proses pembelajaran, (3) evaluasi pembelajaran, (4) pelaporan hasil proses pembelajaran, dan (5) tindak lanjut hasil pembelajaran.

## B. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Berkenaan dengan konsep administrasi dan manajemen, banyak para ahli administrasi yang mengemukakan pengertian administrasi. Pengertian yang dikemukakan oleh mereka secara umum memiliki kesamaan, meskipun begitu diantara para ahli dalam mengemukakan pendapatnya selalu mengacu kepada sudut pandang yang dianutnya. Para ahli administrasi yang dimaksudkan itu diantaranya memberikan pengertian administrasi, diantaranya Siagian (2002: 3) mengemukakan "*administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan rasionalitas, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya*". Sementara Simon (Burhanuddin, 1994: 8), menyatakan: "*...in his broader sense, administration can be defined as the activities of group corporation to accomplish common goals*".

Pengertian di atas, secara implicit terkandung beberapa pokok pengertian, yaitu: (1) administrasi sebagai proses kerja sama; (2) aktivitas kerja sama dilakukan dua orang atau lebih; dan (3) adanya tujuan tertentu yang hendak dicapai. Ketiga pokok pengertian di atas, merupakan suatu

yang krusial dan mesti ada dalam kegiatan administrasi. Ketiga unsur tersebut dapat berfungsi secara efektif, efisien apabila digerakan melalui sarana tertentu. Sarana tersebut adalah salah satunya kemampuan kepemimpinan yang mampu menerapkan prinsip-prinsip administrasi, dan manajemen yang selayaknya.

Kemampuan yang dimaksudkan seperti yang diharapkan di atas, akan terwujud manakala ada satu sarana yang dapat menunjang terhadap kemampuan tersebut. Sarana yang dimaksudkan di sini adalah adanya organisasi yang mampu menjadi jembatan terhadap tiga hal penting yaitu: (1) suatu organisasinya hendaknya memiliki visi, misi dan tujuan; (2) suatu organisasi perlu menyusun dan memiliki program, dan menentukan metode bagaimana program itu dapat dilaksanakan. Penyusunan, pelaksanaan dan penerapan metode ini dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauhmana tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai; dan (3) kemampuan seorang pimpinan atau manajer serta bentuk tanggung jawab dalam memajukan organisasi dalam mencapai tujuan.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Indikator-indikator kompetensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Indikator kompetensi kepribadian meliputi kompetensi: berakhlak mulia; mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah; memiliki integritas

kepribadian sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah; memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Kompetensi manajerial meliputi: menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat pelaksanaan; mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal; mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif; menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik; mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah; mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik; mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan arah pendidikan nasional; mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien; mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah; mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah; mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung

penyusunan program dan pengambilan keputusan; memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan program sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kompetensi kewirausahaan meliputi: menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif; memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah; pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah; memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi atau jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

Kompetensi supervise antara lain meliputi: merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesional guru; melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kompetensi sosial meliputi: bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah; berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan; memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

## 1. Manajemen Pendidikan

Pendidikan merupakan sebuah proses dan sekaligus sistem yang bermuara dan berujung pada pencapaian tujuan tertentu. Konsep pendidikan sebagai suatu sistem yang saling berkaitan antara komponen yang satu dengan yang lainnya, tentu membutuhkan pengelolaan yang profesional dan sistematis. Manajemen merupakan salah satu komponen penting bagi keberlangsungan bidang pendidikan.

Manajemen dalam pendidikan menjadi sebuah kebutuhan mutlak sebagai pengatur sistem yang memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan. Guna mencapai itu, seorang pimpinan harus mampu menerapkan fungsi administratif dan manajemen. Sebagai mana dikemukakan oleh Gullick (Gie, 1981: 146) disebutkan bahwa fungsi-fungsi administrasi dan manajemen adalah: (1) perencanaan (*planning*); (2) pengorganisasian (*organizing*); (3) penyusunan staf (*staffing*); (4) pembimbingan (*directing*); (5) pengkoordinasian (*coordinating*); (6) pembuatan laporan (*reporting*); (7) penganggaran (*budgeting*). Menurut Terry (dalam Handayani, 1990: 25) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut: “(1) perencanaan (*planning*), (2) pengorganisasian (*organizing*), (3) penggerakkan pelaksanaan (*actuating*) dan (4) pengawasan (*controlling*)”.

Selanjutnya menurut Wilson (1966:9) mendefinisikan bahwa: “manajemen pendidikan sebagai koordinasi atas aspek-aspek yang penting guna terselenggaranya pembelajaran yang baik bagi seluruh peserta didik

dalam sebuah institusi pendidikan sekolah yang dituangkan ke dalam rencana tersusun untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”

Pendapat yang hamper sama dikemukakan oleh Fayol (Burhanuddin, 1994: 31) mengatakan bahwa fungsi-fungsi administrasi dan manajemen adalah: (1) perencanaan (*planning*); (2) pengorganisasian (*organizing*); (3) pemberian perintah (*commanding*); (4) pengkoordinasian (*coordinating*); (5) pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan beberapa kajian di atas maka manajemen pendidikan diartikan sebagai proses pengelolaan organisasi pada organisasi pendidikan yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Fungsi-fungsi seperti yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, secara sadar atau tidak sudah menunjukkan adanya komponen-komponen dalam suatu organisasi yang harus bekerja sama secara terintegrasi. Seorang pimpinan yang berperan sebagai manajer dituntut mampu mendayagunakan setiap komponen yang ada disekitarnya dengan secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Berikut dikemukakan interaksi antar komponen dalam proses manajemen, yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan secara umum mengandung arti persiapan menyusun suatu keputusan yang di dalamnya mencakup langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu dan dilaksanakan oleh sejumlah orang dalam rangka membantu orang lain untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Kepner dan Tregoe (Solihat, 2000) memperkenalkan teorinya untuk mencari masalah yang dianggap paling mungkin dalam rangka memecahkan masalah ini digunakan analisis *discrepancy analysis*. Menganalisis data ini dilakukan dengan alasan adanya suatu problem (penyimpangan dari apa yang seharusnya terjadi) disebabkan karena adanya suatu perubahan. Oleh sebab itu sasaran mencari sebab terjadinya penyimpangan dan mencari perubahan yang tidak disangka, serta kemudian melakukan tindakan terhadap penyebab penyimpangan tersebut.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Istilah "*organizing*" berasal dari perkataan "*organism*" yang mempunyai arti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi, sehingga mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Istilah organisasi yang sudah didefinisikan di atas sebenarnya merupakan hasil daripada pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian berarti penyusunan tugas kerja dan tanggung jawab. Mengorganisasi sama dengan menghimpun beberapa orang untuk bersama-sama melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Terry pernah mengartikan pengorganisasian sebagai kegiatan mengalokasikan seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan antara kelompok kerja dan menetapkan wewenang tertentu serta tanggung jawab masing-masing yang bertanggung jawab untuk setiap komponen kerja dan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dan tepat (Solihat, 2000).

c. *Actuating*

*Actuating* merupakan upaya untuk melaksanakan hasil perencanaan dan pengorganisasian. *Actuating* adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, sebab tanpa fungsi ini maka apa yang telah direncanakan dan diorganisir tidak dapat direalisasikan dalam kegiatan. Siagian (2002:128) mendefinisikan "*actuating*", keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d. *Controlling* (pengawasan)

Siagian (2002: 135) mengartikan pengawasan sebagai proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan dengan rencana yang telah ditentukan. Pada prinsipnya dari pendapat tersebut di atas menunjukkan pandangan yang sama mengenai batasan "*controlling*" sebagai fungsi akhir daripada proses administrasi dan manajemen *administrative control* meliputi seluruh kegiatan organisasi pada semua jenjang. Sedangkan manajerial *control bersifat* lebih spesifik, pengawasan pada tingkat manajerial ini hanya tertuju pada sektor-sektor tertentu, dan dilakukan oleh manajer atau pengawas di tingkat operasional. Pada dasarnya tujuannya sama yaitu untuk mencegah munculnya penyimpangan-penyimpangan atau penyelewengan-penyelewengan dari rencana yang ada.

Solihat (2000) mengidentifikasi dua langkah pokok pengawasan, yaitu: *Pertama*, Menentukan tujuan dan standar kualitas pekerjaan yang diharapkan. Tujuan dan standar kualitas ini mempunyai hubungan erat dengan apa-apa yang telah direncanakan sebelumnya. Segala tujuan yang telah dirumuskan pada tahap perencanaan merupakan patokan yang dijadikan tujuan-tujuan dalam pengawasan itu sendiri.

*Kedua*, mengukur dan menilai kegiatan atas dasar tujuan dan standar-standar yang ditetapkan. Setelah langkah pertama dilakukan, maka tahap berikutnya adalah mengadakan pengukuran dan penilaian terhadap segenap aktivitas atau performansi yang dilakukan oleh setiap unit organisasi. Langkah kedua ini dilakukan dengan berpandangan ke depan (*a forward looking basis*), sehingga segenap penyimpangan dapat dideteksi dengan tolak ukur yang ada dan dihindari dengan tindakan-tindakan yang sebenarnya. Tentu saja hal ini membutuhkan kemampuan para pemimpin untuk memprediksi segenap tindakan dan tingkah laku organisasi dalam merealisasikan apa yang telah direncanakan. Kalau tidak, maka tak ayal lagi segala penyimpangan, penyelewengan dan kerugian akan muncul.

## 2. Pengertian Manajerial Kepala Sekolah

Wildavsky (Danim, 2002: 98) mengemukakan bahwa salah satu preposisi tentang kompetensi manajerial bagi kepala sekolah atau calon kepala sekolah, bahwa "Kompetensi minimal seorang kepala sekolah adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang ~~kebidanan~~ sekolah; keterampilan hubungan manusiawi dengan staf, siswa dan masyarakat, dan keterampilan teknis instruksional dan non instruksional.

Menurut Peter dan Austin yang dikutip Sallis (1993: 65) bahwa pemimpin pendidikan membutuhkan perspektif-perspektif sebagai berikut:

- a. *Vision and Symbols*, pimpinan pendidikan (kepala sekolah) harus mengkomunikasikan nilai-nilai institusi (Visi dan Misi) kepada para staf, para pelajar dan kepada komunitas yang lebih luas.
- b. *Manajement by walking about (MBWA)*, yaitu suatu cara bagi pimpinan untuk memahami, berkomunikasi, dan mendiskusikan proses yang berkembang dalam lembaga dengan tidak hanya duduk di belakang meja kerjanya.
- c. *For the Kids*, yaitu perhatian yang sungguh-sungguh kepada semua anggota lembaganya, baik pelajar (*primary customer* maupun pelanggan lain.
- d. *Autonomy, experimentations, and support for failure*, yaitu memiliki otonomi, suka mencoba hal-hal baru, dan memeberikan dukungan bagi sikap inisiatif dan inovatif untuk memperbaiki kegagalan.
- e. *Create a sense of family*, yaitu cara untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan di antara sesama guru, pelajar, karyawan, dan staf pimpinan lainnya.
- f. *Sense of the whole, rhytme, passion, intensity, and enthusias*, yaitu kesabaran, semangat, intensitas, dan antusiasme.

Perubahan akibat interaksi yang terjadi antara bawahan dan atasan (pimpinan dan yang dipimpin). Pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan, hal ini sesuai dengan pendapat Wiraputra (1985:82) bahwa: "Kepemimpinan artinya kompetensi untuk mempengaruhi bawahan untuk

mengikuti atasan. Hal yang mengakibatkan memiliki kontribusi antara lain pengetahuan, pengalaman, wibawa, kharisma serta jabatan”.

Semua fungsi manajerial diaplikasikan dalam program penyelenggaraan pendidikan di sekolah antara lain:

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi dasar pertama dari seorang manager untuk mengadakan perencanaan mengenai penetapan-penetapan kegiatan yang harus dilaksanakan di dalam rangka mencapai suatu tujuan yang harus didasarkan kepada fakta-fakta yang mencangkup perbuatan, petunjuk serta arah dalam tindakan selanjutnya.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Meliputi tindakan-tindakan yang menentukan aktivitas yang harus dilaksanakan dengan menempatkan orang-orang yang melaksanakan aktivitas-aktivitas tersebut, menentukan pembagian tugas sesuai dengan keadaan, memperhitungkan tenaga, waktu, biaya yang seminim mungkin, menetapkan fasilitas-fasilitas, mengalokasikan tugas, mendelegasikan kekuasaan dan menetapkan hubungan-hubungannya.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Mencakup keseluruhan tindakan dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan manusia yang merupakan salah satu elemen management, hubungan antara sikap, moril, disiplin, serta komunikasi individu dalam melaksanakan management. Tindakan-tindakan inilah yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitasnya.

d. *Pegawasan (Controlling)*

Mencakup tindakan-tindakan untuk melihat sejauhmana hasil yang dilaksanakan oleh ketiga fungsi dasar di atas. Walaupun ketiga fungsi lainnya disusun dengan tepat dan dilakukan dengan sebaik-baiknya tetapi apabila *controlling* tidak berjalan maka usaha tidak akan berhasil dengan baik.

### 3. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

Terdapat tiga keterampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu: (1) keterampilan konseptual, (2) keterampilan manusiawi, dan (3) keterampilan teknis, (Wagner, 1995). Keterampilan konseptual berhubungan dengan gagasan yang antara lain meliputi kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan pembuatan model, kerangka, menciptakan hubungan yang luas seperti penyusunan rencana jangka panjang perusahaan. Keterampilan ini menjadi makin penting dalam pekerjaan manajerial yang lebih tinggi.

Keterampilan manusiawi adalah keterampilan yang berorientasi pada orang atau manusia. Keterampilan ini antara lain menggambarkan kemampuan bekerja secara efektif dalam membina kerjasama tim. Setiap pemimpin pada semua tingkat operasional memerlukan keterampilan manusiawi yang efektif karena keterlibatan mereka yang sangat besar dengan manusia.

Keterampilan teknis adalah kepemimpinan yang berorientasi pada benda. Keterampilan teknis mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknis, misalnya keterampilan

seorang akuntan atau arsitek. Keterampilan ini merupakan cirri yang menonjol dari prestasi kerja pada tingkat operasional, namun ketika karyawan tersebut dipromosikan pada tanggung jawab kepemimpinan, keterampilan teknis mereka secara proporsional akan berkurang.

“Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam upaya menuju pencapaian tujuan dalam suatu situasi yang ada”. (Hersey dan Kenneth, 1988). Dalam definisi ini dapat diketahui bahwa faktor situasi merupakan salah satu aspek kehidupan yang penting, selain faktor pemimpin dan anak buah atau bawahan. Hal ini yang juga penting diperhatikan berkaitan dengan definisi tersebut adalah pengertian kepemimpinan dan anak buah tidak selalu dipandang sebagai hirarki yaitu pemimpin adalah atasan dan anak buah atau pengikut adalah bawahan. Dalam konsep ini yang dimaksud pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi individu untuk berperilaku tertentu.

Kajian mengenai kepemimpinan telah mengalami perkembangan yang pesat, karena masalah kepemimpinan selalu menjadi persoalan yang penting dalam kehidupan organisasi. Oleh karena itu adalah wajar apabila masalah kepemimpinan mendapat sorotan dan pengkajian yang lebih luas disbanding dengan aspek lain dalam organisasi. Hal tersebut juga tampak dari banyaknya ahli yang mengemukakan teori kepemimpinan.

#### 4. Tugas dan Peran Kepala Sekolah sebagai Pemimpin

Bagaimana halnya dengan lembaga pendidikan sejenis, komponen sekolah terdiri dari administrasi sekolah, kelembagaan, kurikulum, siswa, sarana dan prasarana serta situasi sekolah. Dari berbagai komponen tersebut

kepala sekolah memiliki peran sentral karena memiliki fungsi memimpin dan mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah.

Kegiatan kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan pembelajaran saja, tetapi juga meliputi seluruh kegiatan sekolah seperti pengaturan, pengelolaan sekolah, dan supervisi terhadap guru dan staf sekolah lainnya. Oleh karena itu akan tampak bahwa kepala sekolah melakukan kegiatan yang bersifat akademik, administratif, kemanusiaan, dan sosial.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan memperhatikan situasi lingkungan sehingga tercipta kondisi sekolah yang efektif. Sekolah yang efektif adalah sekolah yang memiliki mutu yang baik, artinya siswa lulusan sekolah tersebut memiliki pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), dan keterampilan (psikomotor) yang sesuai dengan tuntutan dan keinginan masyarakat dalam menjawab tantangan moral, mental, dan perkembangan ilmu serta teknologi. Selanjutnya siswa yang bermutu adalah siswa yang memiliki kompetensi dan potensi pengembangan diri menjadi warga negara dan warga masyarakat yang berguna.

Menurut Barth (1990:190) menerangkan bahwa: "Tugas kepala sekolah dapat diklasifikasikan dalam tiga kelompok, yaitu:(1) membantu para guru dalam mengembangkan filsafat pendidikan, (2) membantu para guru dalam bekerja dengan anak-anak, dan (3) mendukung kemandirian hubungan yang positif dengan masyarakat". Pendapat yang dikemukakan oleh Barth tampaknya lebih menekankan pada aspek guru. Hal tersebut dapat dipahami karena guru merupakan ujung tombak

terselenggaranya pendidikan di sekolah dan faktor penting yang menentukan kualitas siswa sekolah

#### 5. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam model Kepemimpinan modern, kepemimpinan Kepala Sekolah ada tujuh fungsi pokok yang sering kita sebut dengan akronim EMASLIM, yaitu: Kepala Sekolah sebagai (1) *Educator*, (2) *Manajer*, (3) *Administrator*, (4) *Supervisor*, (5) *Leader*, (6) *Inovator*, dan (7) *Motivator*.

Kepala Sekolah sebagai *Educator*, adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Dan kepala sekolah sebagai guru (*edukator*) tidak dapat lepas dari tugas utamanya yaitu mendidik. Dalam hal ini sebagai kepala sekolah, yang dididik bukan hanya siswa, akan tetapi seluruh staf dan seluruh warga sekolah yang dipimpin.

Kepala Sekolah sebagai *manager*, dalam melaksanakan tugasnya harus melakukannya dengan prinsip-prinsip manajemen yang benar dengan menjalankan fungsi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan kontrol. Fungsi-fungsi tersebut harus dijalankan pada seluruh aspek kegiatan yang ada di sekolah.

- a. Kepala Sekolah sebagai *administrator*, berarti kepala sekolah harus menjalankan seluruh kegiatan administrasi sekolah, dan bertanggung jawab atas terlaksananya seluruh kegiatan administrasi di sekolah.
- b. Kepala Sekolah sebagai *supervisor*, kepala sekolah harus melakukan supervisi pada seluruh kegiatan yang ada di sekolah, dan melakukan kontrol agar seluruh kegiatan berjalan pada rel kebijakan yang telah ditetapkan.

- c. Kepala Sekolah sebagai *leader* atau pemimpin, mengandung pengertian bahwa kepala sekolah harus menjalankan fungsi kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai leader harus menetapkan garis-garis besar kebijakan, program dan kegiatan-kegiatan operasional, dan kepala sekolah bertanggung jawab atas terlaksananya seluruh kebijakan tersebut.
- d. Kepala Sekolah sebagai *Inovator*, Berarti kepala sekolah harus senantiasa mencari jalan pembaruan agar sekolah senantiasa berkembang mengikuti perkembangan iptek. Kepala Sekolah harus menjadi agen pembaharuan.
- e. Kepala Sekolah sebagai *motivator*, fungsi kepala sekolah harus senantiasa memberikan motivasi dan dorongan kepada semua pihak untuk maju, berkembang sesuai dengan keinginan individu, dan berkembang guna memajukan institusi/ lembaga.

### C. Sistem Informasi Kepegawaian

Sistem informasi kepegawaian sekolah merupakan segala unsur-unsur dalam administrasi kepegawaian yang membantu terealisasinya pengelolaan manajemen di suatu organisasi sekolah, yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di organisasi tersebut.

#### 1. Pengertian Sistem

Berdasarkan etimologi, sistem berasal dari kata *System* yang berarti cara atau susunan. Secara garis besar terdapat dua kelompok pendekatan di dalam mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya

dan yang menekankan pada komponen atau elemen. Sistem adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu (Erwan Arbie, 2000: 5). Sistem adalah hubungan atau interaksi yang berlangsung diantara satu kesatuan ataupun komponen secara teratur sehingga tujuan maupun sasaran sistem dapat dicapai (Jogiyanto, 2002, 5).

Gerald et al. (1981: 5) yang melakukan pendekatan prosedur menulis menerangkan bahwa: "Suatu sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur- prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu". Sementara Neuschel (1960:10) mengemukakan bahwa: "Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen atau komponennya mendefinisikan sistem sebagai kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Suatu sistem mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang tertentu, yaitu:

a. **Komponen sistem.**

Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berinteraksi, saling bekerja sama membentuk satu kesatuan. Komponen atau elemen sistem dapat berupa suatu sub sistem atau bagian dari sistem.

b. **Batas sistem.**

Batas sistem (*boundary*) merupakan daerah yang membatasi antara suatu sistem dengan sistem yang lainnya atau dengan lingkungan luar.

Lingkungan luar sistem. Lingkungan luar (*environment*) dari suatu sistem adalah apapun di luar batas dari sistem yang mempengaruhi operasi sistem.

c. Penghubung sistem.

Penghubung (*interface*) merupakan media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem yang lainnya.

d. Masukan sistem.

Masukan (*input*) adalah tempat menerima kebutuhan sistem sebagai energi untuk menggerakkan sistem.

e. Keluaran sistem.

Keluaran (*output*) adalah hasil dari energi yang diolah dan diklasifikasikan menjadi keluaran yang berguna dan sisa pembuangan.

f. Pengolah sistem.

Pengolah (*proses*) sistem adalah tempat untuk mengolah energi yang telah dimasukkan.

b. Sasaran sistem.

Suatu system pasti mempunyai tujuan atau sasaran. Suatu sistem dikatakan berhasil bila mengenai sasaran atau tujuannya.

2. Pengertian Dasar Informasi

Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat diterapkan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang (Arbie, 2000: 6). Informasi adalah sejumlah data yang telah diproses dengan baik dan berguna bagi pemakainya.

Disebut informasi apabila data tersebut yang telah diproses sesuai dengan kebutuhan pemakainya. (Jogiyanto, 2002: 11).

Informasi sangat dibutuhkan namun harus memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) akurat, yaitu informasi yang disajikan terbebas dari kesalahan-kesalahan tidak menyesatkan maupun yang membingungkan bagi pengguna informasi; (2) relevan, yaitu informasi yang disajikan dapat menyesuaikan terhadap tuntutan dari keinginan pengguna informasi; (3) tepat waktu, informasi yang disampaikan tidak mengalami keterlambatan tidak usang bagi pengguna informasi; (4) jelas, yaitu informasi yang disajikan dapat diterima dengan baik oleh pengguna informasi; (5) lengkap, yaitu informasi yang disajikan dapat memenuhi seluruh kebutuhan maupun keinginan pengguna informasi

### 3. Pengertian Sistem Informasi

Sistem informasi adalah system di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, membantu dan mendukung kegiatan operasi, bersifat manajerial dari suatu organisasi dan membantu mempermudah penyediaan laporan yang diperlukan. (Arbie, 2000: 35). Sistem informasi adalah data yang dikumpulkan, dikelompokkan dan diolah sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah satu kesatuan informasi yang saling terkait dan saling mendukung sehingga menjadi suatu informasi yang berharga bagi yang menerimanya (Muhyuzir, 2001: 8)". Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi berupa data-data yang diperlukan untuk membantu suatu organisasi dalam

melaksanakan kegiatan manajemen untuk kelangsungan dan berjalannya fungsi-fungsi pendukung organisasi tersebut.

#### 4. Tujuan Sistem Informasi Kepegawaian

Suatu sistem informasi kepegawaian dikembangkan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Agar organisasi dapat beroperasi secara efisien. Sistem Informasi mengerjakan pekerjaan-pekerjaan rutin secara lebih cepat dan mudah.
- b. Agar organisasi dapat beroperasi secara efektif. Maka efektivitas merupakan pendukung suatu keputusan dengan memberikan informasi khusus seperti menggunakan model-model simulasi, supaya dapat ditampilkan setiap kali dibutuhkan.
- c. Memberikan pelayanan (*service*) yang lebih baik. Maka dengan Sistem Informasi, kebutuhan terhadap informasi dapat segera dipenuhi dengan mudah yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen.
- d. Dapat meningkatkan kreasi/improvikasi teradap produk yang dihasilkan, karena Sistem Informasi dapat mengintegrasikan informasi-informasi yang ada sehingga dapat membantu pengembangan usahanya melalui kreasi-kreasi produk.
- e. Agar dapat meningkatkan usahanya Sistem Informasi yang baik akan meningkatkan pangsa pasar terhadap produk yang dihasilkan, dengan sistem *competitor lock-out/client lock in*, yaitu ketergantungan terhadap pelayanan yang diberikan organisasi tertentu dan enggan pindah ke produk lain. (Jogiyanto, 1990)

## 5. Implementasi Sistem Informasi pada Administrasi Sekolah

Menurut Saputri (2000:43) Administrasi Pendidikan merupakan suatu proses yang merupakan daur ulang (siklus) penyelenggara pendidikan dimulai dari perencanaan, diikuti oleh pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pemantauan dan penilaian tentang usaha untuk mencapai tujuannya. Administrasi sekolah juga mencakup usaha untuk melakukan manajemen Administrasi meliputi berbagai hal yaitu: (1) Administrasi Kurikulum, (2) Administrasi Pegawai, (3) Administrasi Perlengkapan, (4) Administrasi Keuangan, dan (5) Administrasi Kemuridan

Penjabaran dari berbagai administrasi sesuai dengan bagian-bagiannya:

- a Administrasi kurikulum, ditangani oleh guru bagian urusan kurikulum. Administrasi ini mengatur jadwal kurikulum untuk Tahun Pelajaran yang akan dilaksanakan. Adapun tugas tersebut adalah: (1) membuat jadwal masuk sekolah; (2) membuat perencanaan kurikulum yang akan digunakan; (3) membuat perencanaan pengajaran bagi guru.
- b Administrasi pegawai ini mencakup administrasi dari semua warga sekolah tersebut yaitu mulai dari guru, karyawan oleh Tata Usaha. Penanganan administrasi pegawai haruslah teratur dan tertib agar memudahkan dalam pencariannya apabila diperlukan sewaktu-waktu. Penataan administrasi sekolah haruslah mudah untuk pencariannya, misalnya: (1) pengelompokan data guru dan pegawai; (2) pengelompokan surat-surat mutasi; (3) pengelompokan SK; (4) file-file ijazah, dan lainnya.

- c Administrasi perlengkapan menangani perlengkapan yang ada di sekolah yaitu untuk kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Administrasi perlengkapan tidak hanya dalam lingkup kantor saja tetapi dalam lingkup murid juga. Administrasi perlengkapan berisi tentang pengadaan barang, penyimpanan, pengkodean dan penginventarisasian barang yang masuk maupun keluar yang berupa: (1) almari kelas, meja guru; (2) alat peraga; (3) alat olah raga, dan lainnya.
- d Administrasi keuangan ini berhubungan dengan keuangan siswa untuk memperlancar proses belajar siswa. Administrasi ini juga mencakup untuk siswa, yaitu: (1) biaya untuk kegiatan komputer; (2) biaya untuk rekreasi; (3) biaya untuk bimbingan, dan lainnya
- e Administrasi kemuridan berhubungan dengan Tata Usaha dalam penyimpanan data-data siswa. Penyimpanan data tersebut harus ditangani oleh satu orang saja, jika ditangani oleh beberapa orang maka akan mempersulit dalam pencariannya. Administrasi murid dibagi dalam berbagai file, diantaranya:
- 1) **Buku Induk**  
Buku Induk berisi tentang data pribadi siswa yang meliputi: nama siswa, nama orang tua, tempat tanggal lahir, alamat siswa, alamat rang tua, dan lainnya yang meliputi tentang siswa itu sendiri.
  - 2) **Presensi Siswa**  
Berisi tentang kehadiran siswa setiap hari selama 1 bulan dan setelah itu direkap sebagai laporan kepada wali kelas.

### 3) Jurnal Kelas

Berisi tentang kegiatan proses belajar mengajar kelas perjam pelajaran

### 4) Laporan Hasil Nilai Siswa

Berisi tentang hasil nilai yang telah dilaksanakan dalam 1 semester oleh siswa

Sedangkan menurut Jayanti (2008:18) mengemukakan bahwa: “Administrasi dalam pendidikan yang tertib dan teratur, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan pendidikan bagi Kepala Sekolah dan Guru”. Peningkatan kemampuan tersebut akan berakibat positif, yaitu makin meningkatnya efisiensi, mutu dan perluasan pada kinerja di dunia pendidikan tersebut. Untuk memperlancar kegiatan di atas agar lebih efektif dan efisien perlu informasi yang memadai. Sistem informasi di dunia pendidikan ini menyangkut dua hal pokok yaitu kegiatan pencatatan data (*recording system*) dan pelaporan (*reporting system*).

## D. Penelitian Terdahulu

- 1) Mohardi (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru mengenai Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier yang positif dan signifikan motivasi guru dan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dengan sumbangan determinasi sebesar 34% dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 27,374 + 1,369 X1 + 0,196 X2$ . Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi guru dan persepsi guru terhadap

kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam.

- 2) Penelitian dilakukan oleh Yogaswara (2010) dengan judul Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru.
- 3) Penelitian dilakukan oleh Irmawati (2010) dengan judul Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sistem informasi kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan sumber daya manusia. Sistem informasi kepegawaian memberikan efek baik kepada pengembangan pegawai maupun kepada penilaian kinerja.
- 4) Penelitian dilakukan oleh Tarigan (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Klas II B Kabanjahe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor teknis, faktor operasional dan faktor ekonomis dalam penerapan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Penelitian dilakukan oleh Karwety (2010) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten

Subang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang sebesar 54.5%. Sisanya yaitu sebesar 45.5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: iklim organisasi sekolah, etos kerja, budaya organisasi, kinerja kepala sekolah, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dan lain-lain. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Begitu juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru-guru SLB di Kabupaten Subang.

- 6) Zubaedi (2007) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bodeh Kabupaten Pematang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 19,4 %, sedangkan pengaruh kecerdasan emosional guru terhadap kinerja guru sebesar 34,2 % dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 21,5 %, kemudian pengaruh secara bersama-sama kemampuan manajerial kepala sekolah, kecerdasan emosional guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Bodeh sebesar 56,3%.

## E. Kerangka Berpikir

### 1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

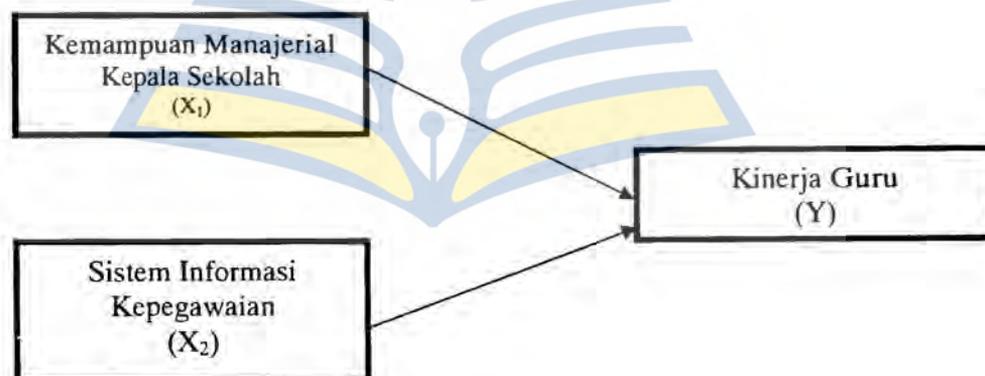
Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, mempunyai tugas memadukan unsur-unsur sekolah dengan memperhatikan situasi lingkungan sehingga tercipta kondisi sekolah yang efektif. Kepala Sekolah sebagai *manager*, dalam melaksanakan tugasnya harus melakukannya dengan prinsip-prinsip manajemen yang benar dengan menjalankan fungsi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan kontrol. Fungsi-fungsi tersebut harus dijalankan pada seluruh aspek kegiatan yang ada di sekolah. Dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam melakukan majerial di lingkungan sekolah, tentunya akan mendorong kinerja guru sebagai bawahan akan menjadi lebih baik.

### 2. Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Guru

Guru adalah unsur utama dalam suatu proses pendidikan. Guru berada dalam front terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan. Dalam rangka memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat umum, tentu penguasaan teknologi informasi (TI) menjadi tantangan bagi para administrator pendidikan untuk menciptakan format data pendidikan dan sistem pengelolaan data kependidikan yang mampu mengakomodir berbagai keperluan. Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin

cepat, tentunya format administrasi pendidikan harus *capable* terhadap teknologi informasi saat ini.

Pengolahan administrasi yang dilakukan secara manual banyak sekali kelemahan antara lain menyita waktu dan lambat dalam proses penyampaiannya, maka seiring dengan kemajuan teknologi terutama teknologi informasi dimana internet tercakup di dalamnya diterapkan sangat perlu dan mendesak untuk merubah pengelolaan data secara manual ke arah pengelolaan digital sehingga menghasilkan pengelolaan yang baik dan diolah sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang tepat, cepat, dan akurat melalui sistem informasi yang terkomputerisasi. Dengan adanya penerapan sistem informasi secara computerized maka penguasaan menjadi lebih tepat, cepat dan efisien. Hal ini mendukung dalam pengelolaan manajemen sekolah serta upaya peningkatan kinerja mengajar guru.

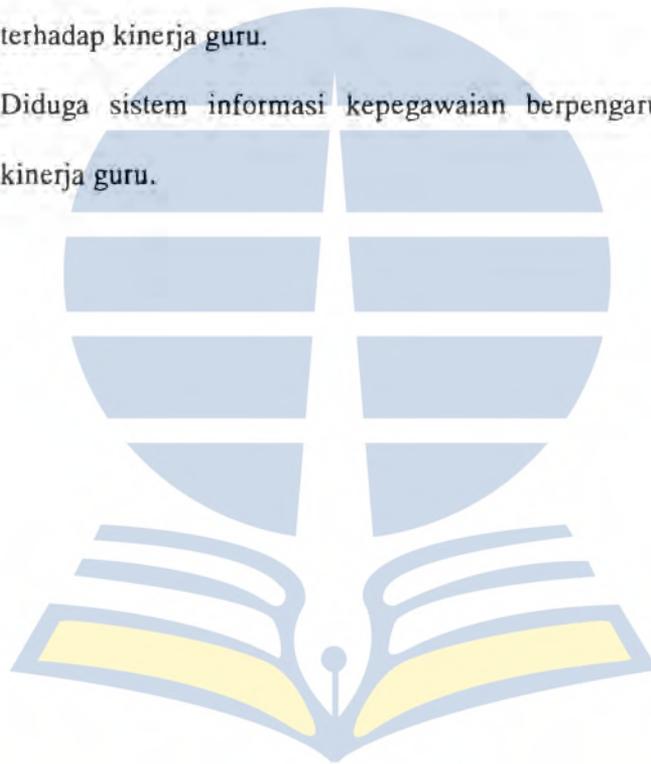


Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

## F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Diduga sistem informasi kepegawaian berpengaruh positif terhadap kinerja guru.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, dan pokok permasalahan serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. (Sugiyono, 2006:11). Metode ini merupakan penelitian analisis dengan menggunakan rancangan survei, yaitu mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya dengan melukiskan realitas sosial yang kompleks sedemikian rupa diantara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, di lapangan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat-sifat populasi sehingga relevansinya tercapai.

Berdasarkan bentuk pemasalahannya maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif regresional sebab semua variabel yang akan diamati dideskripsikan, selanjutnya diregresikan antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

#### B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan SD Negeri yang ada di Kecamatan Sungai manau Kabupaten Merangin-Jambi. Objek penelitian adalah kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai variabel independen ( $X_1$ ), sistem informasi kepegawaian ( $X_2$ ) dan variabel terikat

yaitu kinerja mengajar guru (Y). Berdasarkan pada kedua objek penelitian ini, maka dapat dianalisis sebagai berikut: kontribusi kemampuan manejerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar para guru SD Negeri se-Kecamatan Sungai Manau.

### **C. Desain Penelitian**

Dalam penelitian survei ini digunakan desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipergunakan untuk menganalisis data dalam penelitian penelitian yang dilakukan dengan menganalisis data secara kuantitatif. Dengan pendekatan ini akan dibuktikan apakah ada kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) dan sistem informasi kepegawaian ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru (Y) para guru di SD Negeri se-Kecamatan Sungai Manau.

### **D. Operasionalisasi Variabel**

Untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang diamati, dalam penelitian ini digunakan seperangkat instrumen penelitian berbentuk angket (kuesioner). Kuesioner digunakan untuk menghimpun informasi mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah, sistem informasi kepegawaian dan kinerja mengajar guru.

Konsepsi yang mendasari penyusunan instrumen bertolak dari indikator- indikator variabel penelitian yang diturunkan dari dimensi yang berlandaskan teori masing-masing variabel yang telah dibangun. Selanjutnya dari indikator atau kisi-kisi tersebut dijabarkan menjadi

beberapa butir pertanyaan-pernyataan, sesuai dengan kandungan makna yang terkandung dalam indikator tersebut.

Instrumen penelitian yang berupa angket (kuesioner) variabel kemampuan manajerial kepala sekolah, sistem informasi kepegawaian dan kinerja mengajar guru secara rinci akan diuraikan dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X1)	1. Perencanaan	- Perencanaan program sekolah - Pendayagunaan SDM	Ordinal
	2. Pengorganisasian	- Pengelolaan sarana dan prasarana pembelajaran - Pengelolaan hubungan dengan masyarakat - Pengembangan Kesiswaan	
	3. Pelaksanaan	- Interaksi ketatausahaan dalam kegiatan - Inovasi pengembangan sekolah - Penciptaan budaya kerja kondusif - Pemanfaatan Teknologi Informasi	
	4. Pengawasan	- Pengawasan dan pengendalian organisasi	
Sistem Informasi Kepegawaian (X2)	1. Akurat	- Keakuratan data dengan minimal kesalahan - Kejelasan informasi yang tidak membingungkan	Ordinal
	2. Relevan	- Relevan terhadap pencapaian pendisiplinan pendidikan - Sistem informasi yang ideal terhadap kebutuhan	
	3. Tepat waktu	- Sistem informasi yang tepat waktu - Kemudahan aksesibilitas data - Kemudahan pemahaman data	
	4. Jelas	- Menghindarkan dari data yang kurang lengkap terhadap kekaburan	
	5. Lengkap	- Kelengkapan data yang sesuai kebutuhan - Kemudahan pelayanan bagi semua kebutuhan	
Kinerja Mengajar Guru (Y)	1. Kemampuan	- Pemahaman terhadap pekerjaan - Pengawasan optimal	Ordinal
	2. Sikap dan perilaku	- Kepatuhan kepada atasan - Kewibawaan pimpinan	
	3. Disiplin	- Ketepatan menjalankan jadwal kerja - Pemberian sanksi dan hukuman	
	4. Motivasi	- Pemberian penghargaan	
	5. Komitmen	- Ketegasan dalam jabatan - Hubungan antar rekan sejawat Kesesuaian jabatan terhadap komitmen	

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sasmoko, (2004: 54) dinyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi penelitian yang terdiri atas subjek atau objek pengamatan yang ditetapkan peneliti untuk mengambil kesimpulan. Selanjutnya, populasi adalah “sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai data sifat yang sama” (Hadi, 1991: 220). Berdasarkan itu maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se-Kecamatan Sungai Manau, Kabupaten Merangin seperti yang terlihat pada Tabel 3.2

**Tabel 3.2 Populasi Penelitian**

No	Nama Sekolah Menengah Pertama	Status	Jumlah	Ket
1.	SDN 10 Sungai Manau	Negeri	14	Guru SD
2.	SDN 12 Bukit Batu	Negeri	15	
3.	SDN 57 Sungai Pinang	Negeri	11	
4.	SDN 59 Sungai Nilau	Negeri	12	
5.	SDN 78 Tiangko	Negeri	10	
6.	SDN 79 Seringat	Negeri	12	
7.	SDN 89 Sungai Manau II	Negeri	19	
8.	SDN 90 Durian Lecah	Negeri	13	
9.	SDN 130 Sungai Manau 3	Negeri	13	
10.	SDN 158 Palipan	Negeri	13	
11.	SDN 229 Sungai Manau 4	Negeri	11	
12.	SDN 236 Tiangko 2	Negeri	11	
<b>Jumlah</b>			<b>147</b>	

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diambil dari populasi itu. Sampel menurut Arikunto (2002: 108) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian dimaksudkan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. teori yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dapat ditentukan yaitu Metode Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *Proporsional Random Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan kebetulan (Sugiyono: 2009) sebesar 30 %, jadi jumlah sampel yang diambil sebesar 44 orang.

**Tabel 3.3**  
**Penentuan Sampel**

No.	Kelas	Populasi	Proporsi Sampel	Dibulatkan
1.	SDN 10 Sungai Manau	13	$30\% \times 13 = 3,9$	4
2.	SDN 12 Bukit Batu	14	$30\% \times 14 = 4,2$	4
3.	SDN 57 Sungai Pinang	10	$30\% \times 10 = 3$	3
4.	SDN 59 Sungai Nilau	11	$30\% \times 11 = 3,3$	3
5.	SDN 78 Tiangko	10	$30\% \times 10 = 3$	3
6.	SDN 79 Seringat	12	$30\% \times 12 = 3,6$	4
7.	SDN 89 Sungai Manau II	18	$30\% \times 18 = 5,4$	5
8.	SDN 90 Durian Lecah	13	$30\% \times 13 = 3,9$	4
9.	SDN 130 Sungai Manau 3	12	$30\% \times 12 = 3,6$	4
10.	SDN 158 Palipan	13	$30\% \times 13 = 3,9$	4
11.	SDN 229 Sungai Manau 4	11	$30\% \times 11 = 3,3$	3
12.	SDN 236 Tiangko 2	11	$30\% \times 11 = 3,3$	3
	<b>Jumlah</b>	<b>148</b>		<b>44</b>

Berdasarkan tabel tersebut, maka jumlah sampel penelitian sebanyak 44 orang yang diambil secara acak dari setiap unit populasi sebesar 30% dari jumlah populasi.

#### **F. Sumber Data**

Untuk mendapatkan sumber data dalam penelitian ini sebagai subjek data mengacu kepada pendapat Arikunto (2002:107) yang dimaksud

sumber data adalah “Subyek dari mana data diperoleh”. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Responden, yaitu sumber data yang biasa memberikan data berupa jawaban-jawaban tertulis melalui angket.
2. Dokumen, yaitu sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar, atau simbol-simbol lain.

### **G. Instrumen Pengumpulan Data**

Sebelum penelitian ini dimulai, maka dahului dengan kepustakaan, untuk mempelajari teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dihadapi oleh penulis di lapangan, selanjutnya untuk memperoleh data yang mendukung yang akan dihadapi, baru melakukan penelitian lapangan dengan menggunakan teknik-teknik pengumpulan data.

Pengumpulan data primer diperoleh melalui teknik pengumpulan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yang berhubungan dengan masalah penelitian. Kuesioner ini diberikan kepada kepala sekolah, seluruh guru dan pegawai di sekolah.

Selanjutnya hasil pengumpulan data dikelompokkan menjadi data sekunder, antara lain:

#### **1. Dokumentasi**

Pengumpulan data dengan berbagai sumber dokumen atau arsip yang berhubungan dengan pelaksanaan penelitian di sekolah.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, majalah, surat kabar, peraturan perundang-undangan yang mempunyai kaitan langsung dengan topik penelitian.

## H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah “kuesioner dengan bentuk daftar pertanyaan tertutup di mana keseluruhan jawaban terhadap kuesioner baik positif maupun negatif menggunakan Skala Likert yang diklasifikasikan dalam 5 (lima) kategori dan diberi skor antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima)”, merujuk pendapat Sugiyono (2002:74). Penjabaran skor jawaban adalah sebagai berikut :

Kategori jawaban	Bobot nilai
a. Sangat Setuju	5
b. Setuju	4
c. Kurang Setuju	3
d. Tidak Setuju	2
e. Sangat Tidak Setuju	1

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002: 144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang

terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2002: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \sum x \right\} \left\{ \sum y \right\}}{N \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

dengan pengertian

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y  $r_{xy}$

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$  : Jumlah skor items

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

(Arikunto, 2004 : 146)

Kesesuaian harga  $r_{xy}$  diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika  $r_{xy}$  lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kepemimpinan manajerial kepala sekolah selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kepemimpinan manajerial kepala sekolah :

**Tabel 3.4**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas**  
**Kuesioner Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,758	0,632	Valid	8	0,977	0,632	Valid
2	0,977	0,632	Valid	9	0,725	0,632	Valid
3	0,758	0,632	Valid	10	0,725	0,632	Valid
4	0,725	0,632	Valid	11	0,664	0,632	Valid
5	0,664	0,632	Valid	12	0,798	0,632	Valid
6	0,977	0,632	Valid	13	0,742	0,632	Valid
7	0,977	0,632	Valid				

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 10$  yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah.

Hasil uji validitas instrumen kuesioner sistem informasi kepegawaian selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini

rangkuman hasil uji validitas instrumen kuesioner sistem informasi kepegawaian:

**Tabel 3.5**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Sistem Informasi Kepegawaian**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,718	0,632	Valid	7	0,709	0,632	Valid
2	0,887	0,632	Valid	8	0,911	0,632	Valid
3	0,705	0,632	Valid	9	0,821	0,632	Valid
4	0,891	0,632	Valid	10	0,698	0,632	Valid
5	0,698	0,632	Valid	11	0,709	0,632	Valid
6	0,852	0,632	Valid	12	0,825	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 10$  yaitu 0,632. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data sistem informasi kepegawaian.

Hasil uji validitas instrumen kuesioner kinerja guru selengkapnya disajikan dalam lampiran 3. Berikut ini rangkuman hasil uji validitas instrumen kinerja guru :

**Tabel 3.6**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru**

No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Validitas
1	0,857	0,632	Valid	9	0,857	0,632	Valid
2	0,651	0,632	Valid	10	0,748	0,632	Valid
3	0,785	0,632	Valid	11	0,874	0,632	Valid
4	0,762	0,632	Valid	12	0,884	0,632	Valid
5	0,723	0,632	Valid	13	0,723	0,632	Valid
6	0,707	0,632	Valid	14	0,658	0,632	Valid
7	0,884	0,632	Valid	15	0,857	0,632	Valid
8	0,857	0,632	Valid	16	0,642	0,632	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap item pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah total skor seluruh item pertanyaan, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 10$  yaitu 0,632. Dari hasil uji validitas ditemukan semua item pertanyaan dinyatakan valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data variabel kinerja guru.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2003: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha  $\alpha$ , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha  $\alpha$ :

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2004: 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 15.0 for windows.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$S_j$  = varians responden untuk item I

$S_x$  = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

- |                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| 1. 0,8-1,0         | = Reliabilitas baik        |
| 2. 0,6-0,799       | = Reliabilitas diterima    |
| 3. kurang dari 0,6 | = Reliabilitas kurang baik |

Adapun rangkuman hasil uji reliabilitas kuesioner kepemimpinan manajerial kepala sekolah, sistem informasi kepegawaian dan kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Reliabilitas
Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah	0,955	Realibilitas Baik
Sistem Informasi Kepegawaian	0,943	Realibilitas Baik
Kinerja Guru	0,956	Realibilitas Baik

Sumber : Data primer diolah

Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah, diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,955. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Hasil uji reliabilitas, variabel sistem informasi kepegawaian diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,943. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel sistem informasi kepegawaian. Dapat juga dilihat, pada variabel kinerja guru diperoleh harga koefisien *alpha* sebesar 0,956. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data variabel kinerja guru. Hal ini berarti bahwa instrumen kuesioner dari seluruh variabel penelitian dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini.

## **I. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji Asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17.0. Menurut Husein Umar (2008:175) terdapat tiga uji asumsi, yaitu sebagai berikut :

### 1) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi. ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Metode pengujiannya dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (2001) dikutip dalam buku Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik (Dwi Priyatno, 2008:39) pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebasnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

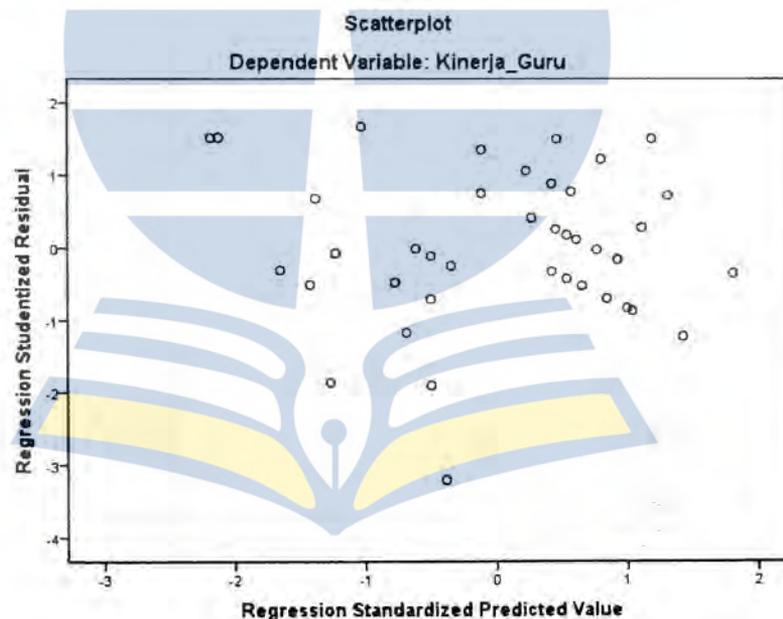
Variabel Independen	Multikolinieritas	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan manajerial kepala sekolah	0,711	1,407
Sistem informasi kepegawaian	0,539	1,407

Variabel Dependen: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 3.4 maka dapat diketahui bahwa antara variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinieritas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF untuk variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian sebesar 1,407 lebih kecil dari 10. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian.

## 2) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada banyak cara untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Dwi Priyatno, 2008:41). Dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Gambar 3.1**  
**Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan

grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai kecenderungan heterokedastisitas.

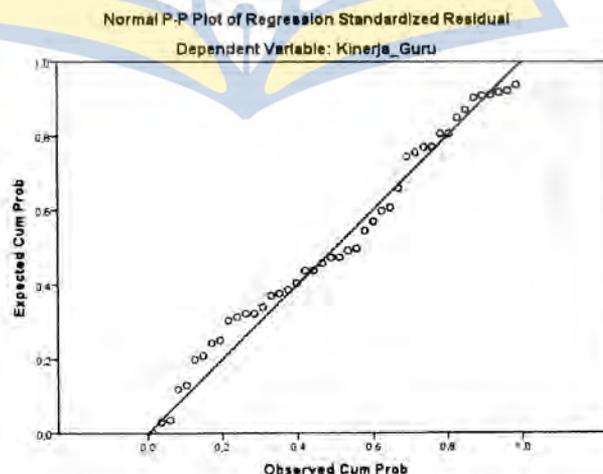
### 3) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan *Normal P-P Plot*. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi. (Ghozali, 2005).

Dari hasil SPSS dapat dilihat distribusi dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan metode normal P-Plot yaitu sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menjelaskan pengaruh antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakan adalah model regresi linier berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut. (Umar, 2004 : 188).

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = Kinerja Guru

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X1 = Kemampuan manajerial kepala sekolah

X2 = Sistem informasi kepegawaian

e = error term

## 3. Uji Hipotesis

Selanjutnya akan untuk menguji hipotesis akan digunakan persyaratan sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta = 0$  (hipotesis nol). Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) dan sistem informasi kepegawaian (X2) dalam meningkatkan kinerja guru (Y).

$H_a$  :  $\beta \neq 0$  (hipotesis alternatif). Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) dan (X2) Sistem informasi kepegawaian dalam meningkatkan kinerja guru (Y).

**a. Uji t ( Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua yaitu mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  dapat ditolak atau dengan  $\alpha = 0,05$  variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian) terhadap terhadap variabel dependen (kinerja guru) secara keseluruhan. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil regresi dengan  $F_{tabel}$  yang ditetapkan.

- Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Data Demografi Responden

Berikut ini adalah data demografi guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin yang terdiri dari usia responden, status perkawinan, pendidikan terakhir responden, jenis kelamin, dan golongan/pangkat. Untuk lebih jelasnya lagi tentang demografi responden yaitu sebagai berikut :

##### 1. Usia Responden

Semakin bertambahnya usia, maka semakin bertambah pula pengalaman mengajar guru yang tentunya akan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Knoers dan Haditono (2004) mengatakan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Berikut ini adalah gambaran tentang usia responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 25 tahun	4	<b>9,09</b>
26-35 tahun	14	31,82
36-45 tahun	18	40,91
> 45 tahun	8	18,18
Jumlah	44	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari jumlah keseluruhan yaitu 44 responden yang diteliti, kebanyakan berusia lebih dari 36-45 tahun yaitu sebanyak 18 responden (40,91%). Usia sekitar 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 14 responden (31,82%). Usia sekitar lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 8 responden (18,18%). Dan sisanya hanya 4 responden (9,09%) yaitu pada usia kurang dari 25 tahun.

## 2. Pendidikan Terakhir Responden

Salah satu syarat penting dalam rangka meningkatkan peran serta guru dalam dunia pendidikan adalah tingkat pendidikan guru sesuai dengan kebutuhan pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja guru. Karena pendidikan merupakan faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai dan melihat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Hasibuan (2006) bahwa “pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan”. Tingkat pendidikan dilihat dari jenjang pendidikan terakhir yang ditamatkan. Berikut adalah deskripsi mengenai pendidikan terakhir responden.

**Tabel 4.2**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	3	6,82
Diploma	12	27,27
S1	20	45,45
S2	9	20,45
Jumlah	44	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebanyak 20 responden (45,45%) pendidikan terakhirnya adalah S1, selanjutnya responden yang pendidikan terakhirnya Diploma yaitu sebanyak 12 responden (27,27%). Kemudian pendidikan terakhirnya S2 yaitu sebanyak 9 responden (20,45%). Dan sisanya, hanya 3 responden (6,82%) yang berpendidikan terakhir SMA.

### 3. Jenis Kelamin Responden

Perbedaan gender dianggap sebagai faktor yang ikut mempengaruhi kompetensi dan kinerja guru sebagai tenaga pendidik di sekolah. Faktor gender memang berhubungan dengan aspek-aspek tertentu dari sosiometrik. Guru perempuan lebih menonjol dalam aspek simpatik dan penerimaannya terhadap orang lain, sementara guru laki-laki lebih menonjol dalam aspek sosiabilitas. Implikasinya, bahwa seorang guru cukup memiliki kompetensi sosial yang "sedang". Gambaran tentang jenis kelamin guru yang menjadi responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	19	43,18
Wanita	25	56,82
Jumlah	44	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa jenis kelamin responden pria sebanyak 19 (43,18%) dan jumlah responden wanita yaitu sebanyak 25 (56,82%) dari jumlah keseluruhan responden. Hal ini menunjukkan

bahwa proporsi jumlah responden pria dan wanita relatif seimbang dari keseluruhan responden yang menjadi sampel penelitian.

## B. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

### 1. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Data mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 13 item pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Jawaban responden tentang kemampuan manajerial kepala sekolah digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Persepsi Responden tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

No	Indikator	No Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Perencanaan	1	16	20	5	3	0	181	82,27	Baik Sekali
		2	8	33	1	2	0	179	81,36	Baik Sekali
		Jumlah	24	53	6	5	0	360	81,82	Baik Sekali
2	Pengorganisasian	3	11	27	3	3	0	178	80,91	Baik Sekali
		4	13	30	1	0	0	188	85,45	Baik Sekali
		Jumlah	24	57	4	3	0	366	83,18	Baik Sekali
3	Pelaksanaan	5	12	32	0	0	0	188	85,45	Baik Sekali
		6	9	33	2	0	0	183	83,18	Baik Sekali
		7	11	31	2	0	0	185	84,09	Baik Sekali
		8	12	30	2	0	0	186	84,55	Baik Sekali
		Jumlah	44	126	6	0	0	742	84,32	Baik Sekali
4	Pengawasan	9	19	22	3	0	0	192	87,27	Baik Sekali
		10	17	23	4	0	0	189	85,91	Baik Sekali
		11	12	27	4	0	1	181	82,27	Baik Sekali
		12	11	28	4	1	0	181	82,27	Baik Sekali
		13	16	23	4	0	1	185	84,09	Baik Sekali
		Jumlah	75	123	19	1	2	928	84,36	Baik Sekali
Jumlah			167	359	35	9	2	2396	83,78	Baik Sekali

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa persepsi responden tentang kemampuan manajerial kepala sekolah secara keseluruhan baik sekali dengan persentase 83,78%. Dilihat dari jawaban responden pada

setiap indikator pernyataan kuesioner, semua indikator tergolong baik sekali.

## 2. Sistem Informasi Kepegawaian

Data mengenai sistem informasi kepegawaian dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 12 item pertanyaan. Jawaban responden tentang sistem informasi kepegawaian digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden pada Dimensi Sistem Informasi Kepegawaian**

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Akurat	1	6	28	9	1	0	171	77,73	Baik
		2	5	31	6	2	0	171	77,73	Baik
		3	9	32	3	0	0	182	82,73	Baik Sekali
		Jumlah	20	91	18	3	0	524	79,39	Baik
2	Relevan	4	9	31	4	0	0	181	82,27	Baik Sekali
		5	8	33	2	1	0	180	81,82	Baik Sekali
		6	7	31	5	1	0	176	80,00	Baik
		7	5	32	7	0	0	174	79,09	Baik
	Jumlah	29	127	18	2	0	711	80,80	Baik Sekali	
3	Tepat Waktu	8	4	37	2	1	0	176	80,00	Baik
		9	9	29	4	2	0	177	80,45	Baik Sekali
		Jumlah	13	66	6	3	0	353	80,23	Baik Sekali
5	Jelas	10	6	35	3	0	0	179	81,36	Baik Sekali
		11	4	36	3	1	0	175	79,55	Baik
		12	9	30	5	0	0	180	81,82	Baik Sekali
		Jumlah	19	101	11	1	0	534	80,91	Baik Sekali
Jumlah			81	385	53	9	0	2122	80,38	Baik Sekali

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sistem informasi kepegawaian secara keseluruhan Baik dengan persentase 79,87%. Dilihat dari jawaban responden pada setiap item pernyataan kuesioner, terdapat sebanyak 7 item pertanyaan dengan tanggapan responden tergolong baik dengan persentase skor di bawah 80%. Sisanya sebanyak 5 item pernyataan menunjukkan persentase skor baik sekali di atas 80%.

### 3. Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data responden, dapat diketahui frekuensi jawaban responden mengenai kinerja guru, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Mengenai Kinerja Guru**

No.	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Kemampuan	1	22	22	0	0	0	198	90,00	Sangat Tinggi
		2	25	19	0	0	0	201	91,36	Sangat Tinggi
		3	14	28	2	0	0	188	85,45	Sangat Tinggi
		4	19	20	4	1	0	189	85,91	Sangat Tinggi
		Jumlah	80	89	6	1	0	776	88,18	Sangat Tinggi
2	Sikap dan Perilaku	5	19	25	0	0	0	195	88,64	Sangat Tinggi
		6	14	26	4	0	0	186	84,55	Sangat Tinggi
		7	11	33	0	0	0	187	85,00	Sangat Tinggi
		Jumlah	44	84	4	0	0	568	86,06	Sangat Tinggi
3	Disiplin	8	16	22	6	0	0	186	84,55	Sangat Tinggi
		9	8	32	3	1	0	179	81,36	Sangat Tinggi
		10	10	34	0	0	0	186	84,55	Sangat Tinggi
		11	6	36	2	0	0	180	81,82	Sangat Tinggi
		Jumlah	40	124	11	1	0	731	83,07	Sangat Tinggi
4	Motivasi	12	10	31	3	0	0	183	83,18	Sangat Tinggi
		13	14	28	2	0	0	188	85,45	Sangat Tinggi
		Jumlah	24	59	5	0	0	371	84,32	Sangat Tinggi
5	Komitmen	14	16	27	0	1	0	190	86,36	Sangat Tinggi
		14	16	25	3	0	0	189	85,91	Sangat Tinggi
		14	12	30	2	0	0	186	84,55	Sangat Tinggi
		Jumlah	44	82	5	1	0	565	85,61	Sangat Tinggi
Jumlah			232	438	31	3	0	3011	85,54	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan pada variabel kinerja guru, guru memiliki kinerja yang baik sekali dengan persentase sebesar 86,24%. Dilihat dari jawaban pada setiap item pertanyaan, semua item menunjukkan skor dengan kriteria sangat baik dengan persentase di atas 80%.

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Koefisien Regresi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap variabel terikat berupa kinerja guru dengan menggunakan analisis korelasi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Koefisien Regresi**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	31,699	5,143
	Kemampuan Manajerial	0,167	0,075
	Sistem Informasi Kepegawaian	0,396	0,125

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu  $\alpha = 31,669$ , sedangkan koefisien variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 0,167, sedangkan koefisien variabel sistem informasi kepegawaian yaitu sebesar 0,396. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31,669 + 0,167 X_1 + 0,396 X_2$$

Koefisien variabel kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,167, hal ini berarti bahwa setiap 1 % peningkatan kemampuan

manajerial kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,167% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sedangkan koefisien variabel sistem informasi kepegawaian ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,396, hal ini memperlihatkan bahwa setiap 1 % peningkatan sistem informasi kepegawaian akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,396% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

## 2. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi ( $R$ ) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,662 <sup>a</sup>	0,439	0,411	1,69398

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial, Sistem Informasi Kepegawaian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,439. Hal ini berarti bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar  $0,439 \times 100\% = 43,9\%$ . Sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

#### a. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.9, di mana nilai  $t_{hitung}$  merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan

$t_{tabel}$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	6,164	0,000
	Kemampuan Manajerial	2,244	0,030
	Sistem Informasi	3,174	0,003
	Kepegawaian		

- 1) Pengujian pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru

Pada variabel kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,244, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,017.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

- 2) Pengujian pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru

Pada variabel sistem informasi kepegawaian ( $X_2$ ), nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,174, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,017.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, sistem informasi kepegawaian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

#### b. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja guru digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,983	2	45,992	16,027	,000 <sup>a</sup>
	Residual	117,653	41	2,870		
	Total	209,636	43			

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Kepegawaian, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,027, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 1,668, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis data memperlihatkan bahwa bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  pada pengujian hipotesis penelitian sebesar 2,244, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = n - 1 = 29$  sebesar 2,017, dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dilihat dari nilai koefisien regresi, koefisien regresi pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 0,167, yang berarti bahwa setiap 1 % peningkatan kemampuan manajerial kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,167%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohardi (2011), yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam". Hasil

penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linier yang positif dan signifikan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Pulau Batam.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yogaswara (2010) dengan judul *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawain terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karwety (2010) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang.

Hasil penelitian lain mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan hasil yang sama pada penelitian ini juga dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Zubaedi (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional guru

dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bodeh Kabupaten Pematang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 19,4%.

Keberhasilan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Kemampuan manajerial merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana sekolah, membina guru, atau mengelola kegiatan sekolah lainnya banyak ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian ini, telah dibuktikan pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dapat membuat anggota menjadi percaya, loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal. Kemampuan manajerial sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dasar. Tinggi rendahnya kinerja guru banyak dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja guru dalam

melaksanakan tugas. Sebaliknya, semakin jelek kemampuan manajerial kepala sekolah semakin rendah pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas di sekolah.

## 2. Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa sistem informasi kepegawaian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,174, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,017, yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai koefisien regresi variabel sistem informasi kepegawaian yaitu sebesar 0,396, yang berarti bahwa setiap 1 % peningkatan sistem informasi kepegawaian akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,396%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kualitas sistem informasi kepegawaian akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Yogaswara (2010) dengan judul Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawain terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru

Berdasarkan penelitian ini telah dibuktikan bahwa sistem informasi kepegawaian mempengaruhi kinerja guru. Sistem informasi kepegawaian yang baik akan membuat guru menjadi lebih baik dalam melaksanakan kerjanya. Hal ini tentunya, akan membuat guru menjadi mengakses informasi yang dibutuhkan. Guru akan lebih termotivasi dalam melakukan kerja dengan tersedianya informasi-informasi mengenai kepegawaian yang akan menunjang pelaksanaan tugasnya. Melalui peningkatan kualitas sistem informasi kepegawaian, akan mendukung pelaksanaan administrasi sekolah menjadi lebih efektif dan efisien. Administrasi dalam pendidikan yang tertib dan teratur, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan pendidikan bagi Kepala Sekolah dan Guru". Peningkatan kemampuan tersebut akan berakibat positif, yaitu makin meningkatnya efisiensi, mutu dan perluasan pada kinerja di dunia pendidikan tersebut. Untuk memperlancar kegiatan di atas agar lebih efektif dan efisien perlu informasi yang memadai. Sistem informasi di dunia pendidikan ini menyangkut dua hal pokok yaitu kegiatan pencatatan data (*recording system*) dan pelaporan (*reporting system*).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.
2. Sistem informasi kepegawaian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.

#### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain yaitu:

1. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang sangat bergantung kepada kejujuran dari responden yang memungkinkan adanya bias pada data hasil penelitian.
2. Pengukuran kinerja guru dilakukan menggunakan kuesioner yang diisi oleh guru yang tentunya memungkinkan adanya ketidakakuratan data dengan kondisi yang sesungguhnya.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin supaya memperhatikan kemampuan manajerialnya yang akan membuat semakin baiknya perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan serta pengawasan kegiatan pembelajaran di sekolah.
2. Bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin supaya selalu memperhatikan sistem informasi kepegawaian, sehingga lebih mudah diakses oleh guru yang akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian dengan melakukan pengukuran kinerja guru hasil penelitian dari pihak lain seperti kepala sekolah, pengawas dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menambahkan instrumen pengumpulan data lainnya seperti wawancara, observasi dan dokumentasi yang menunjang keakuratan data hasil penelitian yang diperoleh. Selain itu, diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja guru seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dukungan sarana dan prasarana, kompetensi dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Burhanudin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nawawi, Hadari. 2001, “*Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan perusahaan dan Industri*”, Jakarta, Gadjah Mada University Press.
- Handoko, Hani T,1987. “*Manajemen personalia dan sumber daya manusia*”. Yogyakarta ;BPFE.
- Indrawati, Etik. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Kerja (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Surakarta)*. Sripsi Sarjana pada Program Studi Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta: dipublikasikan.
- Irmawati, Wiwiek. 2010. *Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral*. Tesis. Jakarta: Program Magister Bidang Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Karwety. 2010. “*Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kosim, Nanang. 2007. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Guru SDIT Nur Fatahillah Pondok Benda Buaran Serpong*. Skripsi.Jakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan-Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mohardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Guru dan Persepsi Guru Terhadap Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Pulau Batam*. TAPM Universitas Terbuka.
- Muchadarsyah Sinungan, 1995. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Muhlisin. 2008. “*Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*”. Muhlis.files.wordpress.com. Diakses 5 Maret 2014.

- Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit Bandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M. dan Sofian, E, 1995. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.
- Solihin, A.M. (2007). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Mengajar Guru Bantu (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Tasikmalaya*. Tesis. Program Pascasarjana UPI. Tidak Diterbitkan.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyorini. 2001. "Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Efektivitas Kerja Dosen STAIN Malang". *Tesis*. Malang: STAIN Malang.
- Tarigan, Rehmina Apriani. 2010. *Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara Klas II B Kabanjahe*. Tesis. Medan: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Wahjosumidjo, 1999, "*Kinerja/ performance*" (alih bahasa Sofyan Cikmat), Jakarta: PT Grammedi
- Wiraputra, Iyeng. (1987). *Esensi Disiplin Dalam Meningkatkan Produktivitas Manajemen Pendidikan*. Bandung: FPS IKIP Bandung
- Yogaswara, Atep. 2010. *Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawain terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta)*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Zubaedi. 2007. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bodeh Kabupaten Pematang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

**LAMPIRAN I : DAFTAR KUESIONER**

**Kuesioner Penelitian**  
**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN**  
**SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA GURU**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SUNGAI MANAU**  
**KABUPATEN MERANGIN-JAMBI**

**I. Karakteristik Responden**

- 
1. No. Responden : .....
  2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
  3. Umur :  ≤ 25Th  
 26 – 35 Th  
 36 – 45 Th  
 > 45 Th
  4. Pendidikan Terakhir :  SMA atau sederajat  
 Diploma  
 S1  
 S2  
 S3
  5. Golongan :  I  
 II  
 III  
 IV

### 1. KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH ( $X_1$ )

Petunjuk pengisian kuesioner : ada lima alternatif jawaban, yaitu :

**Keterangan Jawaban:**

**SS** = Sangat Setuju

**S** = Setuju

**R** = Ragu-ragu

**TS** = Tinggi Setuju

**STS** = Sangat Tidak Setuju

No	Item Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Perencanaan</b>						
1	Kepala sekolah terlibat aktif dalam perencanaan di sekolah					
2	Kepala sekolah mendayagunakan SDM di sekolah termasuk guru dan tata usaha					
<b>Pengorganisasian</b>						
3	Kepala sekolah berperan dalam pengelolaan sarana dan prasarana pembelajaran di sekolah					
4	Kepala sekolah membina hubungan yang baik antara sekolah dan masyarakat disekitar sekolah					
<b>Pelaksanaan</b>						
5	Kepala sekolah terlibat aktif dalam kegiatan kesiswaan					
6	Kepala sekolah terlibat aktif dalam kegiatan ke tata usahaan di sekolah					
7	Kepala sekolah ikut terlibat dalam pengembangan sekolah					
8	Kepala sekolah ikut menciptakan budaya kerja yang kondusif di sekolah					
<b>Pengawasan</b>						
9	Kepala sekolah selalu melakukan pengawasan terhadap peningkatan kualitas akademik guru di sekolah dan siswanya					
10	Kepala sekolah melakukan monitoring dalam hal pemanfaatan teknologi informasi di sekolah					
11	Kepala sekolah selalu memonitor perkembangan organisasi di sekolah					
12	Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap budaya kerja yang tercipta di sekolah					

13	Kepala sekolah terlibat dalam pengendalian organisasi di sekolah					
----	--	--	--	--	--	--

## 2. Sistem Informasi Kepegawaian

Berikut ini akan disampaikan pernyataan-pernyataan berkaitan dengan Sistem Informasi Kepegawaian Yang ada di lingkungan Kerja Bapak dan Ibu . Berilah tanda silang (x) atau check ( √ ) pada kotak jawaban yang telah disediakan sesuai dengan Bapak/Ibu/Sdr, rasakan dengan hanya satu jawaban, dan jangan sampai ada satu pernyataan pun yang tidak dijawab:

### Keterangan Jawaban:

- SS** = Sangat Setuju  
**S** = Setuju  
**R** = Ragu-ragu  
**TS** = Tinggi Setuju  
**STS** = Sangat Tidak Setuju

Pertanyaan		Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Akurat</b>						
1	Data sistem Informasi kepegawaian (SIM) di sekolah sudah tepat					
2	Petunjuk pengisian data SIM mudah dikerjakan					
3	Informasi data SIM jelas dan tidak membingungkan					
<b>Relevan</b>						
4	Data SIM relevan dengan keadaan real di lapangan					
5	Data SIM sesuai dengan pencapaian disiplin guru					
6	Data SIM sesuai informasi saat ini					
7	Data SIM sesuai harapan para guru saat ini					
<b>Tepat Waktu</b>						
8	Data SIM selalu tepat waktu					
9	Aksesibilitas data SIM mempercepat pekerjaan					
<b>Jelas</b>						
10	Data SIM jelas dan lengkap					
11	Tidak pernah ada kesalahan dalam data SIM					
12	Kelengkapan data SIM terjamin					

### 3. Kinerja Guru

Berikut ini akan disampaikan pernyataan-pernyataan berkaitan dengan kemungkinan Bapak/Ibu/Sdr dalam melakukan tindakan terhadap pernyataan yang diajukan. Berilah tanda silang (x) atau check (√) pada kotak jawaban yang telah disediakan sesuai dengan Bapak/Ibu/Sdr, rasakan dengan hanya satu jawaban, dan jangan sampai ada satu pernyataan pun yang tidak dijawab:

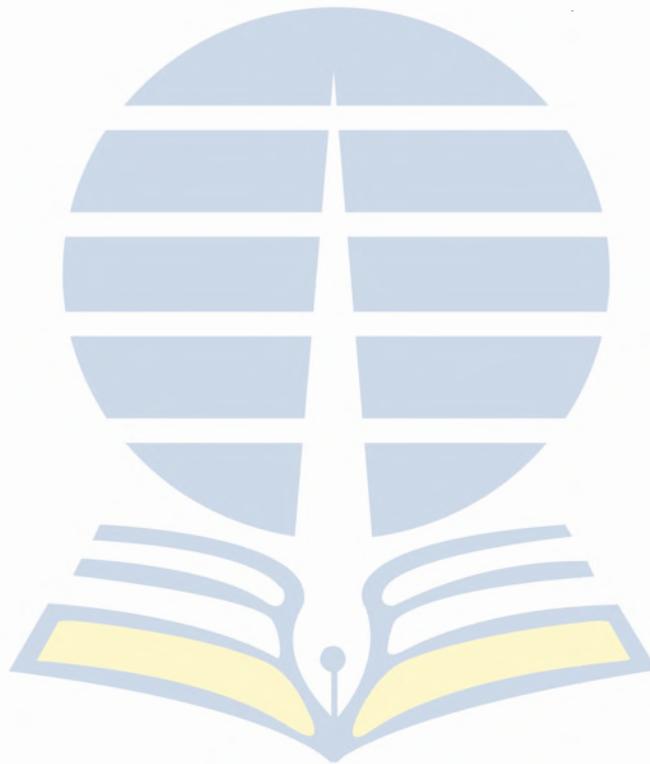
#### Keterangan Jawaban:

- SS** = Sangat Setuju  
**S** = Setuju  
**R** = Ragu-ragu  
**TS** = Tidak Setuju  
**STS** = Sangat Tidak Setuju

#### A. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik					
2	Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual, dan mutakhir					
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif					
4	Guru memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran					
<b>Sikap dan Perilaku</b>						
5	Guru selalu bersikap dengan baik					
6	Guru mentaati kepala sekolah					
7	Guru bersikap bijak dalam mengajari para siswa					
<b>Displin</b>						
8	Guru datang kesekolah tepat waktu					
9	Bila tidak hadir Guru akan memberitahu atasannya					
10	Guru bekerja sesuai jadwal di sekolah					
11	Bila melanggar aturan, guru akan dikenai sanksi atau hukuman					
<b>Motivasi</b>						
12	Guru mengajar dengan motivasi tinggi					
13	Adanya penghargaan atau reward yang diberikan pada guru yang berprestasi					
<b>Komitmen</b>						
14	Guru mempunyai komitmen tinggi					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
15	Guru mentaati komitmen sesuai dengan tugasnya					
16	Guru membina hubungan yang baik dengan rekan dan teman sejawat					



## Lampiran 2

### Rekapitulasi Data Uji Coba Instrumen

#### Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No.	Jawaban Item Pertanyaan													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	62
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	54
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	54
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	56
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

#### Variabel Sistem Informasi Kepegawaian

No.	Jawaban Item Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	56
2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	53
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
7	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	31
8	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	53
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
10	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	40

#### Variabel Kinerja Guru

No.	Jawaban Item Pertanyaan																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	68
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57
6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	49
7	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
8	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	50
9	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	49
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	53

**Lampiran 3****Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian****Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah****Correlations**

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,758 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,977 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,758 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,011
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,725 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,664 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,977 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,977 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,977 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	,725 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,725 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	,664 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,036
	N	10

Item_12	Pearson Correlation	,798**
	Sig. (2-tailed)	,006
	N	10
Item_13	Pearson Correlation	,742*
	Sig. (2-tailed)	,014
	N	10

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

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

### Sistem Informasi Kepegawaian

#### Correlations

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,718*
	Sig. (2-tailed)	,019
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,887**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,705*
	Sig. (2-tailed)	,023
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,891**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,698*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,852**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,709*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10
Item_8	Pearson Correlation	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	10

Item_9	Pearson Correlation	,821**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,698*
	Sig. (2-tailed)	,025
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	,709*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10
Item_12	Pearson Correlation	,825**
	Sig. (2-tailed)	,003
	N	10

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

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

### Kinerja Guru

#### Correlations

		Total Skor
Item_1	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_2	Pearson Correlation	,651*
	Sig. (2-tailed)	,041
	N	10
Item_3	Pearson Correlation	,785**
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	10
Item_4	Pearson Correlation	,762*
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	10
Item_5	Pearson Correlation	,723*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	10
Item_6	Pearson Correlation	,707*
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	10
Item_7	Pearson Correlation	,884**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10

Item_8	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_9	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_10	Pearson Correlation	,748*
	Sig. (2-tailed)	,013
	N	10
Item_11	Pearson Correlation	,874**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_12	Pearson Correlation	,884**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	10
Item_13	Pearson Correlation	,723*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	10
Item_14	Pearson Correlation	,658*
	Sig. (2-tailed)	,039
	N	10
Item_15	Pearson Correlation	,857**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	10
Item_16	Pearson Correlation	,642*
	Sig. (2-tailed)	,045
	N	10

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

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

## Lampiran 4

### Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	13

Sistem Informasi Kepegawaian

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	12

Kinerja Guru

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,956	16

## Lampiran 5

## Rekapitulasi Data Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

No.	Jawaban Item Pertanyaan													Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	54
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	63
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	55
6	2	2	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	49
7	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	52
8	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
9	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
10	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	59
11	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
13	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	62
14	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	53
16	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
17	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	57
18	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	56
19	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	52
20	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	55
21	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	58
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	55
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
25	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	57
26	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	54
27	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	49
29	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	50
30	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	53
31	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	57
32	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	60
33	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
34	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	57
35	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	2	3	51
36	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	49
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	53
38	2	4	2	5	5	3	5	4	5	3	1	3	1	43
39	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	58
40	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	56
41	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	59
42	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	54
43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	54
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	54

## Lampiran 6

## Rekapitulasi Data Variabel Sistem Informasi Kepegawaian

No.	Jawaban Item Pertanyaan												Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	5	4	3	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	49
5	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	44
8	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	48
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
10	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	53
11	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	47
16	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44
17	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	51
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
19	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	48
20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
21	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	52
22	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	47
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
24	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	47
25	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	52
26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	46
29	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	45
30	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	47
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
33	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
34	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	45
36	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	46
37	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	46
38	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
39	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	49
40	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
44	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48

## Lampiran 7

## Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Guru

No.	Jawaban Item Pertanyaan																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	59
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	62
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	64
5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	61
6	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	57
7	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	57
8	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	61
9	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	62
10	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
11	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	62
12	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	58
13	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	63
14	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	61
15	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	59
16	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	57
17	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	60
18	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	61
19	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	59
20	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	60
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	60
22	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	61
24	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	56
25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	63
26	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	60
27	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	63
28	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	58
29	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	4	59
30	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	58
31	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
32	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	60
33	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	61
35	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	55
36	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
37	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	58
38	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	59
39	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	61
40	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	60
41	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	60
42	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	62
43	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	61
44	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	62

**Lampiran 8****Hasil Analisis Regresi Berganda****Regression****Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Informasi Kepegawaian, Kemampuan Manajerial	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 <sup>a</sup>	,439	,411	1,694

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Kepegawaian, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,983	2	45,992	16,027	,000 <sup>a</sup>
	Residual	117,653	41	2,870		
	Total	209,636	43			

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Kepegawaian, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31,699	5,143		6,164	,000		
Kemampuan Manajerial	,167	,075	,311	2,244	,030	,711	1,407
Sistem Informasi Kepegawaian	,396	,125	,441	3,174	,003	,711	1,407

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

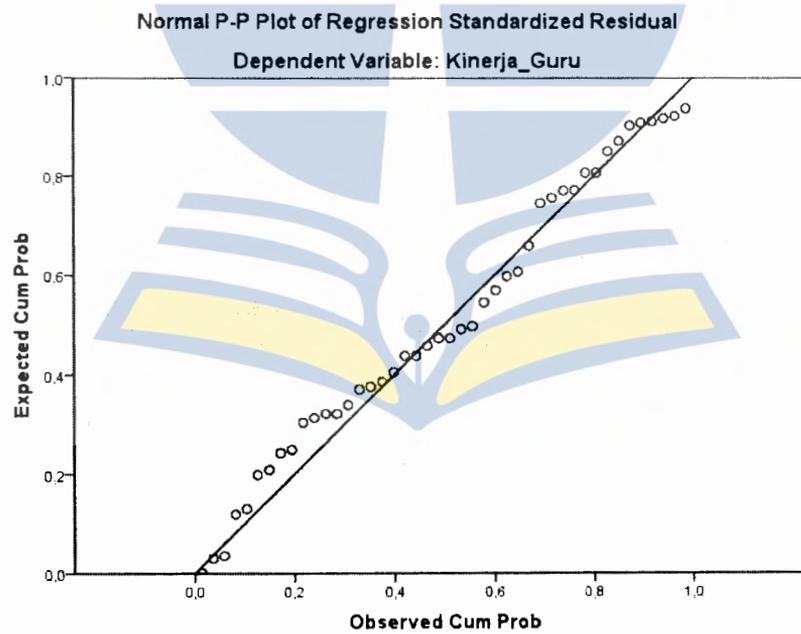
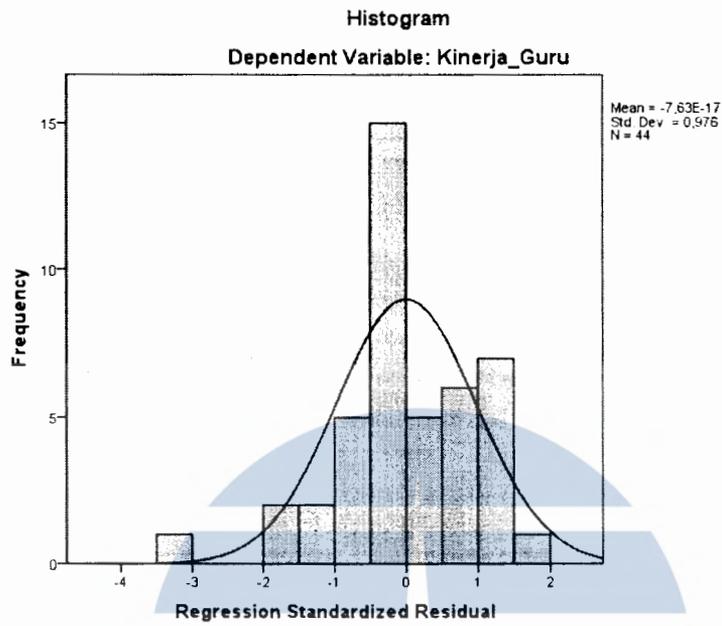
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kemampuan Manajerial	Sistem Informasi Kepegawaian
1	1	2,996	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	32,238	,28	,85	,03
	3	,001	51,025	,71	,15	,97

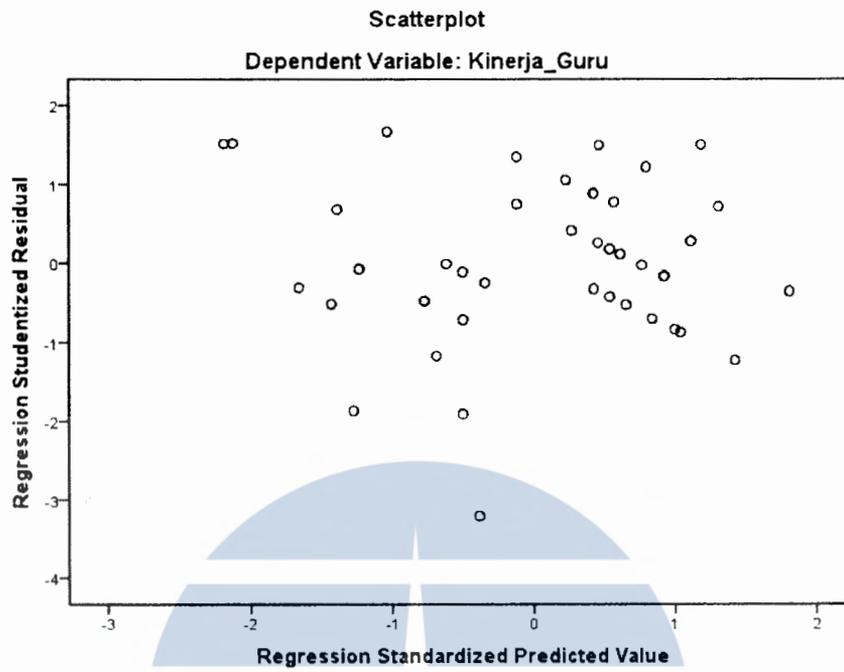
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	56,71	62,56	59,91	1,463	44
Std. Predicted Value	-2,185	1,812	,000	1,000	44
Standard Error of Predicted Value	,257	,885	,421	,138	44
Adjusted Predicted Value	55,98	62,63	59,86	1,529	44
Residual	-5,347	2,597	,000	1,654	44
Std. Residual	-3,157	1,533	,000	,976	44
Stud. Residual	-3,204	1,668	,013	1,019	44
Deleted Residual	-5,509	3,073	,047	1,807	44
Stud. Deleted Residual	-3,655	1,706	,004	1,064	44
Mahal. Distance	,014	10,770	1,955	2,161	44
Cook's Distance	,000	,290	,032	,061	44
Centered Leverage Value	,000	,250	,045	,050	44

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru





## **TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN  
SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN TERHADAP KINERJA GURU  
SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SUNGAI MANAU  
KABUPATEN MERANGIN-JAMBI**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Managemen**



**Oleh :**

**Syahrul  
NIM 016 752 634**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TERBUKA  
2014**

(Template artikel)

***The Effect of Managerial Ability of Principals and Employment Information Systems  
on The Performance of Teachers of Primary School in  
Sungai Manau Sub District of Merangin Jambi***

**Syahrul**

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of managerial ability of principals and employment information systems on teacher performance. The population for this study was all teachers of Primary School in Sungai Manau Sub District of Merangin-Jambi total 44 people. Sampling was performed using total sampling technique, in which all members of the study population were sampled. Data analysis was performed using multiple regression analysis. Partial results of hypothesis testing using t-test showed that the managerial ability of principals and employments information systems have significant and positive effect on teacher performance. F test results show that simultaneously managerial ability of principals and employments information systems have a significant effect on the performance of teachers.*

**Keywords:** *managerial ability of principals and employment information systems, teacher performance*

**Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi  
Kepegawaian terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri  
Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin-Jambi**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se-Kecamatan Sungai Manau, Kabupaten Merangin-Jambi dengan jumlah 44 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan manajerial dan sistem informasi kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sistem Informasi Kepegawaian, dan Kinerja Guru.

(Template artikel)

## **Pendahuluan**

Salah satu kunci kesuksesan dan keberhasilan manajemen sekolah dengan penerapan kinerja mengajar guru yang baik. Bahkan bagi pihak sekolah dengan adanya kinerja mengajar guru yang tinggi dan tertib harus menjadi sebuah *image* bagi sekolah itu sendiri khususnya bagi siswa dan para gurunya. Pandangan masyarakat dan pihak sekolah akan pencitraan (*image*) dengan kinerja mengajar guru yang baik akan mendatangkan umpan balik (*feedback*) positif terhadap perkembangan sekolah terlebih dalam rangka menjaga manajemen sekolah.

Pencapaian tujuan manajemen kepala sekolah salah satunya dipengaruhi oleh kinerja mengajar guru yang baik. Kinerja mengajar guru yang baik perlu dilakukan untuk memenuhi tiga tujuan yaitu, pembentukan sifat kendali positif, pembentukan kerja, dan perbaikan hidup. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Berangkat dari konsep Hersey (*dalam* Sumidjo, 2002: 99) yang menyatakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu: *technical, human dan conceptual*. Kemampuan manajerial kepala sekolah ditandai oleh kemampuan untuk mengambil keputusan (*decision making*) dan tindakan secara tepat, akurat dan relevan.

Selanjutnya kepala sekolah sebagai kepala administrasi yang bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah Selain pengelolaan manajerial organisasi, kepala sekolah pun dituntut untuk menguasai aspek manajemen kepribadian dalam organisasinya. seperti para pegawai, staf tata usaha, para guru, dan siswa. Sehubungan dengan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi tersebut penguasaan teknologi informasi (TI) dalam bidang pengelolaan administrasi mutlak diperlukan dalam manajemen sekolah, maka seiring dengan kemajuan teknologi terutama teknologi informasi dimana internet tercakup di dalamnya diterapkan sangat perlu dan mendesak untuk mendukung dalam pengelolaan manajemen sekolah serta upaya peningkatan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru?”

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu: 1) Menganalisis pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin; 2) Menganalisis pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di

(Template artikel)

Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin; 3) Menganalisis pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, dan system informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.

## Kajian Literatur dan Teori

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistyorini, 2001:63). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai kemampuan manajerial yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung kinerja guru.

Kinerja mengajar guru dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan bathin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Berdasarkan Simanjuntak (dalam Sedarmayanti, 2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja yaitu: pendidikan dan pelatihan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etika kerja, kemampuan manajerial gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan individual, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Di sisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru dapat diringkas sebagai berikut:

1. Penggunaan pikiran, peningkatan kinerja dikatakan tinggi untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah atau gampang dalam arti tidak memerlukan pikiran yang sulit dan rumitKedisiplinan
2. Penggunaan waktu, peningkatan kerja dalam segi waktu berkenaan dengan cepat atau lambatnya pencapaian sesuatu hasil dalam bekerja;
3. Penggunaan material atau bahan dan uang. Suatu pekerjaan dikatakan meningkat jika penggunaan material atau bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal, tanpa mengurangi mutu dari hasil proses kinerja. (Nawawi, 2001: 103-106)

Kemampuan manajerial kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Indikator-indikator kompetensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Indikator kompetensi kepribadian meliputi kompetensi: berakhlak mulia; mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah; memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; memiliki

(Template artikel)

keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah: memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Kepala Sekolah sebagai *manager*, dalam melaksanakan tugasnya harus melakukannya dengan prinsip-prinsip manajemen yang benar dengan menjalankan fungsi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan kontrol. Fungsi-fungsi tersebut harus dijalankan pada seluruh aspek kegiatan yang ada di sekolah. Kepala Sekolah sebagai administrator, berarti kepala sekolah harus menjalankan seluruh kegiatan administrasi sekolah, dan bertanggung jawab atas terlaksananya seluruh kegiatan administrasi di sekolah. Kepala Sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah harus melakukan supervisi pada seluruh kegiatan yang ada di sekolah, dan melakukan kontrol agar seluruh kegiatan berjalan pada rel kebijakan yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah sebagai *leader* atau pemimpin, mengandung pengertian bahwa kepala sekolah harus menjalankan fungsi kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya. Kepala sekolah sebagai leader harus menetapkan garis-garis besar kebijakan, program dan kegiatan-kegiatan operasional, dan kepala sekolah bertanggung jawab atas terlaksananya seluruh kebijakan tersebut. Kepala Sekolah sebagai *Inovator*, Berarti kepala sekolah harus senantiasa mencari jalan pembaruan agar sekolah senantiasa berkembang mengikuti perkembangan iptek. Kepala Sekolah harus menjadi agen pembaharuan. Kepala Sekolah sebagai *motivator*, fungsi kepala sekolah harus senantiasa memberikan kemampuan manajerial dan dorongan kepada semua pihak untuk maju, berkembang sesuai dengan keinginan individu, dan berkembang guna memajukan institusi/ lembaga.

Informasi sangat dibutuhkan namun harus memenuhi kriteria sebagai berikut: (1) akurat, yaitu informasi yang disajikan terbebas dari kesalahan-kesalahan tidak menyesatkan maupun yang membingungkan bagi pengguna informasi; (2) relevan, yaitu informasi yang disajikan dapat menyesuaikan terhadap tuntutan dari keinginan pengguna informasi; (3) tepat waktu, informasi yang disampaikan tidak mengalami keterlambatan tidak usang bagi pengguna informasi; (4) jelas, yaitu informasi yang disajikan dapat diterima dengan baik oleh pengguna informasi; (5) lengkap, yaitu informasi yang disajikan dapat memenuhi seluruh kebutuhan maupun keinginan pengguna informasi

Penelitian dilakukan oleh Yogaswara (2010) dengan judul Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawain terhadap Kinerja Mengajar Guru (Analisis Deskriptif pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Purwakarta Kabupaten Purwakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar guru.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, hipotesis yang diajukan adalah:

1. Diduga kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

(Template artikel)

2. Diduga sistem informasi kepegawaian berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
3. Diduga kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

## Metode

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan SD Negeri yang ada di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin-Jambi. Objek penelitian adalah kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai variabel independen ( $X_1$ ), sistem informasi kepegawaian ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu kinerja mengajar guru ( $Y$ ). Berdasarkan pada kedua objek penelitian ini, maka dapat dianalisis sebagai berikut: kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja mengajar para guru SD Negeri se-Kecamatan Sungai Manau

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se-Kecamatan Sungai Manau, Kabupaten Merangin-Jambi dengan jumlah 44 orang. Karena jumlah anggota populasi relatif kecil dengan jumlah kurang dari 100, pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik total sampling, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian. Hal ini berarti bahwa semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian.

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa angket/kuesioner. Angket/kuesioner yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Angket/kuesioner digunakan untuk menemukan data empiris dengan menggunakan angket/kuesioner dengan skala likert.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan:

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam menjelaskan pengaruh antara variabel independen dengan dependen, model yang digunakan adalah model regresi linier berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut. (Umar, 2004 : 188).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Guru

$a$  = Konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X_1$  = Kemampuan manajerial kepala sekolah

$X_2$  = Sistem informasi kepegawaian

$e$  = error term

Model regresi berganda yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi klasik yaitu: 1) Uji normalitas dengan metode normal P-Plot didapatkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal; 2) Uji

(Template artikel)

multikolinieritas dihasilkan nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10, dengan toleransi lebih besar dari 0,1; 3) Uji heteroskedastisitas berdasarkan gambar *scatterplot* diperoleh bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak memperlihatkan pola tertentu.

## 2. Pengujian Hipotesis

- a. Uji-t (Uji Parsial) pengujian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama dan kedua yaitu mengetahui adanya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  dapat ditolak atau dengan  $\alpha = 0,05$  variabel independen tersebut berpengaruh secara statistis terhadap variabel dependennya.
- b. Uji F (Uji Simultan) untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan atas semua variabel independen (kepemimpinan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian) terhadap terhadap variabel dependen (kinerja guru) secara keseluruhan. Uji-F dilakukan dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil regresi dengan  $F_{tabel}$  yang ditetapkan.
  - Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien determinasi dilihat pada nilai *Adjusted R Square* yang menunjukkan seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat.

## Temuan

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian terhadap variabel terikat berupa kinerja guru dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 17.00*. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

(Template artikel)

**Tabel 1**  
**Koefisien Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	31,699	5,143
Kemampuan Manajerial	0,167	0,075
Sistem Informasi Kepegawaian	0,396	0,125

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai konstan yaitu  $\alpha = 31,669$ , sedangkan koefisien variabel kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 0,167, sedangkan koefisien variabel sistem informasi kepegawaian yaitu sebesar 0,396. Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31,669 + 0,167 X_1 + 0,396 X_2$$

Koefisien variabel kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,167, hal ini berarti bahwa setiap 1 % peningkatan kemampuan manajerial kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,167% dengan asumsi variabel yang lain konstan. Sedangkan koefisien variabel sistem informasi kepegawaian ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,396, hal ini memperlihatkan bahwa setiap 1 % peningkatan sistem informasi kepegawaian akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,396% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**Koefisien Determinasi**

Besarnya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam tabel berikut ini:

**Tabel 2**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,662 <sup>a</sup>	0,439	0,411	1,69398

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Manajerial, Sistem Informasi Kepegawaian

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,439. Hal ini berarti bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar  $0,439 \times 100\% =$

(Template artikel)

43,9%. Sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Sedangkan pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial yaitu sebagai berikut:

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 3, di mana nilai  $t_{hitung}$  merupakan nilai yang didapat dengan membandingkan koefisien regresi tiap variabel dengan standar error dari koefisien regresi tersebut. Kriteria keputusan dilihat nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ .

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,164	0,000
	Kemampuan Manajerial	2,244	0,030
	Sistem Informasi Kepegawaian	3,174	0,003

- 1) Pengujian pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru  
Pada variabel kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ), nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,244, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,017.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
- 2) Pengujian pengaruh sistem informasi kepegawaian terhadap kinerja guru  
Pada variabel sistem informasi kepegawaian ( $X_2$ ), nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,174, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,017.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, sistem informasi kepegawaian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

#### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama terhadap kinerja guru digambarkan dalam tabel berikut ini:

(Template artikel)

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,983	2	45,992	16,027	,000 <sup>a</sup>
	Residual	117,653	41	2,870		
	Total	209,636	43			

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Kepegawaian, Kemampuan Manajerial

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,027, sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 1,668, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kemampuan manajerial kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.
2. Sistem informasi kepegawaian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.
3. Kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin dengan besarnya pengaruh sebesar 43,9%, dimana sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin supaya memperhatikan kemampuan manajerialnya yang akan membuat

(Template artikel)

semakin baiknya perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan serta pengawasan kegiatan pembelajaran di sekolah.

2. Bagi Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin supaya selalu memperhatikan sistem informasi kepegawaian, sehingga lebih mudah diakses oleh guru yang akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.
3. Bagi guru supaya meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan efektifitas pembelajaran di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.
4. Bagi peneliti supaya melakukan penelitian menggunakan faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja guru terutama pada guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sungai Manau Kabupaten Merangin.

### Daftar Pustaka

