



**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS DI
SEKOLAH MTsN 3 BOGOR)**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

Alvin Arbi Rizki

021120100

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
OKTOBER
2024**



**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS DI
SEKOLAH MTsN 3 BOGOR)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph. D)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH
DISIDANGKAN**

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS DI
SEKOLAH MTsN 3 BOGOR)**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Rabu, 30 September 2024

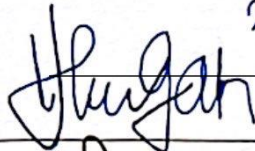
Alvin Arbi Rizki

021120100

Disetujui,

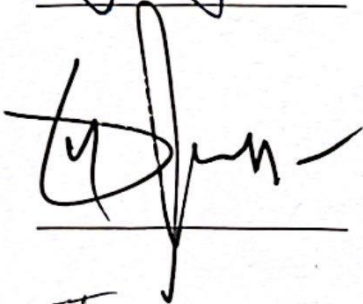
Ketua Komisi Sidang

(Yetty Husnul H, S.E., M.M)


26/9/24

Ketua Komisi Pembimbing

(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph. D)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alvin Arbi Rizki

NPM : 021120100

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Sekolah MTsN 3 Bogor)

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2024



Alvin Arbi Rizki

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Alvin Arbi Rizki. 021120100. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Sekolah MTsN 3 Bogor). Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan: TOWAF TOTOK IRAWAN dan DEWI TAURUSYANTI. 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verikatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 guru, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah 54 guru, dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka berdasarkan pendapat suharsimi arikunto populasi tersebut digunakan seluruhnya. Teknik pengumpulan data utama menggunakan angket yang disebar ke 54 guru dengan menggunakan bentuk pilihan jawaban berskala likert 5.

Berdasarkan hasil pengolahan data angket, Pada perhitungan koefisien determinasi diketahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 93,3%, sedangkan sisanya 6,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor. Pengaruh tersebut terlihat dari kepala sekolah dalam Merencanakan yaitu merumuskan misi dan tujuan sekolah, menentukan langkah strategi, dan memperkirakan kebutuhan sekolah secara tepat.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang Berjudul "Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru (studi kasus di sekolah MTsN 3 Bogor)".

Adapun Tujuan dari penyusunan Skripsi ini guna untuk dapat mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Pada kesempatan ini penulis hendak menyampaikan terima kasih pada semua pihak yang memberikan dukungan dan bantuannya sehingga penyusunan Skripsi ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini penulis tunjukkan kepada :

1. Kepada kedua orang tua dan keluarga yang penulis cintai, yang selalu menjadi pendorong, penyemangat dan doa tulus kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Towaf Totok Irawan, SE, ME, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Dr. Retno Martanti Endah L, SE., M.Si., CMA., CAPM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Asep Alipudin, SE., M.Ak. Selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Doni Wihardika, S.Pi., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Towaf Totok Irawan, SE, ME, Ph.D selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah memberikan solusi, masukan dan kritikan yang membangun dalam penyusunan proposal penelitian ini.
9. Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan solusi, masukan dan kritikan yang membangun dalam penyusunan proposal penelitian ini.
10. Para Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah mengajarkan dan memberikan ilmunya.
11. Seluruh Staff dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
12. Miman Hilmansyah Misbah, SE, M.Pd selaku kepala sekolah MTsN 3 Bogor yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
13. Para Bapak/Ibu Guru MTsN 3 Bogor yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan proposal penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, Oktober 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alvin arbi Rizki', with a long horizontal stroke extending to the right.

Alvin arbi Rizki

021120100

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN....	ii
LEMBAR PERNYATAAN DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.1. Identifikasi dan Rumusan Masalah.....	17
1.2.1 Identifikasi masalah.....	17
1.2.2 Rumusan Masalah	17
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	17
1.3.1. Maksud Penelitian	17
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	17
1.4. Kegunaan Penelitian	18
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	18
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	19
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2 Kompetensi Manajerial	25
2.2.1 Pengertian Kompetensi Manajerial	25
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	27
2.2.3 Dimensi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.....	28
2.2.4 Indikator kompetensi manajerial kepala sekolah	30
2.3 Kinerja Guru.....	31

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru	31
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru.....	33
2.3.3 Tujuan Kinerja Guru.....	33
2.3.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Guru	34
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	38
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	38
2.4.2 Kerangka Pemikiran	43
2.5. Hipotesis Penelitian.....	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
3.1. Jenis Penelitian	46
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	46
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	46
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	46
3.3.2 Sumber Data Penelitian	47
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	47
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	52
3.6. Metode Pengumpulan Data	52
3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data	53
3.7.1 Uji Validitas	53
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	55
3.7.3 Analisis Deskriptif.....	57
3.8 Metode Analisis Data.....	59
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	59
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi	61
3.8.4 Pengujian Hipotesis	61
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	62
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	62
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan MTsN 3 Bogor.....	62
4.1.2 Visi Dan Misi MTsN 3 Bogor	63
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	63
4.1.4 Profil Responden MTsN 3 Bogor.....	64
4.2 Analisis Data.....	67
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	67
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	88

4.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	91
4.2.5 Analisis Koefisiensi Determinasi	91
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji-t).....	92
4.3 Pembahasan.....	93
4.3.1 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah MTsN 3 Bogor	93
4.3.2 Kinerja Guru pada MTsN 3 Bogor.....	93
4.3.3 Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah Terhadap Kinerja guru MTsN 3 Bogor.....	94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	95
5.1 Simpulan	95
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Tenaga Pendidik MTsN 3 Bogor.....	6
Tabel 1. 2 Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) MTsN 3 Bogor.....	8
Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Guru (PKG)	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 3. 2 Skala Likert	53
Tabel 3. 3 Uji Validitas Kompetensi Manajerial	54
Tabel 3. 4 Uji Validitas Kinerja Guru	55
Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reliabilitas	56
Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Kompetensi Manajerial	56
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	57
Tabel 3. 8 Interpretasi Hasil.....	59
Tabel 3. 9 Nilai Besarnya Koefisien Regresi.....	61
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4. 3 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	67
Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas	68
Tabel 4. 6 tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.....	68
Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang.	69
Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.....	69
Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas.....	70
Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala seklah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya.....	70
Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah membangun teamwork yang kompak dan berdedikasi tinggi.....	71
Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada seluruh personil sekolah.....	71
Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik.....	72
Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah mengembangkan program pembelajaran yang berpusat pada siswa	72
Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah maksimal dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana sekolah dengan baik. ...	73

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memiliki keahlian dalam menggali sumber-sumber dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan rutin maupun pembangunan sekolah	73
Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah	74
Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi	74
Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memiliki strategi untuk mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran.....	75
Tabel 4. 20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden kompetensi manajerial kepala sekolah	75
Tabel 4. 21 Statistik Deskriptif kompetensi manajerial kepala sekolah <i>Statistics</i>	77
Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai mengembangkan silabus mata pelajaran.	78
Tabel 4. 23 tanggapan responden mengenai membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan	79
Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sesuai dengan silabus	79
Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai mendesain media dan sumber belajar yang sesuai dengan kepentingan pembelajaran	80
Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai membuat media pembelajaran yang sesuai dengan materi untuk memudahkan pemahaman siswa.....	81
Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai mengaitkan materi dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan	81
Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai menyampaikan materi pelajaran yang mudah dipahami siswa	82
Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai menanggapi komentar siswa dengan baik serta memberi penjelasan yang relevan	82
Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mengatur tempat duduk siswa	83
Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai menggunakan berbagai strategi pengelolaan kelas dan metode pembelajaran yang bervariasi.....	83
Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif.....	84
Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai menyusun kisi-kisi butir soal	84
Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai melaksanakan analisis hasil evaluasi ...	85
Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan akhir semester	85
Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai menentukan dan menghitung ketuntasan belajar siswa.....	86
Tabel 4. 37 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Guru.....	86
Tabel 4. 38 Statistik Deskriptif Kinerja Guru <i>Statistics</i>	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden.....	65
Gambar 4. 3 Usia Responden	66
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden	66
Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Riset.....	101
Lampiran 2 Kuesioner	103
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	106
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	108
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	113

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 13 Tahun 2007 mengenai standar kepala sekolah/madrasah, seorang kepala sekolah diwajibkan memiliki kompetensi dasar dalam berbagai aspek. yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Kualitas dan prestasi sebuah sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, di mana aspek manajerial kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting. Kepemimpinan yang baik akan berdampak positif pada efektivitas sekolah; dengan manajemen yang tepat, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi seluruh anggota untuk mengembangkan potensi, kreativitas, dan inovasi mereka.

Manajerial berasal dari kata manajemen yang berarti suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik memerlukan perencanaan, pemikiran, pengarahan, dan pengaturan serta mempergunakan semua potensi yang ada baik personal maupun material secara efektif dan efisien. Dikatakan sebagai sebuah proses karena setiap manajer, dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, berusaha mengelola dan memanfaatkan berbagai kegiatan yang saling terhubung untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan unsur penting dalam pelaksanaan setiap program organisasi, termasuk didalamnya adalah organisasi pendidikan.

Tugas utama guru sebagai pendidik adalah untuk memberikan pendidikan yang bermutu kepada bangsa, oleh karena itu, Untuk memastikan adanya guru profesional yang berkinerja tinggi di setiap lembaga pendidikan, Pemerintah Republik Indonesia telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 8, dijelaskan bahwa "Guru harus memiliki kualitas akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, kesehatan jasmani dan rohani, serta kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional."

Dengan mengacu pada undang-undang tersebut, dapat disimpulkan bahwa guru yang memenuhi kualifikasi tersebut menjamin keahlian, kecakapan, dan kemampuannya sebagai pendidik profesional. Kriteria-kriteria tersebut merupakan standar mutu yang harus dipenuhi oleh guru.

Namun, dalam kenyataannya, berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG), sekitar 70 persen guru memperoleh nilai UKG di bawah 80, yang menempatkan mereka dalam kategori tidak kompeten. Selain itu, berdasarkan data dari studi PISA (Program for International Student Assessment) yang dilakukan setiap tiga tahun untuk siswa berusia 15 tahun, pada tahun 2015 Indonesia masih berada di peringkat bawah, yaitu peringkat 62 dari 72 negara. Studi TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) juga menunjukkan bahwa dalam hal melakukan prosedur ilmiah, siswa Indonesia berada di peringkat 36 dari 49 negara.

Kemajuan atau kemunduran kinerja dalam suatu organisasi sering kali ditentukan oleh kemampuan seorang manajer. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sebagai manajer sangatlah krusial. Menurut Nancy (2018), salah satu faktor keberhasilan sekolah terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan kepala sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki strategi yang efektif dan efisien dalam mengimplementasikan kebijakan dan keputusan yang telah ditetapkan. Mereka juga harus menyadari pentingnya peran mereka sebagai manajer dalam konteks lembaga pendidikan, karena hal ini berdampak besar pada proses pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh anggota, termasuk dalam pengembangan guru dan staf.

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang ada di sekolah guna mencapai visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah juga dihadapkan dengan berbagai persoalan di lingkungan sekolah dan perlu memiliki kemampuan berpikir analitis dan konseptual. Mereka juga diharapkan menjadi seorang mediator yang mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh staf pendidikan yang berada di bawah kepemimpinannya, serta membuat keputusan yang memuaskan.

Peran kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan manajemen sebuah lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin di lembaga tersebut, kepala sekolah diharapkan mampu membimbing lembaga menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Mereka harus memiliki kemampuan untuk

mengidentifikasi perubahan yang terjadi dan memiliki wawasan terhadap masa depan dalam era globalisasi yang lebih baik.

Dalam konteks satuan pendidikan, kepala sekolah memiliki peran sebagai pejabat formal yang bertanggung jawab kepada atasan, rekan kepala sekolah, lingkungan terkait, dan bawahan. Kepala sekolah juga berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator. Tugas kepala sekolah mencakup pengelolaan keseluruhan aspek pendidikan di sekolah, termasuk tanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas pendidikan dengan baik. Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan kinerja guru menuju tingkat profesionalisme yang diharapkan demi mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Kepala sekolah merupakan kunci dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan, khususnya pada tingkat satuan pendidikan, sangat ditentukan oleh kompetensi kepala sekolah. Kompetensi memiliki peran penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja, terutama dalam tugas-tugas yang memerlukan dedikasi, inisiatif, dan inovasi.

Seorang kepala sekolah yang efektif harus memiliki pengetahuan, kesadaran, dan pemahaman yang mencakup tiga aspek penting, yaitu (1) pemahaman mengenai pentingnya pendidikan berkualitas di sekolah; (2) pemahaman terhadap langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sekolah; (3) kemampuan dalam mengelola sekolah dengan efektif guna mencapai prestasi yang tinggi. Kemampuan untuk menjawab tiga pertanyaan tersebut dapat menjadi ukuran standar untuk menilai apakah seseorang memiliki kelayakan sebagai kepala sekolah yang efektif atau tidak.

Terdapat tiga indikator utama yang menunjukkan kepala sekolah yang efektif secara umum. Pertama, memiliki komitmen terhadap visi sekolah dan melaksanakan tugas serta fungsinya dengan sungguh-sungguh. Kedua, menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah. Ketiga, selalu memfokuskan kegiatan pada pembelajaran dan kinerja guru di kelas. Hal ini dapat dipahami karena kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan sekolah.

Berdasarkan hasil uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Menteri Pendidikan Nasional Nomer 13 Tahun 2007 diperkirakan sekitar 70 persen dari 250 ribu kepala sekolah di Indonesia tidak memiliki kompetensi yang memadai. Sesuai ketentuan Menteri, setiap kepala sekolah diwajibkan memenuhi lima aspek kompetensi, yaitu kepribadian, sosial, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Namun, sebagian besar kepala sekolah menunjukkan kurangnya kompetensi dalam bidang manajerial dan supervisi. Direktur Tenaga Kependidikan, Surya Dharma, menyatakan bahwa kedua kompetensi tersebut sangat penting bagi kepala sekolah dalam mengelola sekolah dengan efektif. Temuan ini berasal dari uji kompetensi yang dilakukan oleh Direktorat Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional.

Kesimpulan ini diperoleh setelah Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, melakukan uji kompetensi kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007. Uji kompetensi dilakukan terhadap 400 kepala sekolah dari 5 provinsi. Untuk memastikan temuan tersebut, uji kompetensi kembali dilakukan terhadap 50 kepala sekolah dari berbagai yayasan pendidikan dan hasilnya hampir sama. Hampir semua kepala sekolah lemah di bidang kompetensi manajerial dan supervisi. Padahal dua kompetensi itu merupakan kekuatan kepala sekolah untuk mengelola sekolah dengan baik. (Tempo, 12 Juni 2008). Dari data hasil uji kompetensi menunjukkan bahwa penguasaan kepala sekolah terhadap kompetensi kepribadian 67,3%, kompetensi manajerial 47,1%, kompetensi supervisi 40,4%, kompetensi sosial 64,2% dan kompetensi kewirausahaan 55,3% (Kemdiknas, 2011:1).

Selanjutnya hasil pemetaan tentang kompetensi kepala sekolah secara nasional oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) seluruh Indonesia tahun 2010 menunjukkan data yang tidak jauh berbeda. Rata-rata penguasaan atas seluruh sub-sub kompetensi dari kelima dimensi kompetensi secara nasional sebesar 76%. Artinya, masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan penguasaan kompetensi kepala sekolah yang masih kurang, agar seluruh kepala sekolah memiliki penguasaan kompetensi paripurna (Kemdiknas, 2011:1).

Secara umum, kepala sekolah di Indonesia belum dapat dianggap sebagai manajer profesional. Hal ini disebabkan karena pengangkatan mereka tidak didasarkan pada kemampuan dan pendidikan profesional, melainkan lebih berfokus pada pengalaman sebagai guru. Laporan dari Bank Dunia juga mengindikasikan bahwa salah satu faktor penurunan mutu pendidikan di Indonesia adalah kurang profesionalnya kepala sekolah sebagai manajer pendidikan di tingkat lapangan. Oleh karena itu, diperlukan perubahan dalam sistem pengangkatan kepala sekolah, di mana pengangkatan tidak hanya didasarkan pada pangkat atau pengalaman sebagai guru, tetapi juga berdasarkan kemampuan dan keterampilan profesional dalam bidang manajemen pendidikan.

Berdasarkan hasil uji kompetensi yang telah dilakukan oleh Menteri Pendidikan Nasional, pemerintah mendorong Bupati dan Walikota yang memiliki kewenangan dalam pengangkatan kepala sekolah di sekolah negeri maupun pihak sekolah swasta untuk memperhatikan kompetensi calon kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menekankan bahwa seorang kepala sekolah/madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Dengan diterapkannya otonomi daerah, terjadi perubahan paradigma dalam pengelolaan pendidikan. Salah satu model manajemen yang muncul sebagai dampaknya adalah manajemen berbasis sekolah. Model ini memberikan lebih banyak kebebasan kepada sekolah untuk mengelola dirinya sesuai dengan kondisi lokal, sambil melibatkan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pendidikan. Untuk melaksanakan manajemen berbasis sekolah dengan baik, dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang memadai, serta dukungan dari guru-guru yang profesional dalam menjalankan tugas mereka.

Dari penjelasan di atas, jelas bahwa kualitas proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh interaksi sinergis antara kompetensi guru dan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam mengelola kinerja guru. Jika manajemen terhadap faktor-faktor ini kurang baik, hal tersebut akan berdampak pada

rendahnya mutu pendidikan di sekolah, yang selanjutnya memengaruhi prestasi siswa, daya saing sumber daya manusia, dan pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan yang ingin dicapai adalah terciptanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah, guru, dan siswa, serta optimalisasi semua sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah perlu memiliki kompetensi manajerial yang kuat dalam keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia, dan keterampilan teknis untuk memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, salah satu lembaga pendidikan yang menunjukkan kinerja guru yang baik adalah MTsN 3 Bogor.

Tabel 1. 1 Data Tenaga Pendidik MTsN 3 Bogor

NO	NAMA	JABATAN	USIA	PENDIDIKAN TERKAHIR	MASA KERJA	KETERANGAN	Sertifikasi
1	Miman Hilmansyah Misbah, SE, M.Pd	Kepala Madrasah	43 Tahun	S-2	28 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
2	Ihah Maftuhah, SE	Kepala Bag. Tata Usaha	54 Tahun	S-1	15 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
3	Dra. Hj. Nurlaela AZ	Waka Bag. Kurikulum	58 Tahun	S-2	27 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
4	Dra. Hj. Ika Nurmustika Halimah	Waka Bag. Kesiswaan	59 Tahun	S-2	28 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
5	Badrudin	Waka Bag. Humas	49 Tahun	S-1	12 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
6	Raja Khambali	Waka Bag. Sarpras	52 Tahun	S-1	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
7	Neni Setiyati	Kepala Lab. IPA	42 Tahun	S-2	14 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
8	Dedi Mulyadi	Kepala Lab. Komputer	53 Tahun	S-2	16 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
9	Ahmad Bahrudin	Kepala Perpustakaan	42 Tahun	S-1	13 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
10	AFIDATUL KHAIRIYAH	Guru Madya	45 Tahun	S-1	15 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
11	AHMAD SYAIFUL	Guru Ahli Muda	54 Tahun	S-2	25 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
12	Ahmad yani	Guru Ahli Muda	59 Tahun	S-2	16 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
13	AMALIAH RIZKI	Guru Ahli Madya	41 Tahun	S-1	19 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
14	ANA SURYATI	Guru Ahli Muda	51 Tahun	S-2	29 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
15	DENI ZAINI MUKHLIS	Guru Ahli Pertama	50 Tahun	S-1	17 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
16	DODI SURYADI	Guru Ahli Madya	53 Tahun	S-1	24 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
17	DUDI ALMUNADI	AHLI PERTAMA - GURU AKIDAH AKHLAQ	44 Tahun	S-2	19 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
18	Eni Misyowati, M.Pd	AHLI PERTAMA - GURU AL-QUR'AN HADITS	42 Tahun	S-2	17 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
19	FAROHATUL MUFIDAH	Guru Ahli Madya	39 Tahun	S-1	13 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
20	HENI JUHAENI	BENDAHARA PENERIMAAN DAN PENGELUARAN	58 Tahun	S-1	7 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
21	HENY RAHMAWATI	Guru Ahli Madya	54 Tahun	S-2	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
22	IKAH ATIKAH	Guru Ahli Muda	49 Tahun	S-2	14 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
23	IMAS MASTRIAH S	Guru Ahli Pertama	47 Tahun	S-1	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
24	IMRON ROSYADI	AHLI PERTAMA - GURU MATEMATIKA	51 Tahun	S-1	14 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
25	IRWAN RAHAYU	Guru Ahli Muda	53 Tahun	S-1	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
26	ISMIATI	Guru Ahli Muda	43 Tahun	S-2	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
27	JAYADI	Guru Ahli Madya	56 Tahun	S-1	19 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>

NO	NAMA	JABATAN	USIA	PENDIDIKAN TERKAHIR	MASA KERJA	KETERANGAN	Sertifikasi
28	MAMAN ABDURAHMAN	Guru Ahli Pertama	58 Tahun	S-2	36 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
29	MARDIATI	Guru Ahli Madya	58 Tahun	S-2	27 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
30	MOCHAMAD IQBAL	Guru Ahli Muda	51 Tahun	S-1	19 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
31	MUHAMMAD ATFIANTO	Guru Ahli Muda	44 Tahun	S-1	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
32	MULYANAH	Guru Ahli Madya	57 Tahun	S-1	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
33	MUSYFIQ FAIZI	Guru Ahli Madya	38 Tahun	S-1	12 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
34	NADIYANA FARHAH HASLAH	Guru Ahli Muda	28 Tahun	S-1	4 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
35	NAPSIJAH	Guru Ahli Pertama	57 Tahun	S-2	30 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
36	NENENG AMANAH ROFAIDAH	Guru Ahli Pertama	58 Tahun	S-2	30 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
37	NENG EVA SETIANI	Guru Ahli Pertama	37 Tahun	S-1	4 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
38	NENI NURAENI	Guru Ahli Madya	49 Tahun	S-2	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
39	PATIMAH	AHLI PERTAMA - GURU FIQIH	55 Tahun	S-2	31 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
40	PETRAWATI	Guru Ahli Madya	45 Tahun	S-2	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
41	Rahmah Sulistyningrum	Guru Ahli Pertama	46 Tahun	S-1	13 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
42	SETJO SRI POEDJINGTYAS	Guru Ahli Pertama	57 Tahun	S-1	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
43	SITI MARIAM,Sag	Guru Ahli Muda	50 Tahun	S-2	14 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
44	SITI RUBIAH	Guru Ahli Pertama	58 Tahun	S-2	16 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
45	SRI SUNARTI	Guru Ahli Muda	36 Tahun	S-1	4 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
46	SRI WAHYUNINGSIH	Guru Ahli Madya	51 Tahun	S-1	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
47	SRI WINARSIH	Guru Ahli Madya	44 Tahun	S-2	18 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
48	SUHARNI	Guru Ahli Madya	58 Tahun	S-1	28 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
49	TRI MUJIONO	Guru Ahli Madya	59 Tahun	S-2	30 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
50	UJIH	Guru Ahli Madya	47 Tahun	S-2	22 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
51	Yuniar indrawati	Guru Ahli Madya	48 Tahun	S-1	23 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
52	Lilik munirul alfiah	Guru Ahli Madya	45 Tahun	S-1	19 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
53	DICKA OCTA RUSTIANA PUTRA	Pustakawan Ahli Pertama	31 Tahun	S-1	4 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
54	Yeni Mulyani	Guru Ahli Madya	49 Tahun	S-2	19 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
55	ROHANI	Guru Ahli madya	49 Tahun	S-1	22 Tahun	PNS	<input type="checkbox"/>
56	ABIYU ANWAR	Guru Ahli Muda	26 Tahun	S-1	7 Tahun	NON- PNS	<input type="checkbox"/>
57	ARIE MAULINA	Guru Ahli Madya	41 Tahun	S-1	19 Tahun	NON- PNS	<input type="checkbox"/>
58	Deden Hamdani Hapidin	Guru Ahli Madya	32 Tahun	S-1	0 Tahun	P3K	<input type="checkbox"/>
59	FUZI FAUZIA	Guru Ahli Muda	34 Tahun	S-1	9 Tahun	P3K	<input type="checkbox"/>
60	IPAN PANDU NUGRAHA	Guru Ahli Madya	42 Tahun	S-1	20 Tahun	P3K	<input type="checkbox"/>
61	JAMILUDDIN	Guru Ahli Madya	49 Tahun	S-1	17 Tahun	P3K	<input type="checkbox"/>
62	NOVI INDRİYANTI	Guru Ahli Madya	38 Tahun	S-1	14 Tahun	P3K	<input type="checkbox"/>
63	ROSIDAH SUKMAWATI	Guru Ahli Pertama	49 Tahun	S-1	7 Tahun	NON- PNS	<input type="checkbox"/>
64	SUSI APRILYANTI	Guru Ahli Pertama	41 Tahun	S-1	14 Tahun	P3K	<input type="checkbox"/>
65	CICI NIA KURNIASIH	Guru Ahli Madya	44 Tahun	S-1	20 Tahun	NON-PNS	<input type="checkbox"/>
66	DEWI APRIANI	AHLI PERTAMA - GURU MATEMATIKA	33 Tahun	SMA	8 Tahun	NON-PNS	<input type="checkbox"/>
67	Ahmad Fikri Daelami	Guru Ahli Muda	34 Tahun	S-1	5 Tahun	NON-PNS	<input type="checkbox"/>

Sumber : MTsN 3 Bogor 2023

Tabel 1. 2 Data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) MTsN 3 Bogor

No	NIP	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
1	197306022007101001	Ilah Maftuhah, SE	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
2	197505132007102001	Dra. Hj. Nurlaela AZ	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
3	197103062005011003	Dra. Hj. Ika Nurmustika Halimah	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
4	198212042009121005	Badrudin	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
5	198304122023212026	Raja Khambali	AHLI PERTAMA - GURU EKONOMI	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
6	198809052019032011	Neni Setiyati	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
7	196604071992032001	Dedi Mulyadi	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
8	197002152007012040	Ahmad Bahrudin	PENGELOLA KEPEGAWAIAN	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
9	196605131997032001	AFIDATUL KHAIRIYAH	Guru Madya	-	Sesuai Ekspektasi	-
10	197412082007101001	AHMAD SYAIFUL	Guru Ahli Muda	-	-	-
11	196602272006042001	Ahmad yani	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
12	198209052006042019	AMALIAH RIZKI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
13	198211062009012006	ANA SURYATI	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
14	197305032014112001	DENI ZAINI MUKHLIS	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
15	198104252005012010	DODI SURYADI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
16	199002202023212039	DUDI ALMUNADI	AHLI PERTAMA - GURU AKIDAH AKHLAQ	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
17	197501052022211006	Eni Misyowati, M.Pd	AHLI PERTAMA - GURU AL-QUR'AN HADITS	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
18	198104252005012010	FAROHATUL MUFIDAH	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
19	196606141991032001	HENI JUHAENI	BENDAHARA PENERIMAAN DAN PENGELUARAN	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
20	198011242005011002	HENY RAHMAWATI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
21	197902122005012003	IKAH ATIKAH	Guru Ahli Muda	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
22	199601022019032013	IMAS MASTRIAH S	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
23	198612222023212039	IMRON ROSYADI	AHLI PERTAMA - GURU MATEMATIKA	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
24	197412082007101001	IRWAN RAHAYU	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
25	197308132003121002	ISMIATI	Guru Ahli Muda	-	-	-
26	198008072005012007	JAYADI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
27	198704182019032010	MAMAN ABDURAHMAN	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
28	196504281994032002	MARDIATI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
29	197409102007102001	MOCHAMAD IQBAL	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
30	197503172003121001	MUHAMMAD ATFIANTO	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
31	197003131997031006	MULYANAH	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
32	197107182005011002	MUSYFIQ FAIZI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
33	198505042009012007	NADIYANA FARHAH HASLAH	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
34	197704152014111003	NAPSI AH	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
35	198208142024211011	NENENG AMANAH ROFAIDAH	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
36	196609152014112002	NENG EVA SETIANI	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
37	197710102005012005	NENI NURAENI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
38	197505112023212008	PATIMAH	AHLI PERTAMA - GURU FIQIH	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
39	196903151992032001	PETRAWATI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
40	199201262024211022	Rahmah Sulistyaningrum	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
41	198704182019032010	SETJO SRI POEDJININGTYAS	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
42	197902122005012003	SITI MARIAM, SAg	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

No	NIP	Nama	Jabatan	Rating Hasil Kinerja	Rating Perilaku Kerja	Predikat Kinerja Periodik
43	198310312014112003	SITI RUBIAH	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
44	197101252007011026	SRI SUNARTI	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
45	196610111987031003	SRI WAHYUNINGSIH	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
46	197312122005012003	SRI WINARSIH	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
47	198008072005012007	SUHARNI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
48	197011222005012003	TRI MUJIONO	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
49	197509052005012004	UIIH	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
50	196711042005012003	Yuniar indrawati	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
51	197503172003121001	Lilik munirul alfiah	Guru Ahli Madya	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Sangat Baik
52	199310252020121015	DICKA OCTA RUSTIANA PUTRA	Pustakawan Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
53	198211062009012006	Yeni Mulyani	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
54	196704081994032004	ROHANI	Guru Ahli madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
55	196803191994032003	ABIYU ANWAR	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
56	198607132011011006	ARIE MAULINA	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
57	196503091994031003	Deden Hamdani Hapidin	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
58	196704081994032004	FUZI FAUZIA	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
59	197003131997031006	IPAN PANDU NUGRAHA	Guru Ahli Madya	-	-	-
60	196511102006041019	JAMILUDDIN	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
61	197704152014111003	NOVI INDRIYANTI	Guru Ahli Pertama	-	-	-
62	196801042014111002	ROSIDAH SUKMAWATI	Guru Ahli Pertama	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
63	197103062005011003	SUSI APRILIYANTI	Guru Ahli Madya	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
64	196711042005012003	CICI NIA KURNIASIH	Guru Ahli Madya	-	-	-
65	198612222023212039	DEWI APRIANI	AHLI PERTAMA - GURU MATEMATIKA	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik
66	197812252009012007	Ahmad Fikri Daelami	Guru Ahli Muda	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Baik

Sumber : MTsN 3 Bogor

MTsN 3 Bogor saat ini dipimpin oleh kepala sekolah Bapak Miman Hilmansyah Misbah S.E. M.pd MTsN 3 Bogor saat ini memiliki - tenaga pendidik, yang terdiri dari 54 guru PNS dan 13 guru honorer. MTsN 3 Bogor menerapkan kedisiplinan untuk para guru, karena masih terdapat beberapa guru yang tidak disiplin, jika guru tidak hadir dan tidak masuk kelas tanpa melapor pada guru piket atau memberi kabar pada guru yang lain, maka guru tersebut akan menerima teguran, jika dilakukan untuk kedua kalinya maka akan diberi sanksi oleh kepala sekolah. Dengan diterapkan peraturan kedisiplinan ini, diharapkan agar para guru senantiasa disiplin dan bertanggung jawab pada tugasnya, dan dengan penerapan kedisiplinan ini kepala sekolah juga berharap agar para guru dapat memberikan kerjanya yang baik dalam mengajar, mendidik peserta didik.

Beberapa langkah telah diambil untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, salah satunya melalui pelatihan. Pelatihan ini dilakukan dalam dua bentuk, yaitu pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah sendiri dengan

mengundang narasumber dari dinas pendidikan atau pihak eksternal lain yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, serta pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan setempat. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengidentifikasi guru-guru yang membutuhkan pelatihan dan menyampaikan informasi tersebut kepada dinas pendidikan terkait, sehingga guru-guru tersebut dapat mengikuti pelatihan yang relevan. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar para guru dapat mengembangkan kompetensi dan meningkatkan pemahaman mereka guna meningkatkan kinerja sebagai guru. Namun, dalam praktiknya, implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru belum optimal.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti pada sekolah MTsN 3 Bogor, peneliti mendapatkan hasil data kinerja guru selama 4 tahun terakhir yang menunjukkan adanya penurunan nilai rata-rata pada kinerja guru dengan data sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Guru (PKG)

2020	Nama Guru	Tempat Tugas	Mata Pelajaran	Penilaian Kinerja				Jumlah Nilai	Nilai konversi
				Pedagogik	kepribadian	sosial	Profesional		
No.									
1	Dra.Suharni	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs.Indonesia	24	12	7	7	50	87,5
2	Dra.Neneng Amanah Raofaidah	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs.Ingggris	24	11	7	7	49	85,71
3	Dra.Hj.Napsiah	MTs Negeri 3 Bogor	Quran - Hadist	24	12	7	7	50	85,71
4	Drs . Tri mujiono , M.Pdl	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	24	12	7	7	50	89,3
5	Dra.Ika Nurmustika Halimah	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,3
6	Dra.Nurlaela Az	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	89,3
7	Selamet Muloyono , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	12	7	7	50	89,3
8	Maman Abdurahman , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Fiqih	24	12	7	7	50	87,5
9	Sukandar , SPdl	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	11	7	7	49	89,3
10	Ahmad syaiful , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs.Indonesia	24	11	7	7	49	89,3
11	Dra.Hj.Mardiati	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,3
12	Zumiarni , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	BP	24	11	7	7	49	91,1
13	Hj.Patimah , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs. Arab	24	11	7	7	49	87,5
14	Neni Nuraini , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	10	7	7	48	85,71
15	Sri Wahyuningsih , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	11	7	7	48	85,71
16	Dra.Setjo sri poedjiningtias	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs.Indonesia	23	10	7	7	47	85,71
17	Dodi Suryadi , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Olah Raga	24	10	^	7	41	85,71

18	Irwan Rahayu , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	7	48	83,93
19	Dudi Almunadi , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs.Ingggris	23	11	7	6	47	83,93
20	Heni Rahmawati , M.Pd.I.	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	10	7	7	48	83,93
21	Siti Rubiah , S.Pd.I.M.PT	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidak Akhlak	24	11	7	7	49	85,71
22	Petrawati , Ssi , MM	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	87,5
23	Ismiati , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	23	11	7	7	48	85,71
24	Sri winarsih , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	10	7	7	48	82,14
25	Mulavanah , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	6	48	85,71
26	Imas Mastriah , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	12	7	6	48	85,71
27	Raja Khambali , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Olah Raga	24	11	6	7	48	85,71
28	Ikah Atikah , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Seni Budaya	24	11	7	7	49	82,14
29	Siti Mariam , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidak Akhlak	23	11	7	7	48	83,93
30	Moch.Iqbal , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	24	10	6	7	47	85,71
31	Dra.Rita Nurbaeti sofyon	MTs Negeri 3 Bogor	Fiqih	23	11	7	6	47	82,14
32	Imron Rosadi , SP.d	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	23	11	7	6	47	80,4
33	H.Ahmad Yani , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	6	47	83,93
34	Deni Zaini Mukhlis , S.Pd.I.	MTs Negeri 3 Bogor	Akidah Akhlak	23	10	7	6	46	85,71
35	Neni Setiyati , Ssi	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	11	6	6	46	85,71
36	Badrudin , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	11	7	6	47	83,93
37	Dedi Mulayadi , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	10	7	6	46	80,4
38	Muhammad Atfianto , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Olah Raga	23	10	7	6	46	80,5
39	Ahmad bahrudin , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidak Akhlak	23	10	7	6	46	82,1
40	Farohatul Mufidah , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidak Akhlak	23	10	7	6	46	82,1
41	Musyfiq Faizi , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs . Arab	22	10	7	6	45	80,5
42	Afidatul Khairiyah , S.Psi .	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	7	7	47	80,5
43	Rahmah Sulistyningrum , S Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs.Ingggris	23	10	7	7	47	83,93
44	Ujih , S.Pdi	MTs Negeri 3 Bogor	Bhs . Arab	23	10	7	6	46	80,4
45	Jayadi , SE	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	22	10	6	6	44	82,14
46	Naufal Farraz Gunarto , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	9	6	6	44	76,8
47	Neng Eva Setiani , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	11	6	6	46	78,6
48	Nadiyahana Farhah Haslah , S.Sos	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	7	6	46	78,6
49	Ana Suryati.A.Md .	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	10	7	6	46	82,1
50	Heni Juhaeni ,	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	6	7	46	82,1
51	Amaliah Rizki ,	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	6	46	80,4
52	Ahmad Mahpudin	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	12	14	11	21	58	80,4
53	Rohani	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	12	14	11	21	58	80,4
54	Yeni Mulyani	MTs Negeri 3 Bogor	B. Daerah	11	14	11	21	57	80,4
55	Arie	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	10	13	10	21	54	80,4
56	Ridwan	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	11	12	12	22	57	80,4
Jumlah rata-rata									84,01

2021	Nama Guru	Tempat Tugas	Mata Pelajaran	Penilaian Kinerja				Jumlah Nilai	Nilai Konversi
				Pedagogik	kepribadian	sosial	Profesional		

No.									
1	Dra . MARDIATI	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,3
2	Patimah , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	24	11	7	7	49	87,5
3	Sukandar , SPdl	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	12	7	7	50	89,3
4	Dra.Ika Nurmustika Halimah	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,3
5	Dra.Nurlaela Az	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,3
6	Maman Abdurahman , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Fiqih	24	11	7	7	49	87,5
7	Selamet Muloyono , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	12	7	7	50	89,3
8	Drs.Tri mujiono , M.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	24	12	7	7	50	89,3
9	Dra.Neneng Amanah Raofaidah	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	24	11	7	7	49	87,5
10	Dra.Hj.Napsiah	MTs Negeri 3 Bogor	Kurdis	24	11	7	7	49	87,5
11	Dra.Suharni	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	12	7	7	50	89,3
12	Ahmad Syaiful , S.Ag.	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	11	7	7	49	87,5
13	Mulyanah	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	87,5
14	Heny Rahmawati M.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	10	7	7	48	85,71
15	Neni Nuraeni , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	7	48	85,71
16	Dudi Almunadi , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	10	7	7	47	83,93
17	Dra .Setjo Sri Poedjiningtyas	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	10	^	7	48	85,71
18	DODI SURYADI , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	23	11	7	7	48	85,71
19	IRWAN RAHAYU , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	6	47	83,93
20	Sri Wahyuningsih , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	24	10	7	7	48	85,71
21	Siti Rubi'ah , S.Pdl , M.PT	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	24	11	7	7	49	87,5
22	Petrawati	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	87
23	Ahmad yani . S.pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	7	48	85,71
24	Ikah Atikah , SAg , MM	MTs Negeri 3 Bogor	SBK	24	10	7	7	48	85,71
25	Siti Mariam , S.Ag , MM	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidah Akhlak	24	11	7	6	48	85,71
26	Ismiati , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	23	12	7	6	48	85,71
27	Sri Winarsih , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	11	6	7	48	85,71
28	Raja Hambali , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	24	11	7	7	49	87,5
29	Badrudin , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	11	7	7	48	85,71
30	DEDI MULYADI , S.Pd.I , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	24	10	6	7	47	83,93
31	Deni Zaini Mukhlis , S.Pd.J , M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidah Akhlak	23	117	7	6	47	83,93
32	Moch . Iqbal , SAg	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	11	7	6	47	82,14
33	Neni Setiyati , S.si.	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	11	7	6	47	83,93
34	Muhammad Atfianto , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	23	10	7	6	46	82,14
35	Farohatul Mufidah , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	11	6	6	46	82,14
36	Rahmah Sulistyaningrum , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	11	7	6	64	83,93
37	Musyfiq Faizi , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	23	10	7	6	46	82,14
38	Imron Rosyadi , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	23	10	7	6	46	82,14
39	Ujih , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	23	10	7	6	46	82,14
40	Jayadi . SE	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	10	7	6	46	82,14
41	Ahmad Bahrudin , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	22	10	7	6	45	80,36
42	Ana Suryati S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	10	7	7	47	83,93
43	HENI JUHAENI , SP	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	7	47	83,93

44	AMALIAH RIZKI . S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	6	46	82,14
45	Neng Eva Setiani , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	22	10	6	6	44	78,57
46	Naufal Farraz Gunarto , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	9	6	6	44	78,57
47	Jamiluddin S , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Qurdis	23	11	6	6	46	82,14
48	Rohani	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	6	46	82,14
49	Ahmad Mahpudin , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	10	7	6	46	82,14
50	Yeni Mulyani , M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	B. Daerah	23	10	6	7	46	82,14
51	Arie Maulina , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	6	46	82,14
52	Imas Mastriah , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	BK	12	14	11	21	58	85,29
53	Eni Misetyowati , S.Pd.M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	BK	12	14	11	21	58	83,82
54	Afidatul Khairiyah S.Psi	MTs Negeri 3 Bogor	BK	11	14	11	21	57	82,35
55	Nadiyana Farhah Haslah , S.Sos	MTs Negeri 3 Bogor	BK	10	13	10	21	54	79,41
Jumlah rata-rata									87

2022	Nama Guru	Tempat Tugas	Mata Pelajaran	Penilaian Kinerja				Jumlah Nilai	Nilai Konversi
				Pedagogik	kepribadian	sosial	Profesional		
No.									
1	Dra . MARDIATI	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	25	11	7	7	50	89,3
2	Patimah , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	24	11	7	7	49	87,5
3	Sukandar , SPdl	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	12	7	7	50	89,5
4	Dra.Ika Nurmustika Halimah	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,5
5	Dra.Nurlaela Az	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,5
6	Maman Abdurahman , S.Ag.	MTs Negeri 3 Bogor	Fiqih	24	11	7	7	49	87,5
7	Selamet Muloyono , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	12	7	7	50	89,5
8	Drs . Tri mujiono , M.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	12	7	8	50	89,3
9	Dra.Neneng Amanah Raofaidah	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	24	11	7	7	49	87,5
10	Dra.Hj.Napsiah	MTs Negeri 3 Bogor	Kurdis	24	11	7	7	49	87,5
11	Dra.Suharni	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	12	7	7	50	89,3
12	Ahmad Syaiful , S.Ag.	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	11	7	7	49	87,5
13	Mulyanah	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	87,5
14	Heny Rahmawati M.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	11	7	7	49	87,5
15	Neni Nuraeni , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	7	48	85,71
16	Dudi Almunadi , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	11	7	7	48	85,71
17	Dra . Setjo Sri Poedjiningtyas	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	10	7	7	48	85,71
18	DODI SURYADI , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	23	11	7	7	48	85,71
19	IRWAN RAHAYU , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	7	48	85,71
20	Sri Wahyuningsih , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	24	10	7	7	48	85,71
21	Eni Misetyowati , S.Pd.M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	11	15	11	21	58	85,29
22	Siti Rubi'ah , S.Pdl , M.PT	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	87,5
23	Petrawati	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24		7	7	49	87,5
24	Ahmad yani . S.pd	MTs Negeri 3 Bogor	SBK	23	11	7	7	48	85,71
25	Ikah Atikah , S.Ag , MM	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidah Akhlak	24	10	7	7	48	85,71
26	Siti Mariam , S.Ag , MM	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	6	48	85,71

27	Ismiati , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	7	48	85,71
28	Imas Mastriah , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	12	13	11	23	59	86,76
29	Sri Winarsih	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	24	11	6	7	48	85,71
30	Raja Hambali , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	24	11	7	7	49	85,71
31	Badrudin , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidah Akhlak	23	11	7	7	48	85,71
32	DEDI MULYADI , S.Pd.I , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	11	7	7	48	85,71
33	Deni Zaini Mukhlis , S.Pd.I , M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	24	11	7	6	48	85,71
34	Moch. Iqbal , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	23	11	7	6	47	83,93
35	Neni Setiyati , S.si.	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	11	7	6	47	83,93
36	Muhammad Atfianto , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	10	7	6	46	82,1
37	Farohatul Mufidah , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	23	11	6	6	46	82,1
38	Rahmah Sulistyaningrum , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	23	11	7	6	47	83,93
39	Afidatul Khairiyah S.Psi	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	11	15	11	21	58	85,29
40	Musyfiq Faizi , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	10	7	1	47	83,93
41	Imron Rosyadi , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	10	7	6	46	82,1
42	Ujih , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	10	7	7	47	82,1
43	Jayadi . SE	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	7	47	83,93
44	Ahmad Bahrudin , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	6	46	82,1
45	Ana Suryati S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	10	7	7	47	83,93
46	HENI JUHAENI , SP	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	11	7	7	48	85,71
47	AMALIAH RIZKI . S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Qurdis	23	10	7	6	46	82,1
48	Neng Eva Setiani , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	6	6	45	80,5
49	Naufal Farraz Gunarto , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	9	6	6	44	78,6
50	Nadiyahana Farhah Haslah , S.Sos	MTs Negeri 3 Bogor	B. Daerah	11	14	10	20	55	75,8
51	Jamiluddin S , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	11	7	6	47	83,93
52	Rohani	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	7	6	46	82,1
53	Ahmad Mahpudin , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	7	6	46	82,1
54	Yeni Mulyani , M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	6	7	46	82,1
55	Arie Maulina , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	7	6	46	82,1
jumlah rata-rata									85,19

2023	Nama Guru	Tempat Tugas	Mata Pelajaran	Penilaian Kinerja				Jumlah Nilai	Nilai Konversi
				Pedagogik	kepribadian	sosial	Profesional		
No.									
1	Dra. MARDIATI	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,3
2	Patimah , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	24	11	7	7	49	87,5
3	Sukandar , SPdI	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	12	7	7	50	89,5
4	Dra. Ika Nurmustika Halimah	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,5
5	Dra. Nurlaela Az	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	12	7	7	50	89,5
6	Maman Abdurahman , S.Ag	MTs Negeri 3 Bogor	Fiqih	24	11	7	7	49	87,5
7	Selamet Muloyono , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	12	7	7	50	89,5
8	Drs . Tri mujiono , M.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	24	12	7	7	50	89,5
9	Dra. Neneng Amanah Raofaidah	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	24	11	7	7	49	87,5

10	Dra.Hj.Napsiah	MTs Negeri 3 Bogor	Kurdis	24	11	7	7	49	87,5
11	Dra.Suharni	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	12	7	7	50	89,5
12	Ahmad Syaiful , S.Ag.	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	11	7	7	49	89,5
13	Mulyanah	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	87,5
14	Henry Rahmawati M.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	10	7	7	48	85,71
15	Neni Nuraeni , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	7	48	85,71
16	Dudi Almunadi , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	10	7	7	47	83,93
17	Dra .Setjo Sri Poedjiningtyas	MTs Negeri 3 Bogor	B. Indonesia	24	10	7	7	48	85,71
18	DODI SURYADI , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	23	11	7	7	48	85,71
19	IRWAN RAHAYU , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	11	7	6	47	83,93
20	Sri Wahyuningsih , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	24	10	7	7	48	85,71
21	Eni Misyowati , S.Pd.M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	11	15	11	21	58	85,29
22	Siti Rubi'ah , S.PdI , M.PT	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	7	49	87,5
23	Petrawati	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	24	11	7	7	49	87,5
24	Ahmad yani . S.pd	MTs Negeri 3 Bogor	SBK	23	11	7	7	48	85,71
25	Ikah Atikah , SAg , MM	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidah Akhlak	24	10	7	7	48	85,71
26	Siti Mariam , S.Ag , MM	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	24	11	7	6	48	85,71
27	Ismiati , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	IPS	23	12	7	6	48	85,71
28	Imas Mastriah , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	12	13	11	23	59	86,76
29	Raja Hambali , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	24	11	7	7	49	85,71
30	Badrudin , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	11	7	7	48	85,71
31	DEDI MULYADI , S.Pd.I , M.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Aqidah Akhlak	24	10	6	7	47	83,93
32	Deni Zaini Mukhlis , S.Pd.I , M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	11	7	6	47	83,93
33	Moch . Iqbal , SAg	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	6	46	82,1
34	Neni Setiyati , S.si.	MTs Negeri 3 Bogor	Penjaskes	23	11	7	6	47	83,93
35	Muhammad Atfianto , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	10	7	6	46	82,1
36	Farohatul Mufidah , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	23	11	6	6	46	82,1
37	Rahmah Sulistyaningrum , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	23	11	7	6	47	83,93
38	Afidatul Khairiyah S.Psi	MTs Negeri 3 Bogor	Matematika	11	15	11	21	58	85,29
39	Musyfiq Faizi , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	B. Arab	23	10	7	6	46	82,1
40	Imron Rosyadi , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	10	7	6	46	82,1
41	Ujih , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	SKI	23	10	7	6	46	82,1
42	Jayadi . SE	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	10	7	6	46	82,1
43	Ahmad Bahrudin , S.Pd.I	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	22	10	7	6	45	80,5
44	Ana Suryati S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	7	47	83,93
45	HENI JUHAENI , SP	MTs Negeri 3 Bogor	PKN	23	10	7	7	47	83,93
46	AMALIAH RIZKI . S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	TIK	23	10	7	6	46	82,1
47	Neng Eva Setiani , S.Pd	MTs Negeri 3 Bogor	Qurdis	22	10	6	6	44	78,6
48	Naufal Farraz Gunarto , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	22	9	6	6	43	75,8
49	Nadiyahana Farhah Haslah , S.Sos	MTs Negeri 3 Bogor	B. Inggris	22	9	16	6	43	75,8
50	Jamiluddin S , SAg	MTs Negeri 3 Bogor	B. Daerah	23	11	6	6	46	80,5
51	Rohani	MTs Negeri 3 Bogor	IPA	23	10	7	6	46	82,1
52	Ahmad Mahpudin , S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	7	6	46	82,1
53	Yeni Mulyani , M.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	6	7	46	82,1

54	Arie Maulina, S.Pd.	MTs Negeri 3 Bogor	BK	23	10	7	6	46	82,1
jumlah rata-rata									82,1

Sumber : MTsN 3 Bogor 2023

Berdasarkan data Tabel hasil PKG diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan nilai rata-rata kinerja guru dari tahun 2022 ke tahun 2023. Yaitu Dari nilai rata-rata 85,19 pada tahun 2022 menjadi 82,1 pada tahun 2023. Penurunan ini menunjukkan adanya perubahan atau tantangan dalam kinerja guru selama periode tersebut. Untuk merespon penurunan ini, penting untuk melakukan analisis lebih lanjut guna mengidentifikasi akar penyebabnya dan merancang langkah-langkah perbaikan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru di masa mendatang.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup elemen-elemen yang berasal dari dalam diri individu dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor internal tersebut meliputi minat, bakat, karakter, kepribadian, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman. Di sisi lain, faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan luar individu dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerjanya. Beberapa faktor eksternal tersebut meliputi kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan fisik, ketersediaan sarana dan prasarana, sistem imbalan, atmosfer, serta kebijakan dan sistem administrasi yang ada.

Kualitas kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompetensi manajerial kepala sekolah. Hal ini disebabkan bahwa kualitas sebuah sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memimpinya. Kemampuan manajerial kepala sekolah terlihat dari kemampuannya dalam mengelola semua sumber daya yang tersedia di sekolah. Melaksanakan tugas sebagai kepala sekolah yang efektif dan efisien untuk memaksimalkan potensi sekolah bukanlah hal yang mudah; hal ini memerlukan keahlian manajerial dan kepemimpinan yang optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, yang mendasari penulis melakukan penelitian di MTsN 3 Bogor yang berjudul **Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsN 3 Bogor.**

1.1. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

1. Masih terdapat kepala sekolah yang belum menampilkan kompetensi manajerial yang memadai.
2. Kinerja guru pada MTsN 3 Bogor mengalami penurunan.

1.2.2 Rumusan Masalah

rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui riset atau pengumpulan data. berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kompetensi manajerial kepala sekolah di MTsN 3 Bogor?
2. Bagaimana kondisi kinerja guru di MTsN 3 Bogor?
3. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memahami secara mendalam pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di lingkungan pendidikan. Dengan mengarahkan perhatian pada aspek kepemimpinan manajerial, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi pada pengetahuan tentang bagaimana peran kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dapat memengaruhi kinerja guru.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti memiliki tujuan penelitian, yaitu bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Maksudnya adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru melalui kompetensi manajerial yang dimiliki

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi manajerial kepala sekolah.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja guru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi nyata kepada praktisi pendidikan, terutama kepala sekolah dan pengelola sekolah. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan bagi pengembangan strategi atau program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala sekolah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja guru, kepala sekolah dapat mengimplementasikan perubahan yang efektif di lingkungan sekolah mereka. Rekomendasi praktis ini dapat berupa panduan tindakan spesifik untuk meningkatkan kepemimpinan di tingkat sekolah, mengelola sumber daya dengan lebih efisien, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan literatur dan pengetahuan di bidang pendidikan. Temuan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi berharga bagi peneliti dan akademisi yang tertarik untuk menyelidiki lebih lanjut hubungan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru. Dengan menyediakan wawasan dan temuan empiris, penelitian ini dapat memperkaya diskusi ilmiah tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, kegunaan akademis penelitian ini tidak hanya terbatas pada konteks lokal tetapi dapat diaplikasikan secara lebih luas dalam konteks riset pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

(Sri Utami Nuraeni, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin yang mengatur hubungan dan peran individu dengan cara yang efektif dan efisien, serta memaksimalkan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Bidang ini fokus pada interaksi dan peran manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya dapat digunakan dengan optimal. Dalam sebuah organisasi, manusia berperan sebagai pelaku, perencana, dan pengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa kontribusi aktif dari karyawan, tujuan organisasi tidak dapat tercapai, meskipun perusahaan menggunakan teknologi canggih. Untuk memahami lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia, berikut adalah beberapa definisi menurut para diantaranya :

Menurut (Yusnita, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi dalam rangka pencapaian.

Menurut (Ginawan dkk, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah disiplin yang mengelola, merencanakan, dan mengatur hubungan serta peran individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manurut (Eri Susan, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah hal yang terkait dengan pemanfaatan tenaga manusia untuk melakukan pekerjaan guna mencapai hasil yang optimal secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Dessler, 2017) *“Human Resource Management (HRM) involves the processes of recruiting, training, evaluating, and compensating employees, as well as addressing their labor relations, health and safety, and concerns regarding fairness.”*

Menurut (Mondy dan Martocchio, 2016) *“Human Resource Management is the utilization of individuals to meet organizational goals. Essentially, all managers*

accomplish tasks through the efforts of others. Therefore, managers at every level must be involved in Human Resource Management.“

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kombinasi antara ilmu dan seni yang mencakup semua aktivitas yang terkait dengan individu dalam sebuah organisasi. Ini melibatkan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Proses ini bertujuan untuk menangani berbagai isu yang melibatkan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen memudahkan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan membantu dalam mengidentifikasi tujuannya. Menurut Hasibuan (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja dengan efektif dan efisien agar selaras dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perencanaan ini dilaksanakan dengan menetapkan program kepegawaian, yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, dan pemutusan hubungan kerja karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan mengorganisir seluruh karyawan mencakup penetapan pembagian tugas, hubungan antar karyawan, pendelegasian wewenang, serta integrasi dan koordinasi dalam struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan untuk memotivasi semua karyawan agar bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengawasi semua karyawan agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika ada penyimpangan, akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi bertujuan untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang efektif akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses yang mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi mencakup keadilan dan kelayakan. Keadilan berarti imbalan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan kelayakan berarti kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhan primer karyawan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah proses yang bertujuan menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Dalam konteks ini, perusahaan meraih keuntungan, sementara karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka dari hasil kerja.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap bersedia bekerja sama hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang disesuaikan dengan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa

disiplin yang baik, sulit untuk meraih hasil yang optimal. Kedisiplinan mencakup keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pengakhiran hubungan kerja antara individu dan perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keputusan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau alasan lainnya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan : Proses menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian : Membangun struktur organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Pengarahan : Memberikan arahan dan mendorong pegawai agar secara sadar bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi.
- d. Pengendalian : Mengawasi, memantau, dan mengevaluasi tindakan atau pekerjaan pegawai untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pegawai : Mengambil jumlah dan jenis pegawai yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan : Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Kompensasi : Memberikan penghargaan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian : Menyesuaikan sikap dan keinginan pegawai dengan tujuan organisasi dan masyarakat.

- e. Pemeliharaan : Berupaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f. Pensiun : Terkait dengan pegawai yang telah lama bekerja di organisasi.

Menurut Marwansyah (2016), fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, serta penelitian sumber daya manusia. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang setiap fungsi tersebut:

1. Perencanaan sumber daya manusia : Menganalisis kebutuhan SDM untuk memastikan tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan.
2. Rekrutmen dan Seleksi : Proses menarik perhatian calon karyawan potensial dan memilih individu yang paling sesuai dari sekumpulan pelamar untuk posisi yang ditawarkan.
3. Pengembangan SDM : Meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pendidikan dan pelatihan.
4. Kompensasi : Semua imbalan yang diterima seseorang sebagai penghargaan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Upaya melindungi pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industrial : Sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa, yang melibatkan pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menetapkan sasaran pencapaian yang memberikan arah dan dorongan bagi suatu entitas atau individu untuk mencapai keberhasilan atau kinerja yang diinginkan. Penjelasan tentang tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para pakar adalah sebagai berikut:

Menurut Sutrisno (2019) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberikan masukan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi memiliki karyawan yang

termotivasi dan berkinerja tinggi, serta siap menghadapi perubahan dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara hukum.

2. Mengimplementasikan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur MSDM yang mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Membantu dalam mengembangkan arah dan strategi keseluruhan organisasi, terutama yang berkaitan dengan implikasi SDM.
3. Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang memfasilitasi manajer lini dalam mencapai tujuannya.
4. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja agar tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan SDM adalah sebagai berikut :

1. Memberikan rekomendasi kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta siap menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan menerapkan kebijakan serta prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi.
4. Menyediakan saluran komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu mengembangkan arah dan strategi keseluruhan organisasi/perusahaan dengan mempertimbangkan aspek SDM.
6. Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang memfasilitasi manajer lini dalam mencapai tujuan mereka.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan (2017), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.
2. Menentukan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan prinsip "Orang yang tepat di posisi yang tepat."

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian karyawan.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa mendatang.
5. Memperkirakan kondisi perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan secara khusus.
6. Memonitor secara cepat peraturan perburuhan dan kebijakan kompensasi di perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengelola pensiun, pemberhentian, dan pesangon yang terkait.

Dessler (2017), Peran manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu atau tenaga kerja dalam organisasi dengan bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Manajer dan menteri sumber daya manusia mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran yang telah ditentukan.

2.2 Kompetensi Manajerial

2.2.1 Pengertian Kompetensi Manajerial

Menurut Muwahid Shulhan (2022) Kompetensi merupakan suatu sifat (karakteristik) orang-orang yang kompeteten, yakni memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan dan sebagainya untuk mengerjakan apa yang diperlukan. dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan perangkat kemampuan standar yang diperlukan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal.

Menurut Jamal Ma'mur Asmani (2020) Manajerial adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Kompetensi manajerial ini diperlukan untuk menajamkan visi, misi, tujuan, dan strategi bagi kepala sekolah, sehingga mudah memobilisasi potensi yang ada guna mencapai tujuan sekolah.

Kompetensi Manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan demi mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Kunandar (2017: 1), "sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dicapai jika kepala sekolah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, yang meliputi: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan/pengendalian; dan (4) pengawasan."

Adapun pengertian kompetensi manajerial kepala sekolah yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Aisyah dkk, (2016) Kompetensi manajerial kepala sekolah termasuk sebuah kompetensi yang dapat melaksanakan fungsi manajemen dengan utuh agar dapat meraih sasaran Pendidikan yang maksimal; dapat melakukan penyusunan rencana, melakukan pengembangan organisasi sekolah sejalan dengan keperluan, memimpin staf dan guru, melakukan pengelolaan media serta sarana, melakukan pengelolaan hubungan sekolah dengan publik dalam upaya mendapatkan dukungan ide, pembiayaan dan sumber belajar sekolah, dan dapat melakukan pengelolaan kepeserta didikan, pengambilan keputusan dan sistem informasi.

Menurut Rahmi (2018), Kompetensi kepala sekolah meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam pola pikir dan tindakan kepala sekolah secara konsisten. Hal ini memungkinkannya untuk membuat keputusan yang tepat mengenai penyediaan, pemanfaatan, dan peningkatan potensi sumber daya, demi meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Menurut Ismail (2022), Kepala sekolah dipandang sebagai pemimpin dalam bidang pendidikan. Dalam perannya sebagai penyelenggara pendidikan resmi, kepala sekolah diangkat secara resmi untuk bertanggung jawab atas pengelolaan pengajaran, staf, siswa, sarana dan prasarana, keuangan, serta hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat. Selain itu, kepala sekolah juga memiliki fungsi pengawasan dalam pendidikan dan pengajaran.

Menurut Dawam, Adolf Bastian (2022). Kompetensi manajerial kepala sekolah; meliputi melakukan penyusunan rencana sekolah, memimpin sekolah secara optimal, pengelolaan terhadap sekolah, guru dan pegawai serta siswa, dan pemanfaatan teknologi guna kemajuan sekolah.

Menurut Ananda (2018). Kompetensi manajerial kepala sekolah adalah salah satu kompetensi yang diperlukan oleh kepala sekolah, seperti yang dijelaskan dalam

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.

Menurut pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi manajerial kepala sekolah melibatkan penyusunan rencana sekolah, kepemimpinan optimal, pengelolaan terhadap sekolah, guru, pegawai, serta siswa, dan pemanfaatan teknologi untuk kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah yang memahami dan menguasai kompetensi manajerial ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan sekolah yang dipimpinnya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Sebagai kepala sekolah yang melaksanakan tugasnya, ia harus bekerja sesuai dengan fungsinya, karena kelancaran dan kualitas sebuah sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah dan kemampuan guru, tetapi juga oleh kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memimpin. Dalam memotivasi guru untuk meningkatkan prestasi atau kualitas pendidikan, penting untuk tidak hanya fokus pada faktor guru, tetapi juga pada cara memanfaatkan kesempatan yang ada bagi guru dan siswa. Kepala sekolah perlu bekerja sama dengan guru dan mengoptimalkan potensi yang ada dalam tim. Pendekatan otoriter tidak efektif untuk melibatkan dan memanfaatkan anggota tim, karena dapat mengurangi rasa tanggung jawab bersama. Rasa tanggung jawab kolektif sangat penting untuk memaksimalkan potensi. Oleh karena itu, penting bagi anggota tim untuk saling menghargai dan mengakui kemampuan masing-masing. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah menghadapi berbagai faktor yang perlu diperhatikan.

a. Tingkat Pendidikan Guru.

Sesuai dengan kebijakan pemerintah, untuk mendukung keberhasilan proses belajar mengajar peserta didik, guru diharapkan memiliki kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan, yaitu untuk guru Sekolah Dasar atau setara, minimal harus memiliki gelar Strata Satu (S1) (Wahjosumidjo, 2019).

b. Administrasi Sekolah.

Administrasi yang teratur dan baik sangat berpengaruh terhadap kompetensi seorang kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah tidak hanya diukur dari peningkatan prestasi belajar peserta didik dan penambahan sarana serta

prasarana, tetapi juga dari manajemen sekolah yang bersih, rapi, teratur, dan transparan, yang merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugasnya (Wahjosumidjo, 2019).

c. Sarana dan Prasarana.

Sarana dan prasarana belajar di sekolah juga berpengaruh pada kompetensi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, manajer, pendidik, dan staf. Jika sarana dan prasarana sekolah terpenuhi dengan baik, hal ini akan sangat membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dan mendukung proses belajar mengajar para guru. Sarana dan prasarana yang mendukung kompetensi kepala sekolah mencakup kondisi fisik gedung sekolah, fasilitas ruang belajar seperti meja, kursi, almari, serta kebutuhan lainnya, juga alat yang berkaitan dengan administrasi sekolah seperti komputer, mesin ketik, mesin fotokopi, mesin faksimile, telepon, dan lain-lain, serta berbagai sarana untuk kegiatan belajar mengajar (Purwanto, 2013).

2.2.3 Dimensi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sangat krusial dalam mengembangkan organisasi sekolah, sehingga penting untuk merancang sistem rekrutmen yang terstandarisasi. Peran kepala sekolah sangat krusial dalam mengembangkan organisasi sekolah, sehingga penting untuk merancang sistem rekrutmen yang terstandarisasi. Tujuan dari sistem ini adalah untuk menyiapkan calon kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang baik. Dengan terbitnya Permendiknas No. 28 Tahun 2010, solusi terhadap masalah ini telah disediakan. Mekanisme proses rekrutmen calon kepala sekolah telah diuraikan, mencakup seleksi administrasi, seleksi akademik, dan pelatihan. Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh calon kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial dan kepemimpinan yang baik.

Belum semua calon kepala sekolah menjalani proses magang sebelum menduduki jabatan tersebut, sehingga mereka kurang memahami dengan baik area tugas yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Kondisi ini juga berpengaruh pada rasa percaya diri mereka dalam melaksanakan tugas. Selain itu, tidak semua calon kepala sekolah memiliki kemampuan komunikasi yang baik, baik di dalam sekolah maupun dengan sekolah lain.

Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah, dimensi kompetensi kepala sekolah mencakup kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Namun, kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa calon kepala sekolah masih kurang dalam kompetensi manajerial, padahal kompetensi ini sangat penting bagi seorang kepala sekolah (Wiyono, 2020).

Menurut Wiyono (2020), dimensi kompetensi manajerial yang dimaksud mencakup kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi program-program sekolah. Program tersebut terdiri dari 30 materi, termasuk penyusunan rencana kerja sekolah, pengelolaan keuangan, pengelolaan kurikulum, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan penerimaan peserta didik baru, pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, pengelolaan tenaga administrasi sekolah, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, serta monitoring dan evaluasi.

Dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah, seperti yang dijelaskan oleh Sujarwo (2010), meliputi: perencanaan, pengelolaan/pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam aspek perencanaan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk: (a) menyusun rencana sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, dan (b) memimpin guru serta staf dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam dimensi pengelolaan dan pengorganisasian, seorang kepala sekolah bertanggung jawab untuk: (a) mengelola guru dan staf guna memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, (b) mengelola sarana dan prasarana sekolah secara optimal, (c) menjalin hubungan dengan masyarakat untuk mendapatkan dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah, (d) mengelola siswa, terutama dalam penerimaan, penempatan, dan pengembangan kapasitas mereka, (e) mengembangkan kurikulum serta kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, (f) mengelola keuangan sekolah dengan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi, (g) mengatur administrasi sekolah untuk mendukung berbagai kegiatan, (h) mengelola unit layanan khusus yang mendukung pembelajaran dan kegiatan siswa, (i) mengelola sistem informasi sekolah untuk membantu penyusunan program dan pengambilan keputusan, serta (j) mengelola kegiatan produksi atau jasa untuk

mendukung pembiayaan sekolah dan sebagai sumber belajar bagi siswa. Dalam dimensi pelaksanaan dan pengawasan, kepala sekolah mampu: (a) menerapkan prinsip kewirausahaan untuk menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi pengembangan sekolah, (b) menciptakan budaya dan iklim kerja yang mendukung pembelajaran siswa, (c) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan pembelajaran dan manajemen sekolah, serta (d) melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan sekolah sesuai dengan standar pengawasan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dimensi kompetensi manajerial kepala sekolah terdiri dari: perencanaan, pengelolaan dan pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan. Indikator untuk dimensi perencanaan mencakup: (a) penyusunan rencana sekolah, dan (b) kepemimpinan terhadap guru dan staf. Indikator untuk dimensi pengelolaan dan pengorganisasian meliputi: (a) pengelolaan guru dan staf, (b) pengelolaan sarana dan prasarana sekolah, (c) menjalin hubungan dengan masyarakat, (d) pengelolaan siswa, (e) pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar, (f) pengelolaan keuangan sekolah, (g) pengaturan administrasi sekolah, (h) pengelolaan unit layanan khusus, (i) pengelolaan sistem informasi sekolah, dan (j) pengelolaan kegiatan produksi atau jasa. Indikator untuk dimensi pelaksanaan meliputi: (a) penerapan prinsip kewirausahaan untuk menciptakan inovasi, (b) menciptakan budaya kerja yang nyaman, (c) menciptakan iklim kerja yang kondusif, dan (d) pemanfaatan kemajuan teknologi informasi. Sementara itu, indikator untuk dimensi pengawasan mencakup: (a) supervisi kelas, (b) pengawasan kegiatan sekolah, (c) supervisi sekolah, dan (d) supervisi administrasi.

2.2.4 Indikator kompetensi manajerial kepala sekolah

Kompetensi manajerial kepala sekolah merujuk pada kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi, memanfaatkan, dan mengembangkan sumber daya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. Indikator dalam penelitian ini berdasarkan pendapat para ahli adalah:

Menurut Wahyusumidjo (2010) dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah," indikator kompetensi kepala sekolah meliputi keterampilan konseptual, keterampilan hubungan manusia, dan keterampilan teknis, yang telah dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti berdasarkan hasil bacaan. Keterampilan konseptual merupakan kemampuan mengembangkan gagasan untuk

merencanakan, mengkoordinasi, melakukan pengawasan, dan memecahkan masalah. Keterampilan hubungan manusia (human skills) adalah kemampuan seseorang dalam hal ini menunjukkan bahwa manajer perlu bekerja sama, memahami aspirasi, dan memotivasi anggota organisasi untuk memperoleh partisipasi yang optimal dalam mencapai tujuan. Keterampilan teknis mencakup kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang manajer terkait prosedur, metode, penggunaan alat, teknik, dan proses yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu, serta kemampuan untuk mengajarkan hal tersebut kepada bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Alya Adelia Safrina Putri Yunus, Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammad, dan Sukron Djazilan (2021), indikator efektivitas kepala sekolah dapat dilihat dari tiga aspek utama: pertama, komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya; kedua, menjadikan visi tersebut sebagai panduan dalam pengelolaan dan kepemimpinan sekolah; dan ketiga, selalu memfokuskan perhatian pada pembelajaran serta kinerja guru di kelas.

Menurut Rahmi (2018), indikator kompetensi kepala sekolah meliputi pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam pola pikir dan tindakan yang konsisten. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk kompeten dalam mengambil keputusan terkait penyediaan, pemanfaatan, dan peningkatan potensi sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana seorang guru berhasil mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Ini melibatkan kemampuan guru untuk menyampaikan materi pembelajaran, mengelola kelas secara efektif, dan menerapkan metode pengajaran yang sesuai. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian kinerja guru, sebagai berikut :

Menurut Madjid (2016), kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam suatu organisasi (sekolah) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang sah secara hukum, tidak melanggar hukum, dan beretika.

Menurut (Tustiyana Windiyani, Dadang Kurnia, 2020) Kinerja guru suatu kemampuan seseorang dalam mendidik, mengarahkan, membimbing, mengajarkan, mencontohkan peserta didiknya terbaiknya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Kompetensi seorang guru akan terlihat dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diukur melalui indikator evaluasi tertentu tertentu.

Menurut (Ratnasari, 2018) Kinerja guru merupakan sesuatu yang harus dilakukan guru dan sangat bergantung pada kemampuan guru, konteks di mana guru bekerja, dan kemampuan untuk menerapkan keterampilan mereka pada waktu tertentu.

Menurut Ratnasari (2018), kinerja guru adalah tindakan yang harus dilakukan oleh guru, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu, konteks tempat mereka bekerja, dan kemampuan untuk menerapkan keterampilan mereka pada saat yang tepat.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja Guru, antara lain :

Menurut Ratnasari dan Nancy (2018), kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, berdasarkan standar, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Nancy, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang diperlihatkan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut (Rahmawati dkk, 2016), kinerja berkaitan dengan hasil kerja atau prestasi pegawai dalam mencapai tingkat pencapaian yang ditentukan, melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu yang digunakan demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja, atau yang sering disebut sebagai prestasi kerja, adalah hasil dari suatu proses yang dinilai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ini mencerminkan pencapaian evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab mereka. Kinerja juga merupakan kondisi yang perlu dipahami dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi, serta untuk menilai dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Menurut Timpe (2019), "kinerja adalah hasil dari tiga elemen yang saling berinteraksi, yaitu: keterampilan, usaha, dan faktor eksternal." Kondisi eksternal ini memainkan peran penting dalam mendukung kinerja. Anoraga (2011) menguraikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: (a) jenis pekerjaan yang menarik, (b) imbalan yang memadai, (c) keamanan dan perlindungan di tempat kerja, (d) pemahaman mengenai tujuan dan makna pekerjaan, (e) lingkungan kerja yang kondusif, (f) kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri yang sejalan dengan pertumbuhan perusahaan, (g) keterlibatan dalam kegiatan organisasi, (h) dukungan terhadap masalah pribadi, (i) loyalitas dan motivasi pimpinan terhadap karyawan, serta (j) disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mencakup keterampilan, usaha, dan sifat kondisi eksternal yang mendukung pelaksanaan suatu pekerjaan.

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut (Ujiyanto Singgih Prayitno, Faridah Alawiyah, 2017). menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja Guru antara lain:

1. Faktor internal.

Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam diri guru antara lain: Tingkat pendidikan, Keikutsertaan dalam berbagai pelatihan dan kegiatan, Waktu kerja dan pengalaman karir, Tingkat kebahagiaan, Kesadaran akan kewajiban dan panggilan hati nurani.

2. Faktor Eksternal.

Faktor Eksternal yaitu yang berasal dari luar guru antara lain: Gaji dan tunjangan yang diterima, Ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran, Manajemen primer, Kegiatan pelatihan dilakukan pelatihan, Keterlibatan masyarakat.

2.3.3 Tujuan Kinerja Guru

Menurut Sunarsi (2020), Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum.

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Guru

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada cara para anggotanya melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dikenal sebagai kinerja individu dalam organisasi. Kualitas kinerja ini biasanya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan, yang dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi individu dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kinerja seseorang dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan tingkat kemampuan dan kemauan mereka dalam memenuhi tanggung jawab.

Dalam organisasi sekolah, pencapaian tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja para guru. Tugas utama guru adalah mengelola proses pembelajaran, sehingga kinerja mereka mencerminkan hasil kerja yang menunjukkan tingkat kemampuan dan kemauan dalam menjalankan proses tersebut. Mengenai kinerja ini,

Sanusi (2011: 38) menjelaskan bahwa kinerja guru (sebagai pengajar) terdiri dari tiga aspek kemampuan: (1) kemampuan profesional, yang meliputi penguasaan materi pelajaran, pemahaman landasan kependidikan dan keguruan, serta penguasaan proses pendidikan dan pembelajaran siswa; (2) kemampuan sosial, yaitu kemampuan beradaptasi dengan tujuan kerja dan lingkungan saat menjalankan tugasnya sebagai guru; dan (3) kemampuan personal, yang mencakup sikap positif terhadap situasi yang ada, serta pemahaman dan penghayatan nilai-nilai guru agar dapat menjadi teladan bagi siswa. Pendapat ini didukung oleh,

Samana (2017: 54) mengungkapkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam praktiknya, kompetensi kepribadian dan sosial berfungsi sebagai landasan bagi guru untuk melaksanakan tugasnya secara profesional. Ketiga kompetensi ini saling terintegrasi dan tercermin dalam tindakan keguruan.

Dalam Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2009, Bab VII, Pasal 27 mengenai Tenaga Kependidikan, dijelaskan bahwa tenaga kependidikan bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan pelayanan teknis di bidang pendidikan. Sementara itu, tenaga pengajar adalah pendidik yang diangkat khusus untuk tugas mengajar. Meskipun undang-undang tersebut menegaskan bahwa peran guru sangat luas, dalam konteks pengembangan institusi Sekolah Menengah Kejuruan, perannya lebih terbatas pada aspek pengajaran saja.

Tugas guru, sesuai dengan penjelasan dalam undang-undang dan kompetensi yang harus dimiliki, dirangkum dalam Keputusan Mendikbud R.I. No. 025/0/2005 mengenai Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit. Dalam keputusan tersebut, dijelaskan bahwa tugas dan kewajiban seorang guru adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyusun program pengajaran atau praktik : Merupakan langkah awal yang dilakukan guru sebelum mengajar di kelas. Ini meliputi kegiatan mengkaji kurikulum mata pelajaran, merinci Garis Besar Program Pengajaran (GBPP) ke dalam program tahunan, program semester, dan program pengajaran harian, serta menganalisis seluruh materi yang termasuk dalam program pengajaran.
- b. Kemampuan menyajikan program pengajaran atau praktik : Ini adalah aktivitas di dalam kelas yang melibatkan interaksi dengan siswa, mendorong partisipasi mereka dalam membahas materi, menggunakan berbagai metode pembelajaran sesuai dengan tujuan sub pokok bahasan, dan memberikan penjelasan yang tepat kepada siswa.
- c. Kemampuan melaksanakan evaluasi belajar atau praktik : Evaluasi dilakukan untuk menilai pemahaman siswa terhadap materi pelajaran, yang kemudian menjadi umpan balik bagi guru dalam melanjutkan proses pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi adalah kegiatan yang bersifat siklus dan berkesinambungan.
- d. Kemampuan melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktik : Ini adalah analisis mengenai kemajuan belajar siswa untuk menentukan posisi

masing-masing siswa dalam kelompok atau kelas, serta membantu mengidentifikasi kesulitan yang dihadapi siswa.

- e. Kemampuan menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan : Setelah analisis hasil belajar, langkah selanjutnya adalah membantu siswa yang kesulitan untuk memahami materi pelajaran, serta memberikan tambahan bacaan bagi siswa yang telah mencapai pemahaman yang baik.
- f. Kemampuan membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler : Pembelajaran tidak hanya terjadi di dalam kelas; kegiatan ekstrakurikuler dapat memberikan wawasan tambahan, melatih disiplin, serta mengembangkan sikap dan tanggung jawab siswa.
- g. Kemampuan melaksanakan bimbingan kepada guru muda dalam proses belajar mengajar atau praktik bimbingan penyuluhan : Tugas membimbing guru muda atau calon guru adalah bagian dari kegiatan pembekalan yang dilakukan oleh guru senior untuk mentransfer pengalaman yang diperoleh selama bertugas.
- h. Kemampuan menyusun dan melaksanakan program bimbingan penyuluhan di kelas : Pengelolaan program bimbingan dan konseling yang dilakukan oleh guru bertujuan untuk membantu perkembangan jiwa dan intelektual siswa agar lebih terarah. Hal ini juga mendukung siswa dalam beradaptasi di sekolah dengan baik dan meningkatkan rasa percaya diri mereka.
- i. Kemampuan melaksanakan kegiatan bimbingan karir siswa : Untuk siswa yang berprestasi, guru dapat memberikan arahan mengenai kelanjutan pendidikan yang sesuai dengan bakat yang dimiliki.
- j. Kemampuan melaksanakan kegiatan evaluasi pendidikan : Guru diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang berlangsung.
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah yang berkaitan dengan administrasi : Tugas ini meliputi kegiatan administrasi baik di tingkat sekolah maupun di tingkat kelas.
- l. Kemampuan membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan : Menulis karya tulis atau karya ilmiah di bidang pendidikan merupakan bagian dari pengembangan profesi guru, yang memungkinkan mereka untuk menyalurkan ide-ide dan pengalaman, serta memberikan wawasan baru bagi pembaca, terutama bagi sesama guru. Mampu membuat alat pelajaran/alat peraga.

Terbatasnya alat pelajaran, guru 22 dituntut untuk dapat membuat alat peraga dengan memanfaatkan lingkungan sekolah dan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran.

- m. Kemampuan menciptakan karya seni : Guru berada dalam lingkungan budaya masyarakat, sehingga sekolah diharapkan dapat mencerminkan budaya di sekitarnya. Oleh karena itu, guru memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan karya seni yang sesuai dengan budaya lokal.
- n. Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum : Kurikulum perlu bersifat dinamis dan mampu beradaptasi dengan perkembangan saat ini dan di masa depan. Oleh karena itu, guru harus selalu terlibat dalam pengembangan kurikulum melalui pelatihan atau pendidikan tambahan.

Dimensi kinerja guru menurut Konversi Total Nilai Kinerja Guru ke Skala 100 (Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, pasal 15) mencakup semua aspek yang berkaitan dengan kinerja para guru, yang terdiri dari:

Perencanaan pembelajaran

- a. Menyusun tujuan pembelajaran dalam RPP yang sesuai dengan kurikulum/silabus dan mempertimbangkan karakteristik peserta didik.
- b. Menyusun bahan ajar secara sistematis, logis, kontekstual, dan terkini.
- c. Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif.
- d. Memilih sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran

- a. Memulai pembelajaran secara efektif.
- b. Menguasai materi pelajaran dengan baik.
- c. Menggunakan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif.
- d. Memanfaatkan sumber belajar/media dalam proses pembelajaran.
- e. Melibatkan siswa secara aktif dalam pembelajaran.
- f. Menggunakan bahasa yang tepat dan benar selama pembelajaran.
- g. Menutup pembelajaran secara efektif.

Evaluasi

- a. Merancang alat evaluasi untuk menilai kemajuan dan keberhasilan belajar siswa.
- b. Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau perkembangan dan hasil belajar siswa dalam mencapai kompetensi tertentu.
- c. Memanfaatkan hasil penilaian yang beragam untuk memberikan umpan balik kepada siswa mengenai kemajuan belajar mereka dan materi pelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja guru mencakup: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja guru terdiri dari: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi. Indikator kinerja guru mencakup: Aspek perencanaan, yang meliputi: (a) merumuskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/silabus dan mempertimbangkan karakteristik peserta didik, (b) menyusun bahan ajar secara sistematis, logis, kontekstual, dan terkini, (c) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan (d) memilih sumber belajar/media yang sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran. Aspek pelaksanaan, yang terdiri dari: (a) memulai pembelajaran dengan efektif, (b) penguasaan materi pelajaran, (c) penerapan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, (d) pemanfaatan sumber belajar/media dalam proses pembelajaran, (e) keterlibatan siswa dalam pembelajaran, (f) penggunaan bahasa yang benar dan tepat, serta (g) mengakhiri pembelajaran secara efektif. Aspek evaluasi, yang mencakup: (a) merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, (b) menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu, dan (c) memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik kepada peserta didik mengenai kemajuan belajarnya dan materi pelajaran.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti & Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jumliana (2019), "Pengaruh	Kompetensi Manajerial	Metode yang digunakan penelitian ini	Objek dalam penelitian ini adalah seluruh	Persamaan dari penelitian	Perbedaan dari penelitian ini yaitu

NO	Peneliti & Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staff Tata Usaha di SMPN 3 Sungguminasa Kab. Gowa”.	kepala Sekolah (X) Kinerja Staff Tata Usaha (Y)	adalah quesioner, observasi, dan dokumentasi.	staff tata usaha di SMPN 3 Sungguminasa yang berjumlah 7 orang. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staff Tata Usaha sebesar 26,01%.	ini adalah meneliti variabel kompetensi manajerial kepala sekolah. Metode yang digunakan penelitian ini adalah quesioner.	terletak pada variabel dependennya penelitian ini meneliti kinerja staff tata usaha, perbedaan juga terletak pada tahun, lokasi penelitian dan fokus penelitian. Pada penelitian yang sebelumnya, penelitian dilakukan
						pada tahun 2019 di SMPN 3 Sungguminasa Kab. Gowa, namun pada penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah meneliti variabel dependent kinerja guru, dan akan dilakukan pada tahun 2024 di MTsN 3 Bogor.
2.	Mulyono (2022) Pengaruh Kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di	kompetensi manajerial kepala sekolah (X) motivasi kerja, kinerja guru (Y)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda, analisis Uji T untuk menguji dua sampel independen secara parsial, sedangkan Uji F untuk menguji	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gayamsari Semarang terbukti bahwa nilai Sig untuk	Persamaan dari penelitian ini adalah meneliti variabel kompetensi manajerial kepala sekolah.	Perbedaan ada pada variabel dipenden yaitu motivasi kerja terhadap kinerja guru dan pada teknik pengumpulan data yaitu peneliti sebelumnya pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara,

NO	Peneliti & Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kecamatan gayamsari Kota semarang.		sampel independen secara simultan.	variabel keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $9,147 > t$ table 1,66. Besarnya pengaruh X1 terhadap Y yaitu 35,7 %; (2) Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gayamsari Semarang terbukti nilai Sig untuk variabel motivasi kerja guru sebesar $0,003 < 0,05$ dan t hitung $3,007 > t$ table 1,66. Besarnya pengaruh X1 terhadap Y yaitu 5,6 %; (3) Keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Gayamsari Semarang terbukti nilai F hitung $43,129 > F$ table 3,087 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh X1 dan X2 sebesar 35,7 %.		dan dokumentasi. Sedangkan penulis Penelitian menggunakan teknik Kepustakaan (library Research) Yaitu memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (literature) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dan Penelitian Lapangan (Field Research) Kuesioner.
3.	Amelia Eka Indriyani (2022)	kompetensi manajerial kepala	Teknik analisis data dengan	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepala	Persamaan ada pada kedua	Perbedaan ada pada metode deskriptif

NO	Peneliti & Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sma al azhar 3 bandar lampung	sekolah (x) kinerja guru	metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.	sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung mampu melaksanakan 3 kompetensi manajerial yaitu 1. memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumberdaya sekolah/madrasah secara optimal, 2. mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, 3. mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan penjelasan 3 kompetensi diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah sudah baik	variabel yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru	dengan pendekatan kualitatif sedangkan penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif survey.
4.	Ahmad Kabir (2020) kompetensi manajerial kepala sekolah kinerja guru, tenaga kependidikan.	kompetensi manajerial kepala sekolah (x), kinerja guru, tenaga kependidikan (y)	Teknik analisis data dengan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan,	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah di SMPN 1 Banda Aceh mempunyai hubungan saling melengkapi satu sama lain dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam meminta pendapat atau saran dari	Persamaan terletak pada variabel x yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru	Perbedaan ada pada variabel dependen yaitu Terdapat tambahan tenaga kependidikan sedangkan penulis hanya menggunakan kinerja guru. Kemudian perbedaan ada pada lokasi dan

NO	Peneliti & Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				<p>bawahan pada setiap pengambilan keputusan saat mengadakan kegiatan sehingga adanya hubungan timbal balik dan terjalin ikatan yang harmonis antara atasan dan bawahan yang akan berpengaruh kepada kinerja mereka, kendala dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMPN 1 Banda Aceh antara lain: ada beberapa guru yang tidak mau dikirim untuk mengikuti pelatihan, pihak keluarga tidak mendukung yang bersangkutan untuk mengikuti pelatihan, faktor usia, kendala pengurusan pangkat, job description yang diberikan tumpang tindih.</p>		tahun penelitian.
5.	Purwita Sari (2016), skripsi pada “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri SeKecamatan Bambang Lipuro, Bantul”	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (x) Terhadap Kinerja Guru (Y)	analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas, analisis pengujian hipotesis	Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Staff Tata Usaha sebesar 18,5%.	Persamaan ada pada variabel dependen yaitu kinerja guru.	Perbedaan ada pada variabel independen yaitu kemampuan manajerial sedangkan penulis menggunakan kompetensi manajerial.

NO	Peneliti & Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dengan menggunakan regresi linear sederhana.			

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja guru melibatkan kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang berkualitas, serta penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran. Saat guru melakukan perencanaan, mereka akan lebih siap dalam menyampaikan pelajaran karena kegiatan tersebut telah terstruktur dengan baik. Guru diharapkan mampu melaksanakan kegiatan pendidikan yang berkualitas, yang melibatkan penggunaan berbagai metode pembelajaran untuk mendorong keterlibatan aktif siswa. Selain itu, guru juga bertanggung jawab dalam menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, sehingga dapat mengukur sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang dipelajari. Penting untuk dicatat bahwa kinerja guru tidak terlepas dari peran dan pengaruh kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah. Kepala sekolah memainkan peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja guru.

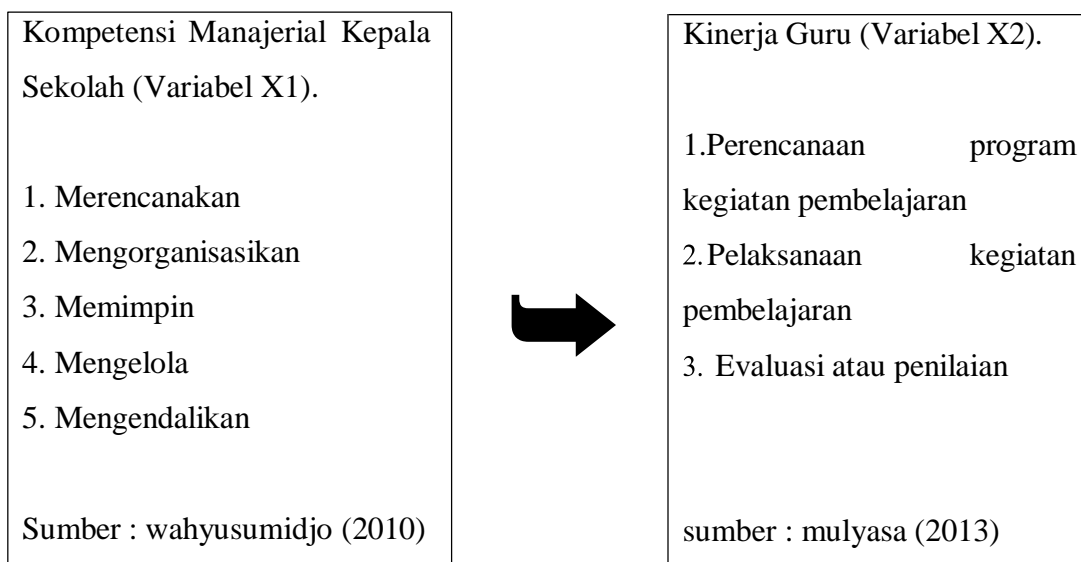
Kepala sekolah memegang peranan penting dalam struktur organisasi sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki hubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di lembaga tersebut. Untuk melaksanakan tugas dan perannya secara profesional, kepala sekolah perlu memiliki berbagai kompetensi yang diperlukan, salah satunya adalah kompetensi manajerial. Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk mengorganisasi dan mengembangkan sumber daya sekolah, dengan tujuan menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien. Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan sekolah, serta berdampak pada kinerja guru, staf, dan siswa. Kepala sekolah yang mampu memimpin secara efektif menjadi kunci keberhasilan organisasi sekolah. Dengan kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat mengelola sumber daya dengan efisien dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perkembangan siswa serta kinerja guru dan staf.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kebijaksanaan kepala sekolah. Sebagai seorang profesional, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola berbagai aspek di sekolah.

semua sumber daya dalam organisasi pendidikan dan berkolaborasi dengan para guru untuk mendidik siswa guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan para guru yang terlibat dalam pendidikan dan pelaksanaan pembelajaran. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan dengan lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Dengan kata lain, jika kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, hal itu akan berdampak positif pada kinerja guru. Oleh karena itu, kemampuan manajerial yang kuat dari kepala sekolah akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Berdasarkan penjelasan ini, kerangka pemikiran penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



2.5. Hipotesis Penelitian

1. Ho: Tidak terdapat pengaruh Kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru MTsN 3 Bogor.

2. Ha: Terdapat pengaruh Kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai suatu keadaan, peristiwa, atau objek, baik yang berkaitan dengan individu maupun hal-hal terkait dengan variabel-variabel yang dapat diukur dengan angka maupun kata-kata. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, di mana variabel independen (X) adalah kompetensi manajerial, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja guru.

Menurut Siti Nurhasanah, dkk, (2022) Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi manajerial kepala sekolah sebagai variabel independen (X) dan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y).

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu, dengan sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu, yaitu 54 guru di MTsN 3 Bogor.

Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi di MTsN 3 Bogor, yang merupakan salah satu sekolah di Kabupaten Bogor. Sekolah ini terletak di Jalan Raya Pemda Karadenan, Desa Harapan Jaya, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam sebuah penelitian, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dari MTsN 3 Bogor dalam bentuk angka yang dapat diukur. Data kuantitatif ini dikumpulkan melalui kuesioner yang akan disebar dan berkaitan dengan isu yang diteliti.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari MTsN 3 Bogor dalam bentuk informasi, baik lisan maupun tulisan. Data kualitatif ini diperoleh melalui observasi dan studi pustaka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber pertama. Data ini dikumpulkan melalui pembagian kuesioner, wawancara, dan observasi langsung kepada para guru untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan mengumpulkan informasi dari referensi, internet, jurnal, serta data yang tersedia di MTsN 3 Bogor.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk mempermudah proses analisis, penulis terlebih dahulu mengelompokkan variabel-variabel ke dalam dua kategori, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini juga dikenal sebagai variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah kompetensi kepala sekolah (X).

2. Variabel Dependen

Variabel ini disebut juga sebagai variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat. Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah kinerja guru (Y).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

variabel	indikator	Sub indikator	Skala
X (Kompetensi manajerial kepala sekolah)	Merencanakan	<p>1. Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.</p> <p>2. Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.</p> <p>3. Kepala sekolah memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat.</p>	Ordinal
	mengorganisasikan	<p>1. Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.</p> <p>2. Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas.</p> <p>3. Kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya.</p>	Ordinal

variabel	indikator	Sub indikator	Skala
	Memimpin	<p>1. Kepala sekolah membangun teamwork yang kompak dan berdedikasi tinggi.</p> <p>2. Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada seluruh personil sekolah.</p> <p>3. Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik.</p>	Ordinal
	Mengelola	<p>1. Kepala sekolah mengembangkan program pembelajaran yang berpusat pada siswa.</p> <p>2. Kepala sekolah maksimal dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana sekolah dengan baik.</p> <p>3. Kepala sekolah memiliki keahlian dalam menggali sumber-sumber dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan</p>	Ordinal

variabel	indikator	Sub indikator	Skala
		rutin maupun pembangunan sekolah.	
	Mengendalikan	<p>1. Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.</p> <p>2. Kepala sekolah menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi</p> <p>3. kepala sekolah memiliki strategi untuk mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran.</p>	Ordinal
Y (kinerja guru)	Perencanaan progam kegiatan pembelajar	<p>1. mengembangkan silabus mata pelajaran</p> <p>2. membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan.</p> <p>3. merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sesuai dengan silabus.</p> <p>4. mendesain media dan sumber belajar yang sesuai dengan</p>	Ordinal

variabel	indikator	Sub indikator	Skala
		kepentingan pembelajaran. 5. membuat media pembelajaran yang sesuai	
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	1. mengaitkan materi dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan. 2. menyampaikan materi pelajaran yang sudah dipahami siswa. 3. menanggapi komentar siswa dengan baik serta memberi penjelasan yang relevan. 4. Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mengatur tempat duduk siswa. 5. menggunakan berbagai strategi pengelolaan kelas dan metode pembelajaran yang bervariasi.	Ordinal
	Evaluasi / penilaian pembelajaran	1. melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif. 2. menyusun kisi-kisi butir soal.	Ordinal

variabel	indikator	Sub indikator	Skala
		3. melakukan analisis hasil evaluasi 4. menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan akhir semester. 5. menentukan dan menghitung ketuntasan belajar siswa.	

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 54 guru di MTsN 3 Bogor. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017). Teknik ini umumnya diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga peneliti dapat melakukan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang minimal. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang.

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari seluruh populasi karena jumlahnya kurang dari 100. Menurut Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100, sebaiknya diambil semua.

Berdasarkan penjelasan tersebut, sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MTsN 3 Bogor, yaitu sebanyak 54 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui metode berikut:

1. Data Primer.
 - a. Observasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengamati objek secara langsung, bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang

relevan dengan objek penelitian. Observasi ini dilakukan di lokasi penelitian, yaitu di MTsN 3 Bogor.

- b. Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini bisa terdiri dari pertanyaan atau pernyataan yang bersifat tertutup atau terbuka, yang dapat disampaikan langsung kepada responden atau melalui internet. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah Skala Likert, yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu mengenai fenomena sosial dalam variabel penelitian.

Tabel 3. 2 Skala Likert

NO	Keterangan	Bobot
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Jarang (JR)	3
4	Pernah (PR)	2
5	Tidak pernah (TP)	1

Sumber : sugiyono 2016

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara. Peneliti mengumpulkan data serta bahan pustaka lainnya dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu mengenai teori yang relevan dengan variabel yang diteliti serta penyedia data resmi sekolah MTsN 3 Bogor.

3.7. Metode Pengolahan / Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015), uji validitas digunakan untuk menghitung regresi antara nilai setiap pertanyaan dengan nilai total, serta menghitung korelasi menggunakan rumus product moment, terutama jika jumlah butir kuesioner cukup banyak.

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah sesuai mengukur apa yang hendak diukur. Dalam menentukan validitas suatu instrumen digunakan rumus product moment yaitu:

Dimana:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XYZ) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 n = Jumlah Responden
 x = Skor tiap butir untuk setiap responden y
 y = Skor total yang diperoleh dari tiap responden
 $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah product moment, yang dilakukan dengan program SPSS 26. Uji ini menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (df) sebesar ($n - 2$), dibandingkan dengan r tabel yang bernilai 0,361, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Tabel 3. 3 Uji Validitas Kompetensi Manajerial

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P-(sig)	Keterangan
P1	0.910	0.361	0.000	Valid
P2	0.720	0.361	0.000	Valid
P3	0.648	0.361	0.000	Valid
P4	0.694	0.361	0.000	Valid
P5	0.792	0.361	0.000	Valid
P6	0.753	0.361	0.000	Valid
P7	0.619	0.361	0.000	Valid
P8	0.774	0.361	0.000	Valid
P9	0.552	0.361	0.002	Valid
P10	0.775	0.361	0.000	Valid
P11	0.587	0.361	0.001	Valid
P12	0.710	0.361	0.000	Valid

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P-(sig)	Keterangan
P13	0.808	0.361	0.004	Valid
P14	0.603	0.361	0.000	Valid
P15	0.718	0.361	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas untuk variabel Kompetensi Manajerial yang melibatkan 30 responden dan terdiri dari 15 pernyataan menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid, dengan koefisien $r > 0,361$.

2. Kinerja Guru

Tabel 3. 4 Uji Validitas Kinerja Guru

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P-(sig)	Keterangan
P1	0.631	0.361	0.000	Valid
P2	0.567	0.361	0.001	Valid
P3	0.687	0.361	0.000	Valid
P4	0.704	0.361	0.000	Valid
P5	0.569	0.361	0.001	Valid
P6	0.569	0.361	0.000	Valid
P7	0.649	0.361	0.000	Valid
P8	0.766	0.361	0.000	Valid
P9	0.634	0.361	0.000	Valid
P10	0.703	0.361	0.000	Valid
P11	0.789	0.361	0.000	Valid
P12	0.618	0.361	0.000	Valid
P13	0.667	0.361	0.000	Valid
P14	0.589	0.361	0.001	Valid
P15	0.728	0.361	0.000	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Guru yang melibatkan 30 responden dan terdiri dari 31 pernyataan menunjukkan bahwa semua pernyataan tersebut dinyatakan valid, dengan koefisien $r > 0,361$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017), reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena kualitasnya yang baik. Untuk mengukur konsistensi internal, instrumen perlu diuji coba terlebih dahulu. Instrumen dianggap reliabel jika koefisien reliabilitasnya melebihi 0,60. Dengan demikian, sebuah instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach $\geq 0,60$, sementara jika nilainya kurang dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

S_t^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

1. Uji Reliabilitas Kompetensi Manajerial kepala Sekolah..

Tabel 3. 6 Uji Reliabilitas Kompetensi Manajerial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928, yang

lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah secara keseluruhan cukup reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Guru.

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Kinerja Guru

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	31

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja Guru menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,960, yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru secara keseluruhan cukup reliabel.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan data secara mendetail melalui tabel, grafik, diagram, atau gambar. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang Kompetensi Manajerial dan kinerja Guru di MTsN 3 Bogor dengan menerapkan analisis deskriptif.

Menurut Sugiyono (2017), penyajian data menjadi lebih mudah dipahami jika dinyatakan dalam bentuk persentase. Proses mengubah frekuensi menjadi persentase disebut frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga melibatkan perhitungan rata-rata.

Cara Menghitungnya adalah :

Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$: Total Frekuensi

Rata – rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata hitung

$\sum xi$: Data ke- i

n : Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, frekuensi relatif dan rata-rata juga bisa dihitung dengan menggunakan SPSS untuk mengolah data dari tanggapan responden melalui instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017), dalam menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y, perlu ditentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberikan jawaban dengan skor tertinggi untuk setiap pertanyaan. Untuk menjawab hipotesis deskriptif, rumus yang dapat digunakan adalah:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

Menurut Sugiyono (2015), kriteria untuk menginterpretasikan skor berdasarkan jawaban responden dapat ditetapkan sebagai berikut: "skor maksimum untuk setiap kuesioner adalah 5, sedangkan skor minimum adalah 1, yang berarti berkisar antara 20% hingga 100%. Dari situ, kriteria dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. 8 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% -20%	Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% -40%	Buruk/Rendah
41% -60%	Cukup/Cukup
61% -80%	Baik/Tinggi
81% -100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber sugiyono 2015

Interpretasi skor ini didapat dengan mengalikan setiap nilai skor dengan skor minimum, yaitu 20%. Hasil perhitungan ini dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif, guna menganalisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018), uji asumsi klasik adalah langkah awal yang dilakukan sebelum analisis regresi linear sederhana. Dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Untuk menentukan kelayakan model regresi yang digunakan, diperlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan mencakup uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Uji signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Uji signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah varians dalam model regresi berbeda. Jika varians variabel dalam model regresi memiliki nilai yang sama, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, artinya tidak ada heteroskedastisitas, yang dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi berada di atas tingkat kepercayaan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2018).

3.8.2 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier sederhana adalah metode yang digunakan untuk mengukur pengaruh linier antara variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Tujuan analisis ini adalah untuk mengidentifikasi arah pengaruh antara kedua variabel, apakah positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan.

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Adalah nilai taksiran untuk (Kompetensi Manajerial)

Y = Adalah nilai (Kinerja Guru)

A = Adalah konstanta bilamana

a = Adalah Konstanta bilamana X = 0

b = Adalah koefisien regresi

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a di hitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus berikut :

$$a = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Nilai r dapat bervariasi. Jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat dan positif. Sebaliknya, jika nilai r sama dengan 0, hubungan antara kedua variabel tersebut sangat lemah atau tidak ada. Jika nilai r sama dengan -1 atau mendekati -1, hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat tetapi bersifat negatif.

Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. 9 Nilai Besarnya Koefisien Regresi

Koefisien Regresi (r)	Hubungan Taksiran Regresi
0.00 - 0.19	Sangat Rendah
0.20 - 0.39	Rendah
0.40 - 0.69	Cukup Kuat
0.70 - 0.89	Kuat
0.90 - 1.00	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono, 2017

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi .

Koefisien determinasi (R^2) adalah kuadrat dari nilai korelasi dalam persamaan regresi. Nilai ini berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilainya mendekati 1, itu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilainya mendekati 0, berarti variabel independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-T)

Uji-T bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menunjukkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka perumusan hipotesisnya yaitu:

a. Dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel

- 1) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima
- 2) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

- 1) Apabila $Sig. > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Apabila $Sig. < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan MTsN 3 Bogor

Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Bogor adalah salah satu madrasah di Kabupaten Bogor, Jawa Barat yang lahir dari Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) 6 (enam) tahun, 3 (tiga) tahun pertama menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) yang sekarang berlokasi di Cirimekar dan 3 (tiga) tahun berikutnya menjadi Madrasah Tsanawiyah (MTs). Saat itu masih merupakan kelas jauh (filial) dari MTs Negeri Bogor yang sekarang berlokasi di Bantarjati Kota Bogor.

MTs Negeri 3 Bogor pada awalnya bernama Madrasah Tsanawiyah Negeri Cibinong yang sebelumnya bernama Madrasah Tsanawiyah Fillial Bogor. Madrasah Fillial Bogor yang saat itu dipimpin oleh Bapak Suja'i, BA. berlokasi di Cibinong (sekarang RS. Tri Mitra) Al-Huda, karena kelas terbatas dan banyak masyarakat berminat belajar di madrasah, lokasi berpindah ke belakang gudang air Cikempong. Setelah Bapak Suja'i, BA. kemudian dipimpin oleh Bapak Drs. Nurdin dan selanjutnya oleh Bapak Drs. H. Nuryani sampai tahun 1996.

Kepemimpinan Bapak Drs. H. Nuryani ini mengukir sejarah untuk MTs Negeri Cibinong, yaitu perubahan status dari Fillial menjadi Negeri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 244 Tahun 1993 yang berlokasi di daerah Pemda (belakang Pondok pesantren Daruttaqwa) sekarang Yaperi. Pada tahun 1996 MTs Negeri Cibinong pertama menerima murid baru di gedung yang baru dengan jumlah pendaftar sebanyak 3 (tiga) kelas. Dengan perjuangan berbagai pihak dan atas ridho Allah SWT., selanjutnya MTs Negeri Cibinong membangun gedung di atas tanah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor seluas 7.300 m² mulai dari pengurusan status tanah, pembebasan lahan, pembagunan fisik dan pembangunan prestasi.

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Bogor dari masa ke masa, yaitu Bapak Suja'I, BA (Filial), Bapak Drs. H. Nuryani HS (1994-1998), Bapak Drs. H. Ahrud (1998-2002), Bapak H. Naman Samin, S.Ag. (2002-2005), Ibu Dra. Hj. Euis Heryani, M.M.Pd. (2005-2011), Bapak Drs. H. Ma'sum, MM. (2011-2016), Ibu Dra. Hj. Lili Agusetiawati, M.Pd.I. (2016-2020), Bapak Miman Hilmansyah Misbah, SE., M.Pd.

(2020 – sekarang). Jumlah Guru 66 orang dan Tenaga Kependidikan 10 orang serta karyawan sebanyak 9 (Sembilan) orang.

4.12 Visi Dan Misi MTsN 3 Bogor

Visi :

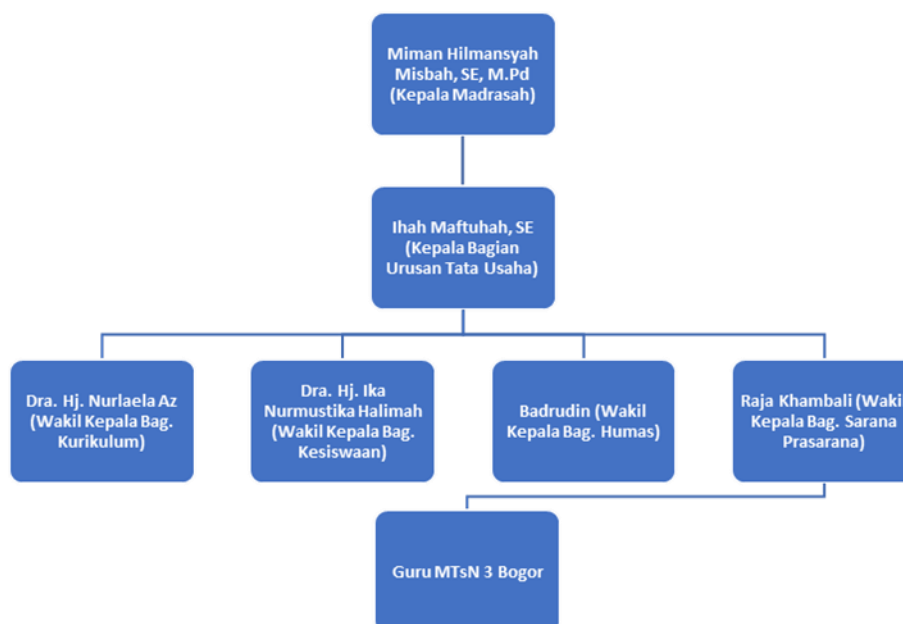
- Terwujudnya Warga Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Bogor yang Religius dan Unggul dalam Prestasi pada tahun 2027.

Misi :

- Mewujudkan tata kehidupan warga madrasah yang Islami
- Mewujudkan warga madrasah yang disiplin.
- Mewujudkan warga madrasah yang mampu meningkatkan hasil belajar dan semangat kompetisi dalam berbagai kegiatan.
- Mewujudkan warga madrasah yang memiliki pola pikir kreatif, produktif, dan inovatif dalam mencapai prestasi yang optimal.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi di sekolah adalah sistem pengaturan yang menentukan bagaimana berbagai bagian atau elemen dalam sebuah sekolah saling berhubungan dan bekerja sama. Struktur ini mencakup pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antara individu dan kelompok di sekolah.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Berikut merupakan uraian tugas dan tanggung jawab setiap bagian pada MTsN 3 Bogor.

1. Kepala Sekolah.

- Memimpin dan mengelola seluruh operasional sekolah.
 - Menyusun dan menerapkan kebijakan pendidikan.
 - Mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru, staf, dan siswa.
 - Mengelola anggaran dan sumber daya sekolah.
 - Mewakili sekolah dalam forum eksternal.
2. Kepala bagian Tata usaha.
 - Mengelola administrasi sekolah dan dokumentasi.
 - Mengatur keuangan, termasuk penggajian dan pengeluaran.
 - Mengelola inventaris dan perlengkapan sekolah.
 - Menyediakan dukungan administratif untuk kepala sekolah dan staf.
 3. Wakil kepala bagian kurikulum.
 - Mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum.
 - Koordinasi pelaksanaan kurikulum dan pelatihan guru.
 - Mengevaluasi dan merevisi kurikulum sesuai kebutuhan.
 4. Wakil kepala bagian kesiswaan.
 - Mengelola urusan siswa, termasuk pendaftaran dan absensi.
 - Menangani masalah disiplin dan kegiatan ekstrakurikuler.
 - Memantau kemajuan akademik dan kesejahteraan siswa.
 5. Wakil kepala bagian Humas.
 - Mengelola komunikasi dengan masyarakat, media, dan orang tua.
 - Menyebarkan informasi mengenai kegiatan dan prestasi sekolah.
 - Menangani hubungan media dan acara komunitas.
 6. Wakil kepala bagian sarana prasarana.
 - Mengelola dan memelihara fasilitas dan perlengkapan sekolah.
 - Mengatur pemeliharaan rutin dan perbaikan.
 - Memastikan fasilitas memenuhi standar keselamatan dan kesehatan.
 7. Guru.
 - Perencanaan dan Pengajaran: Menyusun dan melaksanakan rencana pembelajaran sesuai kurikulum, serta mengajar dengan metode yang efektif.
 - Pengelolaan Kelas dan Bimbingan Siswa: Mengatur lingkungan kelas, menangani masalah disiplin, serta memberikan bimbingan akademik dan emosional kepada siswa.
 - Pengelolaan Kelas dan Bimbingan Siswa: Mengatur lingkungan kelas, menangani masalah disiplin, serta memberikan bimbingan akademik dan emosional kepada siswa.

4.1.4 Profil Responden MTsN 3 Bogor

Karakteristik responden yang diteliti terbagi menjadi empat kriteria, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Berikut adalah hasil data karakteristik responden di MTsN 3 Bogor yang melibatkan 54 guru.

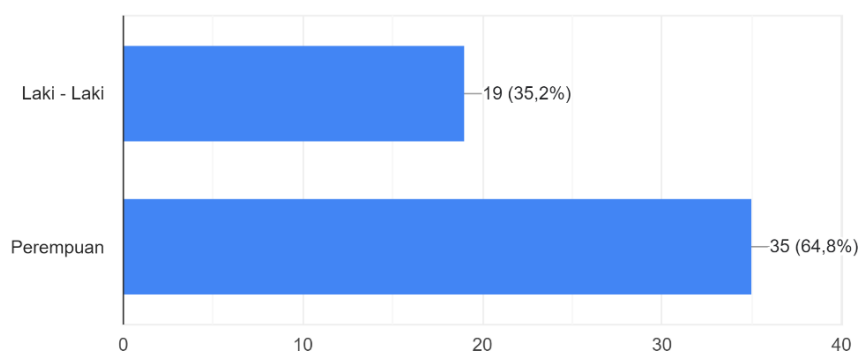
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	Laki-Laki	19	35,2

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi (%)
2	Perempuan	35	64,8
	Jumlah	54	100

Sumber : Data primer diolah 2024

Jenis Kelamin
54 jawaban



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

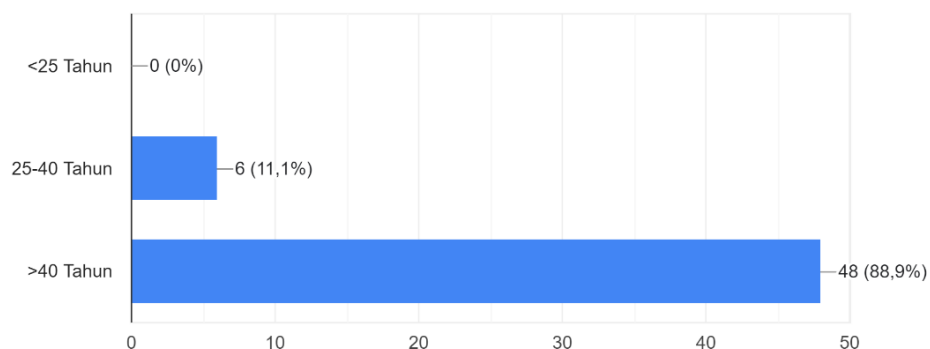
Berdasarkan data dari kuesioner, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 54 orang, yang terdiri dari berbagai jenis kelamin. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah guru perempuan, yaitu sebanyak 35 orang (64,8%), sedangkan guru laki-laki berjumlah 19 orang (35,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi adalah perempuan, dengan jumlah 35 orang atau 64,8%.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	<25	0	0
2	25-40	6	11,1
3	>40	48	88,9
	Jumlah	54	100

Sumber : Data diolah 2024

Usia
54 jawaban



Gambar 4. 3 Usia Responden

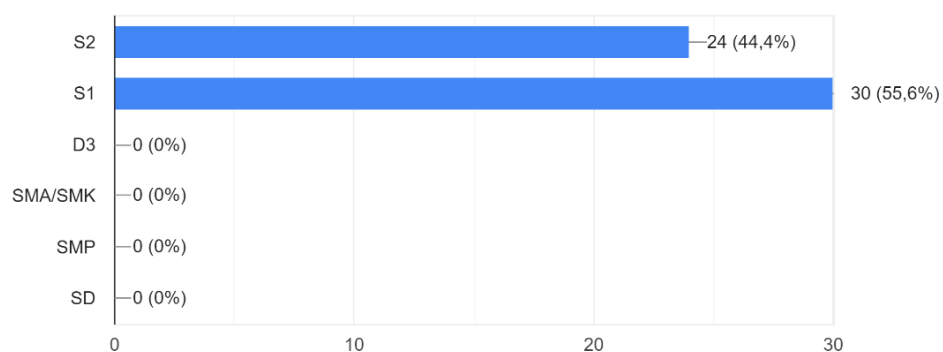
Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa responden yang berusia di atas 40 tahun mencapai 48 orang, yang berjumlah 88,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan berada dalam rentang usia tersebut.

Tabel 4. 3 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	S2	24	44,4
2	S1	30	56,6
3	D3	0	0
4	SMA/SMK	0	0
5	SMP	0	0
6	SD	0	0
	Jumlah	54	110

Sumber : Data diolah 2024

Pendidikan Terakhir
54 jawaban



Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir Responden

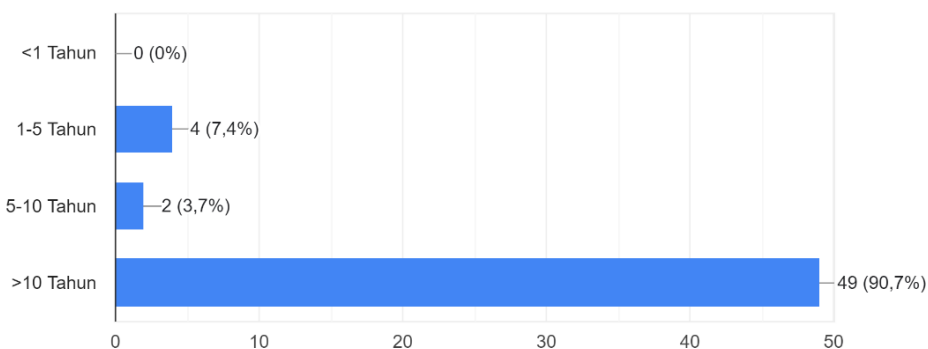
Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa Sebanyak 30 orang (56,6%) memiliki gelar S1, dan 24 orang (44,4%) memiliki gelar S2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1, yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 56,4%.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentasi (%)
1	<1	0	0
2	1-5	4	7,4
3	5-10	2	3,7
4	>10	49	90,7
	Jumlah	54	100

Sumber : Data primer diolah 2024

Lama Bekerja
54 jawaban



Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan data di atas, terlihat bahwa responden dengan masa kerja 10 tahun berjumlah 49 orang, atau 90%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 49 orang dengan persentase 90,7%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah MTsN 3 Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana kompetensi manajerial kepala sekolah di MTsN 3 Bogor, Hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner yang melibatkan 54 responden telah diolah dan disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	42,6
Sering	4	27	108	50
Jarang	3	4	12	7,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	235	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden, dapat disimpulkan bahwa 23 orang atau 42,6% menjawab selalu, 27 orang atau 50% menjawab sering, dan 4 orang atau 7,4% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{235}{5 \times 54} \times 100 = 87,04\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas” adalah 87,04%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 6 tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	32	160	59,3
Sering	4	18	72	33,3
Jarang	3	2	9	3,7
Pernah	2	2	6	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	244	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Dengan demikian, responden, disimpulkan bahwa sebanyak 32 orang atau 59,3% menjawab selalu, 18 orang atau 33,3% menjawab sering, 2 orang atau 7% menjawab jarang, dan 2 orang atau 7% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{5 \times 54} \times 100 = 90,04\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.” adalah 88,89% yang menunjukkan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 7 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	27	135	50
Sering	4	24	96	44,4
Jarang	3	3	9	5,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	240	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan dari responden, dapat disimpulkan bahwa 27 orang atau 50% menjawab selalu, 24 orang atau 44,4% menjawab sering, dan 3 orang atau 5,6% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{5 \times 54} \times 100 = 88,89\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kepala sekolah memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah di masa depan” adalah 88,89%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 8 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	29	116	53,7
Jarang	3	3	9	5,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	225	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 22 orang atau 40,7% menjawab selalu, 29 orang atau 53,7% menjawab sering, dan 3 orang atau 5,6% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{225}{5 \times 54} \times 100 = 83,33\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pertanyaan “Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien” mencapai 83,33%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	32	160	59,3
Sering	4	20	80	37
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	244	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang menjawab selalu adalah 32 orang atau 59,3%, yang menjawab sering sebanyak 20 orang atau 37%, dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang atau 3,7%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{5 \times 54} \times 100 = 90,4\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terhadap pertanyaan "Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas." mencapai 90,4%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 10 Tanggapan responden mengenai kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	36
Sering	4	30	120	57
Jarang	3	3	9	7
Pernah	2	1	2	1,85
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	231	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden yang menjawab selalu adalah 20 orang atau 36%, yang menjawab sering sebanyak 30 orang atau 57%, dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang atau 1,85%.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{231}{5 \times 54} \times 100 = 85,56\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden mengenai pernyataan "kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya" mencapai 85,56%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 11 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah membangun teamwork yang kompak dan berdedikasi tinggi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	42,6
Sering	4	28	112	51,9
Jarang	3	3	9	5,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	236	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa 23 orang atau 42,6% menjawab selalu, 28 orang atau 51,9% menjawab sering, dan 3 orang atau 5,6% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{236}{5 \times 54} \times 100 = 87,2\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden mengenai pernyataan "Kepala sekolah membangun teamwork yang kompak dan berdedikasi tinggi" mencapai 87,2%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 12 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada seluruh personil sekolah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	33	165	61,1
Sering	4	17	68	31,5
Jarang	3	3	9	5,6
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	244	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 33 orang atau 61,1% menjawab selalu, 17 orang atau 31,5% menjawab sering, 3 orang atau 5,6% menjawab jarang, dan 1 orang atau 1,9% menjawab pernah.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{244}{5 \times 54} \times 100 = 90,37\%$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan dengan baik kepada seluruh personil sekolah" adalah 85,56%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 13 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	8	40	14,8
Sering	4	43	172	79,6
Jarang	3	2	6	3,7
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	220	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 8 orang atau 14,8% menjawab selalu, 43 orang atau 79,6% menjawab sering, 2 orang atau 3,7% menjawab jarang, dan 1 orang atau 1,9% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{220}{5 \times 54} \times 100 = 81,48\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan dalam organisasi menuju arah yang lebih baik" adalah 81,48%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah mengembangkan program pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	43,4
Sering	4	27	108	50,9
Jarang	3	2	6	3,8
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	231	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 23 orang atau 43,4% menjawab selalu, 27 orang atau 50,9% menjawab sering, 2 orang atau 3,8% menjawab jarang, dan 1 orang atau 1,9% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{231}{5 \times 54} \times 100 = 85,56\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "Kepala sekolah mengembangkan program pembelajaran yang berpusat pada siswa" adalah 85,56%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 15 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah maksimal dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana sekolah dengan baik.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	28	112	51,9
Jarang	3	4	12	7,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	234	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 22 orang atau 40,7% menjawab selalu, 28 orang atau 51,9% menjawab sering, dan 4 orang atau 7,4% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{5 \times 54} \times 100 = 86,67\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "Kepala sekolah maksimal dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana sekolah dengan baik" adalah 86,67%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memiliki keahlian dalam menggali sumber-sumber dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan rutin maupun pembangunan sekolah.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	29	116	53,7
Jarang	3	1	3	1,9
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	233	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 22 orang atau 40,7% menjawab selalu, 29 orang atau 53,7% menjawab sering, 1 orang atau 1,9% menjawab jarang, dan 2 orang atau 3,7% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{233}{5 \times 54} \times 100 = 86,30\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "Kepala sekolah memiliki keahlian dalam menggali sumber-sumber dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan rutin maupun pembangunan sekolah" adalah 86,30%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 17 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	27	135	50
Sering	4	25	100	46,3
Jarang	3	1	3	1,9
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	240	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 27 orang atau 50% menjawab selalu, 25 orang atau 46,3% menjawab sering, 1 orang atau 1,9% menjawab jarang, dan 1 orang atau 1,9% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{5 \times 54} \times 100 = 88,89\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah" adalah 88,89%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 18 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	40	200	74,1
Sering	4	11	44	20,4
Jarang	3	2	6	3,7
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Jumlah		54	252	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 9 orang atau 36% menjawab selalu, 19 orang atau 57% menjawab sering, dan 2 orang atau 7% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{252}{5 \times 54} \times 100 = 93.33\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "Kepala sekolah menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi" adalah 93,33%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Tanggapan responden mengenai Kepala sekolah memiliki strategi untuk mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	11	55	20,4
Sering	4	38	152	70,4
Jarang	3	3	9	5,6
Pernah	2	2	2	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	218	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 11 orang atau 20,4% menjawab selalu, 38 orang atau 70,4% menjawab sering, 3 orang atau 5,6% menjawab jarang, dan 2 orang atau 3,7% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{218}{5 \times 54} \times 100 = 80.74\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden mengenai pernyataan "Kepala sekolah memiliki strategi untuk mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran" adalah 80,74%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden kompetensi manajerial kepala sekolah.

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
	Merencanakan		

No	Pertanyaan	Tanggapa Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
1	Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.	87,04	88,66
2	Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.	90,04	
3	Kepala sekolah memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat.	88,89	
Mengorganisasikan			
1	Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.	83,33	86,43
2	Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas.	90,4	
3	Kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya.	85,56	
Memimpin			
1	Kepala sekolah membangun teamwork yang kompak dan berdedikasi tinggi.	87,2	86,35
2	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada seluruh personil sekolah.	90,37	
3	Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik.	81,48	
Mengelola			
1	Kepala sekolah mengembangkan program pembelajaran yang berpusat pada siswa.	85,56	86,18
2	Kepala sekolah maksimal dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan sarana sekolah dengan baik.	86,67	

No	Pertanyaan	Tanggapa Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
3	Kepala sekolah memiliki keahlian dalam menggali sumber-sumber dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan rutin maupun pembangunan sekolah.	86,30	
Mengendalikan			
1	Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.	88,89	86,65
2	Kepala sekolah menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi	93,33	
3	Kepala sekolah memiliki strategi untuk mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran.	80,74	
Jumlah			87,05

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Kompetensi Manajerial kepala sekolah memperoleh nilai rata-rata sebesar 87,05%. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Merencanakan, dengan persentase 88,66%. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah Mengelola, dengan persentase 86,18%. Pada sub-indikator, nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-5 dan ke-14, yaitu terkait dengan kepala sekolah yang memberikan bimbingan dan arahan dengan baik kepada seluruh personil sekolah serta kepala sekolah yang menganalisis dan menindaklanjuti hasil evaluasi, dengan persentase 90,37% dan 93,33%. Sebaliknya, nilai terendah pada sub-indikator terdapat pada pertanyaan ke-9 dan ke-15, yaitu mengenai keberanian kepala sekolah untuk melakukan perubahan dalam organisasi dan strategi kepala sekolah dalam mengendalikan keuangan sekolah, dengan persentase masing-masing 81,48% dan 80,74%.

Tabel 4. 21 Statistik Deskriptif kompetensi manajerial kepala sekolah *Statistics*.

Descriptive Statistics							
N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance

kompetensi manajerial kepala sekolah	54	31.00	38.00	69.00	3537.00	65.5000	6.13911	37.689
Valid N (listwise)	54							

Sumber: Data SPSS 26

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

Variabel (x) yaitu Kompetensi manajerial kepala sekolah, dari data tersebut bisa kita deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 38 sedangkan nilai maksimum sebesar 69 dan rata-rata kinerja guru sebesar 65,5000. Standar deviasi kinerja guru adalah 6,13911.

Hasil output dari uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kompetensi manajerial kepala sekolah berdasarkan pertanyaan yang dijawab adalah 65,5, dengan rentang 31 dan total skor sebesar 3537. Untuk mengetahui kompetensi manajerial kepala sekolah di MTsN 3 Bogor, hasil pengolahan data rata-rata empirik akan dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + (\text{jumlah pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, diketahui bahwa skor rata-rata empirik adalah 65,5, sementara skor rata-rata teoritis adalah 45. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih tinggi dibandingkan dengan skor teoritis, yang berarti bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan pada instrumen variabel kompetensi manajerial kepala sekolah tergolong dalam kategori baik.

2. Kinerja Guru MTsN 3 Bogor.

Kinerja guru suatu kemampuan seseorang dalam mendidik, mengarahkan, membimbing, mengajarkan, mencontohkan peserta didiknya terbaiknya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Kompetensi seorang guru akan terlihat dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diukur melalui indikator evaluasi tertentu.

Tabel 4. 22 Tanggapan responden mengenai mengembangkan silabus mata pelajaran.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	36	180	66,7
Sering	4	16	64	29,6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Jarang	3	1	3	1,9
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	249	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Berdasarkan tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 36 orang atau 66,7% menjawab selalu, 16 orang atau 29,6% menjawab sering, dan 1 orang atau 7,4% menjawab jarang atau pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{249}{5 \times 54} \times 100 = 92,22\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "mengembangkan silabus mata pelajaran" mencapai 92,22%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 tanggapan responden mengenai membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	46,3
Sering	4	25	100	46,3
Jarang	3	4	12	7,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	237	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 25 orang atau 46,3% menjawab selalu, 25 orang atau 46,3% menjawab sering, dan 4 orang atau 7,4% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{237}{5 \times 54} \times 100 = 87,78\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan" mencapai 87,78%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 24 Tanggapan responden mengenai merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sesuai dengan silabus.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	42,6

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sering	4	27	108	50
Jarang	3	4	12	7,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	235	100

Sumber : Data Kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 23 orang atau 42,6% menjawab selalu, 27 orang atau 50% menjawab sering, dan 3 orang atau 7,4% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{235}{5 \times 54} \times 100 = 87,04\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sesuai dengan silabus" mencapai 87,04%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 25 Tanggapan responden mengenai mendesain media dan sumber belajar yang sesuai dengan kepentingan pembelajaran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	30	150	55,6
Sering	4	22	88	40,7
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	242	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 30 orang atau 55,6% menjawab selalu, 22 orang atau 40,7% menjawab sering, dan 2 orang atau 3,7% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{242}{5 \times 54} \times 100 = 89,63\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "mendesain media dan sumber belajar yang sesuai dengan kepentingan pembelajaran" mencapai 89,63%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 26 Tanggapan responden mengenai membuat media pembelajaran yang sesuai dengan materi untuk memudahkan pemahaman siswa.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	27	135	50
Sering	4	24	96	44,4
Jarang	3	3	9	5,6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	240	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 27 orang atau 50% menjawab selalu, 24 orang atau 44,4% menjawab sering, dan 3 orang atau 5,6% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{5 \times 54} \times 100 = 88,89\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "membuat media pembelajaran yang sesuai dengan materi untuk memudahkan pemahaman siswa" mencapai 88,89%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 27 Tanggapan responden mengenai mengaitkan materi dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	26	104	48,1
Jarang	3	6	18	11,1
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	232	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 22 orang atau 40,7% menjawab selalu, 26 orang atau 48,1% menjawab sering, dan 6 orang atau 11,1% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{232}{5 \times 54} \times 100 = 85,93\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "mengaitkan materi dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan" mencapai 85,93%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 28 Tanggapan responden mengenai menyampaikan materi pelajaran yang mudah dipahami siswa.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	29	146	53,7
Sering	4	23	92	42,6
Jarang	3	1	3	1,9
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	243	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 29 orang atau 53,7% menjawab selalu, 23 orang atau 42,6% menjawab sering, dan masing-masing 1 orang atau 1,9% menjawab jarang dan pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{243}{5 \times 54} \times 100 = 90\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "menyampaikan materi pelajaran yang mudah dipahami siswa" mencapai 90%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 29 Tanggapan responden mengenai menanggapi komentar siswa dengan baik serta memberi penjelasan yang relevan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	29	116	53,7
Jarang	3	2	6	3,7
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	234	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 22 orang atau 40,7% menjawab selalu, 29 orang atau 53,7% menjawab sering, 2 orang atau 3,7% menjawab jarang, dan 1 orang atau 1,9% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{5 \times 54} \times 100 = 86,67\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "menanggapi komentar siswa dengan baik serta memberi penjelasan yang relevan" mencapai 86,67%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 30 Tanggapan responden mengenai menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mengatur tempat duduk siswa.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	28	140	51,9
Sering	4	22	88	40,7
Jarang	3	3	9	6,6
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	239	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 28 orang atau 51,9% menjawab selalu, 22 orang atau 40,7% menjawab sering, 3 orang atau 6,6% menjawab jarang, dan 1 orang atau 1,9% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{239}{5 \times 54} \times 100 = 88,52\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mengatur tempat duduk siswa" mencapai 88,52%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan itu.

Tabel 4. 31 Tanggapan responden mengenai menggunakan berbagai strategi pengelolaan kelas dan metode pembelajaran yang bervariasi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	26	130	48,1
Sering	4	26	104	48,1
Jarang	3	2	6	3,7
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	240	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 26 orang atau 48,1% menjawab selalu, 26 orang atau 48,1% menjawab sering, dan 2 orang atau 3,7% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{5 \times 54} \times 100 = 88,89\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "menggunakan berbagai strategi pengelolaan kelas dan metode pembelajaran yang bervariasi" mencapai 88,89%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Tanggapan responden mengenai melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	46,3
Sering	4	27	108	50
Jarang	3	1	3	1,9
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	238	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 25 orang atau 46,3% menjawab selalu, 27 orang atau 50% menjawab sering, dan masing-masing 1 orang atau 1,9% menjawab jarang dan pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{238}{5 \times 54} \times 100 = 88,15\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif" mencapai 88,15%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 33 Tanggapan responden mengenai menyusun kisi-kisi butir soal.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	38	190	70,4
Sering	4	14	56	25,9
Jarang	3	2	6	3,7
Pernah	2	0	0	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	252	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 38 orang atau 70,4% menjawab selalu, 14 orang atau 25,9% menjawab sering, dan 2 orang atau 3,7% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{252}{5 \times 54} \times 100 = 93,33\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "menyusun kisi-kisi butir soal" mencapai 93,33%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 34 Tanggapan responden mengenai melaksanakan analisis hasil evaluasi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	35	175	64,8
Sering	4	17	68	31,5
Jarang	3	1	3	1,9
Pernah	2	1	2	1,9
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	248	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 35 orang atau 64,8% menjawab selalu, 17 orang atau 31,5% menjawab sering, dan masing-masing 1 orang atau 1,9% menjawab jarang dan pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{5 \times 54} \times 100 = 91,85\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "melaksanakan analisis hasil evaluasi" mencapai 91,85%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 35 Tanggapan responden mengenai menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan akhir semester.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	31,5
Sering	4	31	124	57,4
Jarang	3	4	12	7,4
Pernah	2	2	4	3,7
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	225	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 17 orang atau 31,5% menjawab selalu, 31 orang atau 57,4% menjawab sering, 4 orang atau 7,4% menjawab jarang, dan 2 orang atau 4,7% menjawab pernah.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{225}{5 \times 54} \times 100 = 83,33\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan akhir semester" mencapai 83,33%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 36 Tanggapan responden mengenai menentukan dan menghitung ketuntasan belajar siswa.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	28	112	51,9
Jarang	3	4	12	7,4
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		54	234	100

Sumber : Data kuesioner diolah 2024

Berdasarkan hasil tanggapan responden, dapat disimpulkan bahwa 22 orang atau 40,7% menjawab selalu, 28 orang atau 51,9% menjawab sering, dan 4 orang atau 7,4% menjawab jarang.

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{5 \times 54} \times 100 = 86,67\% \end{aligned}$$

Dengan demikian, total tanggapan responden terkait pernyataan "menentukan dan menghitung ketuntasan belajar siswa" mencapai 86,67%, yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 37 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Kinerja Guru.

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
Perencanaan program kegiatan pembelajaran.			
1	Mengembangkan silabus mata pelajaran.	92,22	89,11
2	Membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan.	87,78	
3	Merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sesuai dengan silabus.	87,04	
4	Mendesain media dan sumber belajar yang sesuai dengan kepentingan pembelajaran.	89,63	
5	Membuat media pembelajaran yang sesuai		

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata perindikator (%)
	dengan materi untuk memudahkan pemahaman siswa.	88,89	
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.			
1	Mengaitkan materi dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan.	85,93	88,00
2	Menyampaikan materi pelajaran yang mudah dipahami siswa.	90	
3	Menanggapi komentar siswa dengan baik serta memberi penjelasan yang relevan.	86,67	
4	Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mengatur tempat duduk siswa.	88,52	
5	Menggunakan berbagai strategi pengelolaan kelas dan metode pembelajaran yang bervariasi.	88,89	
Evaluasi atau penilaian.			
1	Melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif.	88,15	88,67
2	Menyusun kisi-kisi butir soal.	93,33	
3	Melakukan analisis hasil evaluasi.	91,85	
4	Menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan akhir semester.	83,33	
5	Menentukan dan menghitung ketuntasan belajar siswa.	86,67	
Jumlah			88,59

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kinerja guru mencapai rata-rata 88,59%. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah perencanaan program kegiatan pembelajaran, dengan persentase 89,11%. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah pelaksanaan pembelajaran, yang mencapai 80%. Untuk sub indikator, nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-1 dan ke-12, yaitu mengembangkan silabus mata pelajaran dan menyusun kisi-kisi butir soal, dengan persentase 92,22% dan 93,33%. Sedangkan sub

indikator dengan nilai terendah ada pada pertanyaan ke-6 dan ke-14, yaitu mengaitkan materi dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan, dan menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, serta ulangan akhir semester, dengan persentase 85,93% dan 83,33%.

Tabel 4. 38 Statistik Deskriptif Kinerja Guru Statistics

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
kinerja guru	54	31.00	40.00	71.00	3587.00	66.4259	5.85550	34.287
Valid N (listwise)	54							

Sumber: Data SPSS 26

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

Variabel (y) yaitu kinerja guru, dari data tersebut bisa kita deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 40 sedangkan nilai maksimum sebesar 71 dan rata-rata kinerja guru sebesar 66,4259. Standar deviasi kinerja guru adalah 5,85550.

Hasil output dari uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja guru, berdasarkan pertanyaan yang dapat dijawab, adalah 66,43 dengan rentang 31 dan total skor sebesar 3587. Untuk mengetahui kinerja guru di MTsN 3 Bogor, rata-rata empirik ini akan dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + (\text{jumlah pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, diperoleh bahwa skor rata-rata empirik adalah 66,43, sedangkan skor rata-rata teoritis adalah 45. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih tinggi daripada skor teoritis, yang mengindikasikan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan pada instrumen variabel kinerja guru tergolong dalam kategori baik.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat variabel pengganggu atau residual yang mengikuti distribusi normal dalam model regresi. Jika hasilnya menunjukkan distribusi yang tidak normal, maka hasil uji-T akan menjadi tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov untuk melakukan uji normalitas. Jika nilai signifikansi

(Asymp, sig) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,05 data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 39 Uji Normalitas 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51323581
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.111
Test Statistic		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai Asymp, sig 0,001 yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Karena hasil uji normalitas pada penelitian ini tidak berdistribusi normal, maka perlu dilakukan olah data. Salah satu cara adalah dengan menggunakan metode Monte Carlo. Uji Monte Carlo bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak dari sampel penelitian yang datanya terlalu ekstrim. Berikut hasil uji normalitas dengan uji Monte Carlo.

Tabel 4. 40 Uji Normalitas 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51323581
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas dengan menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa pada data tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan menilai signifikansi masing-masing variable,) yang melebihi tingkat kepercayaan 0,05.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu: variabel (X) yang mewakili kompetensi manajerial kepala sekolah dan variabel (Y) yang mewakili kinerja guru.

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS 26 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 42 Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.074	2.249		2.701	.009
kompetensi manajerial	.921	.034	.966	26.956	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Hasil Output SPSS 26

Model persamaan regresi yang ditunjukkan dalam tabel di atas menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,074 + 0,921X$$

1. Konstanta (a) sebesar 6,074 berarti bahwa jika nilai kompetensi manajerial adalah 0, maka tingkat kinerja Guru diperkirakan sebesar 6,074.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi manajerial adalah 0,921. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin dalam kompetensi manajerial akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,921. Karena koefisien regresi bernilai positif, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

4.2.5 Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompetensi manajerial (X) terhadap kinerja guru (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 untuk perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4. 43 Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.932	1.528

a. Predictors: (Constant), kompetensi manajerial

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,933 \times 100\% \\ &= 93,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis koefisien determinasi, nilai R square yang diperoleh adalah 93,3%. Ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 93,3%.

4.2.6 Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

Uji Parsial ini menggunakan Uji T, yaitu :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4. 44 Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.074	2.249		2.701	.009
kompetensi manajerial	.921	.034	.966	26.956	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} yaitu:

$$t_{tabel} = a/2 : n - k - 1$$

$$t_{tabel} = 0,05/2 : 30-1-1$$

= 0,025 ; 28

= 2,048

Berdasarkan data di atas, nilai *thitung* adalah 26,956 dan *ttabel* adalah 2,048. Karena *thitung* lebih besar dari *ttabel* ($26,956 > 2,048$), maka dapat diterima hipotesis alternatif (H_a) dan ditolak hipotesis nol (H_0). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor.

4.3 Pembahasan

Setelah menganalisis pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor, penelitian ini menggunakan unit analisis dari seluruh guru PNS yang berjumlah 54 orang. Data dikumpulkan melalui metode primer dan sekunder, dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel kompetensi manajerial kepala sekolah dan kinerja guru. Selain itu, analisis koefisien determinasi diterapkan untuk mengukur pengaruh antara kedua variabel, sementara analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, diikuti dengan uji hipotesis untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel.

4.3.1 Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah MTsN 3 Bogor

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, tanggapan responden mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah menunjukkan nilai rata-rata sebesar 87,5%. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator mengendalikan, dengan persentase 86,66%, sementara indikator dengan nilai terendah adalah mengelola, yang mencapai 86,18%. Pada sub-indikator, nilai tertinggi ditemukan pada pertanyaan ke-8 dan ke-14, yaitu kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan dengan persentase 90,37%, serta kepala sekolah menganalisis dan menindaklanjuti hasil evaluasi dengan persentase 93,33%. Sebaliknya, sub-indikator dengan nilai terendah terdapat pada pertanyaan ke-9 dan ke-15, di mana kepala sekolah menunjukkan keberanian untuk melakukan perubahan dengan persentase 81,48%, dan memiliki strategi untuk mengendalikan keuangan sekolah dengan persentase 80,74%.

4.3.2 Kinerja Guru pada MTsN 3 Bogor

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, tanggapan responden mengenai kinerja guru menunjukkan nilai rata-rata sebesar 88,59%. Hal ini menandakan bahwa kinerja guru di MTsN 3 Bogor berada dalam kategori sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator Perencanaan program kegiatan pembelajaran, yang mencapai persentase 89,11%. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah pelaksanaan pembelajaran, dengan persentase 88%. Untuk subindikator, nilai tertinggi tercatat pada pertanyaan ke-1 dan ke-12, yaitu "Mengembangkan silabus mata pelajaran" dan "Menyusun kisi-kisi butir soal," dengan persentase masing-masing 92,22% dan 93,33%. Sementara itu, subindikator dengan nilai terendah ditemukan pada pertanyaan ke-6 dan ke-14, yaitu "Mengaitkan materi

dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan" dan "Menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan akhir semester," dengan persentase 85,93% dan 83,33%.

4.3.3 Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah Terhadap Kinerja guru MTsN 3 Bogor

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 6,074, dan koefisien untuk variabel kompetensi manajerial kepala sekolah (X) adalah 0,921. Dari sini, persamaan regresi yang didapat adalah $Y = 6,074 + 0,921X$. Nilai konstanta 6,074 menunjukkan bahwa jika kompetensi manajerial kepala sekolah bernilai 0, kinerja guru memiliki nilai sebesar 6,074. Selain itu, nilai positif 0,921 menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel kompetensi manajerial dan kinerja guru; setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi manajerial akan menyebabkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,921 satuan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa kompetensi manajerial memiliki pengaruh positif dengan nilai R-squared sebesar 0,933, yang berarti 93,3% variabel independen (kompetensi manajerial) berkontribusi terhadap variabel dependen (kinerja guru). Sisa 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan nilai t-hitung sebesar 26,956 dan t-tabel sebesar 2,048, diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($26,956 > 2,048$), yang berarti menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ketika sekolah tegas dalam meningkatkan kinerja guru, hal itu akan berdampak positif pada tingkat kinerja mereka. Sebaliknya, jika sekolah tidak mampu meningkatkan kinerja guru, maka kinerja mereka akan menurun. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti yang dibuktikan melalui berbagai uji yang telah dilakukan pada masing-masing variabel.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor, penelitian ini dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi pihak terkait.

1. Tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah di MTsN 3 Bogor menunjukkan hasil di mana skor empirik lebih besar dari pada skor teoritis, yaitu $65,5 > 45$. Ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kompetensi manajerial tersebut berada dalam kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah merencanakan kerja, dengan persentase 88,66%, sementara indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah mengelola, dengan persentase 86,18%.
2. Tingkat kinerja guru di MTsN 3 Bogor juga menunjukkan hasil di mana skor empirik lebih besar daripada skor teoritis, yaitu $66,43 > 45$. Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan responden terhadap kinerja guru berada dalam kategori baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah perencanaan program kegiatan pembelajaran, dengan persentase 89,11%, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dengan persentase 88,00%.
3. Kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 93,3%, sementara sisanya 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Melalui uji hipotesis, diperoleh nilai *thitung* $>$ *ttabel* ($26,956 > 2,048$), yang berarti menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Bogor, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah agar dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah untuk senantiasa berupaya meningkatkan kompetensi manajerialnya. terutama pada poin berikut :
 - Keberanian dalam Melakukan Perubahan
 - Strategi Mengelola Keuangan Sekolah
 - Melanjutkan dan Mempertahankan Praktik yang Baik
2. Bagi para guru, diharapkan saran ini dapat menjadi masukan dan informasi untuk terus berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Selain itu, guru juga perlu memperluas wawasan dan

pengetahuan tentang cara mengoptimalkan kinerja guna meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. dengan demikian, terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Saran-saran yang dapat diberikan yaitu untuk lebih meningkatkan:

- Pelaksanaan Pembelajaran
 - Penyusunan Soal Evaluasi
 - Pengembangan Silabus dan Perencanaan Program Pembelajaran
3. Bagi para peneliti atau akademis lain bisa membuat penelitian atau mengkaji mengenai kompetensi manajerial kepala sekolah lebih dalam dan lebih baik lagi. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Murniati, & Niswanto. (2016). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Personil Sekolah pada SMP Negeri 1 Banda Aceh. *Jurnal MUDARRISUNA*, 6(1), 143–158.
- Ananda, R. (2018). *Profesi Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan (Telaah Terhadap Pendidik Dan Tenaga Kependidikan)* (Amiruddin, Ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Dawam, Bastian, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 65–85.
- Dessler, G. (2017). *EBOOK : Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Undip.
- Ginawan, G., Irawan, T. T., Taurusyanti, D., & Suryantoro, H. (2022). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Neo+ Green Savana Sentul. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan*, 1–9.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ismail. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Budaya STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang*, 2(2), 33–53.
- Kompri. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional* (1st ed.). Kencana.
- Kunandar. (2010). *Guru Profesional : Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTPS) dan sukses dalam sertifikat guru* (Revisi). Raja Grafindo Persada.
- Kusumaryon, S. (n.d.). *Mengembalikan Profesionalisme Guru*. Kemdikbud.Go.Id. Retrieved October 4, 2024, from <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/berita/detail/mengembalikan-profesionalisme-guru>
- Kusumaryono, S. (n.d.). *Mengembalikan Profesionalisme Guru*. Kemdikbud.Go.Id. Retrieved October 4, 2024, from <https://jendela.kemdikbud.go.id/v2/berita/detail/mengembalikanprofesionalisme-guru>
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Penerbit Samudra Biru.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi kepala sekolah profesional : Dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK / E* (Mukhlis, Ed.). Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru* (N. N. Muliawati, Ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Mustofa, I., & Nurfadillah, M. (2021). Analisis Pengaruh Price Earning Ratio dan Earning Per Share terhadap Return Saham pada Sub Sektor Property and Real Estate yang Terdaftar di BEI. *Borneo Student Research*, 2(2), 1460–1468.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM* (A. Garnida, Ed.). Alfabeta.
- Rahmawati, A., Sudaryanto, E., Yusnita, N., & Anita, I. R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor*. 1–10.
- Rahmi, S. (2018). *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Lembaga Naskah Aceh & Pascasarjana UIN Ar-Raniry.
- Ratnasari, H., & Yusnita, N. (2018). Analisis Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Metraplasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(1), 51–66.
- Segoro, W. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. : pendekatan teoritis dan praktis*. Deepublish.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>
- Yusnita, N. (2018). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pengembangan Motivasi Kerja Dan Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*, 4(2), 133–144.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Alvin Arbi Rizki
Alamat : Kp. Jeprah 02/11 Desa Jonggol Kecamatan
Jonggol Kabupaten Bogor 16830
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 4 November 2001
Umur : 22 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SD Singajaya 01 Jonggol
• SMP : SMP Negeri 1 Jonggol
• SMA : MAN 3 Bogor
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2024

Alvin Arbi Rizki

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pengantar Riset



Universitas Pakuan

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A" S1 Bisnis Digital "Terakreditasi A"

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 012 /WD.1/FEB-UP/I/2024 09 Januari 2024
 Lampiran :
 Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data.

Kepada : Yth. Pimpinan / Direktur.
 SEKOLAH MTs N 3 BOGOR.
 Jl. Raya Pemda Karadenan, Desa Harapan Jaya, Kecamatan Cibinong
 Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Dengan hormat.

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada Kantor/Intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Alvin Arbi Rizki
 NPM : 021120100
 Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijjinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :
 Yth. Bapak Dekan FEB –UP (Sebagai Laporan).

KUESIONER PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Responden yang terhormat.

Saya Alvin Arbi rizki (02120100) mahasiswi Universitas Pakuan. Saat ini sedang menyelesaikan Program Sarjana (S1), maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, yang akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU”. Atas bantuan, kesediaan waktu dan kerjasama saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian

Setiap pertanyaan dibawah ini mohon diberikan respon dengan memberikan tanda

checklist () berdasarkan pilihan jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Data Responden

1. Jenis Kelamin
 - Perempuan
 - Laki-laki
2. Usia
 - < 25 Tahun
 - 25-40 Tahun
 - > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir
 - S1
 - D3
 - SMA/SMK
 - SMP
 - SD
4. Lama Bekerja
 - < 1 Tahun
 - 1-5 Tahun
 - 5-10 Tahun
 - > 10 Tahun

Keterangan pilihan jawaban untuk pertanyaan dibawah ini:

SL	= Selalu	diberi skor (5)
SR	= Sering	diberi skor (4)
JR	= Jarang	diberi skor (3)
PR	= Pernah	diberi skor (2)
TP	= Tidak Pernah	diberi skor (1)

DAFTAR PERTANYAAN

Lampiran 2 Kuesioner

Kompetensi Manajerial

N0	PERTANYAAN	SL	SR	JP	PR	TP
Merencanakan						
1.	Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.					
2.	Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.					
3.	Kepala sekolah memperkirakan kebutuhan-kebutuhan sekolah pada masa yang akan datang secara tepat.					
Mengorganisasikan						
4.	Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.					
5.	Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap personil sekolah secara jelas.					
6.	Kepala sekolah mengangkat para pembantu kepala sekolah atau wakil kepala sekolah sesuai dengan kepatutan dan kelayakan yang dimilikinya.					
Memimpin						
7.	Kepala sekolah membangun teamwork yang kompak dan berdedikasi tinggi.					
8.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan arahan secara baik kepada seluruh personil sekolah.					
9.	Kepala sekolah memiliki keberanian untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi menuju ke arah yang lebih baik.					
Mengelola						
10.	Kepala sekolah mengembangkan program pembelajaran yang berpusat pada siswa					
11.	Kepala sekolah maksimal dalam melaksanakan kegiatan					

	pemeliharaan dan perbaikan sarana sekolah dengan baik.					
12.	Kepala sekolah memiliki keahlian dalam menggali sumber-sumber dana yang diperlukan untuk membiayai kegiatan rutin maupun pembangunan sekolah.					
Mengendalikan						
13.	Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.					
14.	Kepala sekolah menganalisis dan menindaklanjuti hasil-hasil evaluasi.					
15.	Kepala sekolah memiliki strategi untuk mengendalikan setiap pemasukan dan pengeluaran keuangan sekolah, sehingga tidak terjadi defisit atau kebocoran anggaran.					

Kinerja Guru

N0	PERTANYAAN	SL	SR	JP	PR	TP
Perencanaan program kegiatan pembelajaran						
1.	Mengembangkan silabus mata pelajaran.					
2.	Membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan.					
3.	Merumuskan tujuan pembelajaran yang jelas sesuai dengan silabus.					
4.	Mendesain media dan sumber belajar yang sesuai dengan kepentingan pembelajaran.					
5.	Membuat media pembelajaran yang sesuai dengan materi untuk memudahkan pemahaman siswa					
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran						
6.	Mengaitkan materi dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang relevan.					
7.	Menyampaikan materi pelajaran yang mudah dipahami siswa.					

8.	Menanggapi komentar siswa dengan baik serta memberi penjelasan yang relevan.					
9.	Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif dan mengatur tempat duduk siswa.					
10.	Menggunakan berbagai strategi pengelolaan kelas dan metode pembelajaran yang bervariasi.					
Evaluasi atau penilaian						
11.	Melaksanakan evaluasi hasil belajar secara berkesinambungan dan komprehensif.					
12.	Menyusun kisi-kisi butir soal.					
13.	Melakukan analisis hasil evaluasi.					
14.	Menyusun soal ulangan harian, ulangan tengah semester, dan ulangan akhir semester.					
15.	Menentukan dan menghitung ketuntasan belajar siswa.					

Lampiran 3 Hasil Kuesioner

Jawaban Responden Variabel Kompetensi Manajerial (X)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	67
4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	68
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	67
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	69
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	69
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	66
3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	52
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	65
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	67
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	67
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	66
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	66
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	67
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	66
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	65
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	66
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	51
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	65
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	66
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	65
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	68
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	65
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	64
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	35
4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	66
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	64
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	68
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	65
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	52

Jawaban Responden Kinerja Guru (Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	67
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	67
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	66
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	68
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	71
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	65
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	53
4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	66
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	65
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	65
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	69
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	63
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	67

4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	64
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	67
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	53
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	66
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	63
4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	65
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	67
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	65
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	66
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	69
3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	39
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	66
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	64
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	66
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	67
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	52

P15	Pearson	.41	.37	.59	.42	.30	.64	.40	.44	.38	.69	.56	.31	.57	.14	1	.728*
	Correlation	0*	0*	8**	1*	1	8**	3*	9*	3*	7**	9**	6	1**	0		*
	Sig. (2-tailed)	.024	.044	.000	.020	.106	.000	.027	.013	.037	.000	.001	.089	.001	.462		.000
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson	.63	.56	.68	.70	.56	.79	.64	.76	.63	.70	.78	.61	.66	.58	.72	1
	Correlation	1**	7**	7**	4**	9**	4**	9**	6**	4**	3**	9**	8**	7**	9**	8**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 5

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Manajerial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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