

---

## Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Rukandi<sup>1\*</sup>, Cecep Anwar Hadi Firdaus Santosa<sup>2</sup>, Agus Joko Purwanto<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Universitas Terbuka, Serang Banten, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Terbuka, Serang Banten, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Terbuka, Serang Banten, Indonesia

\*Corresponding author: rukandi69@gmail.com

---

### ABSTRACT

*Teacher performance is the ability of a teacher to carry out learning tasks in an education unit and is responsible for students under his guidance. Teacher performance is determined by several factors, one of which is determined by the managerial competence and leadership of the principal. This study aims to determine and analyze the managerial competence and leadership of school principals on the performance of elementary school teachers in Cibeber District, Lebak Regency. This research method uses descriptive verification with a sample of 178 teachers. Data analysis in this study used multiple regression analysis. The results of this study indicate that the principal's managerial and leadership competencies are in the sufficient criteria, while the teacher's performance variable is in the good criteria. The results of partial and simultaneous statistical tests on managerial competence and principal leadership have an effect on teacher performance, with a contribution of 17%. It was concluded that there is a significant effect simultaneously or partially between the managerial competence of school principals on teacher performance.*

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

---

### ABSTRAK

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di satuan pendidikan dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya. Kinerja guru ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya ditentukan oleh kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cibeber Kabupaten Lebak. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif verifikatif dengan jumlah sampel 178 orang guru. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah berada pada kriteria cukup, sedangkan variabel kinerja guru berada pada kriteria baik. Hasil uji statistik secara parsial dan simultan kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 17%. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan ataupun parsial antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Kompetensi Manajerial, Kepemimpinan, Kinerja Guru

---

### Pendahuluan

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan, untuk itu dalam praktik pendidikan guru dituntut untuk mampu melaksanakan berbagai kewajibannya. Sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 ayat 1 bahwa "kewajiban seorang guru adalah merencanakan, melaksanakan pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, dan teknologi". Byars dan Rue mengemukakan bahwa kinerja atau performance mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi

pekerjaan seseorang (Susanto, 2013). Keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kewajibannya seperti yang telah disebutkan di atas sangat dipengaruhi oleh kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Muspawi bahwa Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru (Muspawi, 2021). Kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan dampak terhadap berbagai aspek yang ada dalam sekolah. Sekolah yang baik adalah sekolah yang memiliki tingkat kualitas dan keunggulan di semua bidang yang berkaitan dengan akademik, pembangunan karakter, manajemen, komunikasi, infrastruktur, dan yang paling penting, kepemimpinan (Leithwood & Jantzi, 2000; Leithwood & Mascall, 2008; Leithwood & Sun, 2012).

Kepemimpinan (*leadership*) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik adalah yang mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, baik dari sisi pembelajaran maupun pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu mewujudkan hubungan manusiawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerja sama antarpersonal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif (Adi, 2016; Harris et al., 2013; Ibrahim & Wahab, 2012). Kepala sekolah harus berkomitmen membangun kapasitas kepemimpinan sekolah dengan memberi nilai tambah pada keempat dimensi dalam praktik kepemimpinan transformasional yaitu menumbuhkan pengaruh yang ideal, inspiratif motivasi, stimulasi intelektual, dan memberikan perhatian individual kepada semua guru dengan harapan terwujudnya kepuasan kerja dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan.

Kompetensi manajerial akan sangat menentukan terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan. Bila kompetensi manajerial kepala sekolah baik maka akan mampu meningkatkan profesionali guru dalam meningkatkan mutu pendidikan (Oktarina & Rahmi, 2019). Kepala sekolah dituntut mampu melakukan pengelolaan terhadap seluruh sumber daya yang ada untuk menciptakan proses pembelajaran berlangsung secara efektif dan efisien (Tanjung et al., 2021). Kepala sekolah juga dituntut untuk mampu menciptakan iklim sekolah yang baik agar semua komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan sekolah. Kepala Sekolah harus mempunyai kemampuan yang profesional dalam melakukan pembinaan kinerja guru untuk menggerakkan organisasi Sekolah. Karena keberhasilan suatu Sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengajar guru serta kepemimpinan kepala Sekolah (Nurussalami, 2015). Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mulyasa, bahwa tugas manajerial ini meliputi aktivitas sebagai berikut : a) Menyusun rencana pengembangan sekolah (RPS); b) Mengelola program Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru {3 pembelajaran; c) Mengelola kesiswaan; d) Mengelola sarana dan prasarana; e) Mengelola personal sekolah; f) Mengelola keuangan sekolah; g)

Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat; h) Mengelola administrasi sekolah; i) Mengelola sistem informasi sekolah; j) Mengevaluasi program sekolah; dan k) Memimpin sekolah (Mulyasa, 2010). kompetensi manajerial kepala sekolah adalah kemampuan, kemahiran atau kecakapan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang manajer (Pusveni et al., 2021).

Studi pendahuluan menunjukkan bahwa permasalahan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Cibeber meliputi tiga aspek, yakni perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pada Aspek perencanaan pembelajaran yang belum optimal dilakukan oleh guru guru. Hal ini dapat dibuktikan dari prosentase hasil supervisi pengawas di wilayah pembinaan Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Tahun 2020 menunjukkan prosentase di bawah 75% kegiatan guru dalam melengkapi administrasi guru kelas (kalender pendidikan, program tahunan, program semester, silabus, RPP, jadwal tatap muka, agenda harian, buku nilai, KKM, presensi siswa, buku pegangan guru, buku pegangan siswa). Pada aspek pelaksanaan, kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dari beberapa temuan hasil supervisi akademik kepala sekolah yang menunjukkan pelaksanaan proses pembelajaran masih belum mencapai nilai yang memuaskan. Hasil observasi Kepala Sekolah dalam pelaksanaan pembelajaran yang terdiri dari: kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan penutup masih perlu bimbingan dan arahan dari pihak-pihak yang terkait. Pada aspek evaluasi atau asesmen sebagai penilaian hasil belajar siswa tahun 2020 belum menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa administrasi guru dalam aspek penilaian yang masih kurang seperti: buku nilai, Penilaian Harian (PH), Penilaian Tengah Semester (PTS), Penilaian Akhir Semester (PAS), Penilaian Akhir Tahun (PAT) yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui pengolahan nilai dan membuat deskripsi hasil penilaian, remedial, pengayaan, membuat analisis PH, PTS, PAS, PAT dan membuat bank soal. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh masih rendahnya kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah khususnya pada sekolah dasar di Kecamatan Cibeber. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar". Penelitian ini dibatasi pada sekolah dasar di kecamatan Beber kabupaten Lebak. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar secara parsial dan secara simultan.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Arikunto (2010: hlm 3), "Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) bahwa metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Dengan metode analisis deskriptif dapat diselidiki fenomena atau kunci permasalahan dari penelitian tersebut. Lebih lanjut Sugiyono menyebutkan bahwa metode penelitian verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji

hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Kebudayaan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cibeber Kabupaten Lebak Banten Tahun 2020 berjumlah 221 orang. Mempertimbangkan jumlah populasi yang cukup banyak tersebar pada lokasi kerja yang berjauhan, maka teknik pengambilan sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Sugiono (2018) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Nxd^2}$$

Keterangan:

n = sampel

N = populasi = 221 orang

d = nilai presisi

Maka:

$$n = \frac{221}{1 + 221 \times 10\%^2} = 142 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang diambil oleh penulis adalah 142 orang.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory survey. Explanatory survey merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) antara variabel yang diteliti menggunakan pengujian hipotesis. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Sugiyono (2014: hlm 6), yang menyebutkan bahwa metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara dan sebagainya. Survei lapangan dilakukan peneliti dengan cara menyebarkan kuisisioner secara online kepada sampel responden untuk memperoleh fakta yang sesuai (relevan) mengenai hubungan sebab-akibat dan pengujian hipotesis. Yang dimaksud dengan online survey adalah salah satu jenis survei melalui perantara internet atau secara online (McDaniell dan et al., 2007).

Data yang sudah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan uji statistik secara parsial dan simultan. Secara parsial dilakukan uji t pada masing-masing variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, dalam hal ini yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dan juga kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan secara simultan Uji F digunakan untuk mengetahui makna pengaruh yang diberikan variabel kompetensi manajerial dan kepemimpinan terhadap kinerja guru secara gabungan (simultan).

## Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini peneliti berusaha mengungkap pengaruh kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan. Secara parsial dilakukan uji t pada masing-masing variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y, dalam hal ini yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru dan juga kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Sedangkan secara simultan Uji

F digunakan untuk mengetahui makna pengaruh yang diberikan variable kompetensi manajerial dan kepemimpinan terhadap kinerja guru secara gabungan (simultan).

Sebelum dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yakni uji normalitas, Uji Heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

### Uji Asumsi Klasi

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal

Untuk mengetahui model regresi mempunyai distribusi normal dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan paket program SPSS versi 26.

**Tabel 1.** Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.053	178	.200*	.993	178	.499

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua variabel yang akan diuji memiliki nilai signifikansi/nilai peluang lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yaitu *unstandardized residual* sebesar 0,20 (0,20>0,05), sehingga Hipotesis ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga data berdistribusi normal.

Pengujian gejala heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji glesjer. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $\geq 0.05$ , maka didapat bahwa data tidak menunjukkan gejala heteroskedadistitas
2. Jika nilai signifikansi < 0.05, maka didapat bahwa data menunjukkan gejala heteroskedadistitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Heteroskedatisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.708	8.814		.761	.448
	Kompetensi	-.069	.118	-.045	-.583	.561
	Kepemimpinan	.181	.108	.129	1.680	.095

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi kompetensi sebesar 0.561 dan kepemimpinan sebesar 0.095. Dengan demikian, nilai signifikansi  $\geq 0.05$ , maka didapat bahwa data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan.

Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

Dasar Keputusan:

- a. Berdasarkan Nilai tolerance
  1. Jika nilai tolerance  $> 0,10$ , maka, tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
  2. Jika nilai tolerance  $< 0,10$ , maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
- b. Berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)
  1. Jika nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
  2. Jika nilai VIF  $> 10$ , maka terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	198.318	13.891		14.277	.000		
Kompetensi	.816	.186	.308	4.385	.000	.950	1.052
Kepemimpinan	.555	.170	.229	3.260	.001	.950	1.052

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.28 menunjukkan tidak terdapat korelasi yang kuat antar variable kompetensi dan kepemimpinan dimana nilai VIF dari ketiga variable independen lebih kecil dari 10 (X: 1.052 $<$ 10 dan X2: 1.0524 $<$ 10) sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara kedua variable independen tersebut.

### Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik dan semua data dinyatakan memenuhi syarat untuk dilanjutkan pada pengujian hipotesis, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji f.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui kompetensi manajerial dan kepemimpinan terhadap kinerja guru secara parsial. Hipotesis yang digunakan:

Berdasarkan nilai signifikansi

1. Jika nilai sig.  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima, atau ada pengaruh
2. Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak, atau tidak ada pengaruh

Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t table

1. Jika nilai t hitung > t table, maka ada pengaruh
2. Jika nilai t hitung < t table maka, tidak ada pengaruh

**Tabel 5.** Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	198.318	13.891		14.277	<.001			
X1	.816	.186	.308	4.385	<.001	.359	.315	.300
X2	.555	.170	.229	3.260	.001	.298	.239	.223

**a. Dependent Variable: Y**

### Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Guru

- a. Nilai sig. sebesar <.001 < 0,05, maka terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial terhadap kinerja guru
- b. Nilai t hitung yang didapat sebesar 4.385 > t table 1.974 maka terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial terhadap kinerja guru

Kompetensi manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Koordinator Wilayah (Korwil) Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kabupaten Provinsi Banten, hal ini diketahui dari t hitung = 4.385 > t tabel = 1.974. Koefisien regresi kompetensi memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kompetensi manajerial maka semakin baik kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu menerapkan dengan baik kompetensi manajerial.

Hasil ini selaras dengan penelitian oleh Neng (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berada pada kategori tinggi dan kinerja guru berada pada kategori tinggi, adapun hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Merdeka Bandung. Kepala sekolah juga harus mampu meningkatkan potensi kinerja guru, sekaligus memberikan peluang dalam meningkatkan profesionalisme guru. Selanjutnya hasil penelitian Faisal (2012) “menyatakan bahwa 1) kemampuan manajerial kepala sekolah dalam kategori baik, 2) kinerja guru dalam kategori baik, 3) pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru menentukan bahwa faktor kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan sumbangan yang sangat efektif terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Kota Gede Yogyakarta dalam jurnal JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 5, No. 2, Juli-Desember 2020.

Menurut Katz dalam (Atmodiwiro, 2002) menyebutkan bahwa kemampuan manajerial itu meliputi *technical skill* (kemampuan teknik), *human skill* (kemampuan hubungan kemanusiaan), dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual). Kemampuan teknik adalah kemampuan yang berhubungan erat dengan penggunaan alat-alat, prosedur, metode dan teknik dalam suatu aktivitas manajemen secara benar (*working with things*). Menurut Fayol dalam (Atmodiwiro, 2002) bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yakni: a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai

bidang khusus. b) Kemampuan manusiawi, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi, sebagai individu atau kelompok. c) Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi. Peranan kepala sekolah sebagai manajer sangat memerlukan ketiga macam kemampuan di atas. Agar kepala sekolah dapat secara efektif melaksanakan fungsinya sebagai manajer maka harus memahami nilai-nilai yang terkandung di dalam ketiga kemampuan di atas dan mampu mewujudkannya ke dalam tindakan atau perilaku.

Kemudian (Burhanudin, 2005) mengatakan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya:

1. Tingkat pendidikan guru sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang mempengaruhi pola berpikir dan prilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta ketrampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya baik karena didukung oleh bekal ketrampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.
2. Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal.
3. Program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.
4. Iklim yang kondusif di sekolah juga berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.
5. Kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia mengajar dengan baik pula.
6. Tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga



jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

7. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.
8. Kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Sedangkan pada lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah terdapat dimensi kompetensi manajerial meliputi:

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam pendayagunaan secara optimal.
- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola system informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

- p. Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta melaksanakan tindak lanjut.

### **Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

- a. Nilai sig. sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru
- b. Nilai t hitung yang didapat sebesar  $3.260 > t \text{ table } 1.974$ , maka terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Koordinator Wilayah (Korwil) Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeer Kabupaten Provinsi Banten, hal ini diketahui dari t hitung =  $3.260 > t \text{ tabel } = 1.974$ . Koefisien regresi kompetensi memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja guru. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru perlu menerapkan dengan baik kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai pencipta *learning organization*, penentu arah program sekolah, melaksanakan program supervisi, menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan, agen perubahan dan melaksanakan motivasi bagi personil akan meningkatkan kinerja guru dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan Artinya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. (Mulyasa, 2013) mengemukakan bahwa manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah perlu lebih ditekankan dalam koordinasi, komunikasi, dan supervisi, karena kelemahan dan hambatan pendidikan seringkali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi, dan supervisi, sehingga menyebabkan persepsi yang berbeda di antara komponen-komponen pelaksana di lapangan (Kepala Dinas, Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru), serta kurangnya sosialisasi dari kepala sekolah kepada seluruh tenaga kependidikan lainnya. Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan berbagai tugas dan fungsi yang harus diembannya dalam mewujudkan sekolah yang efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku oleh seseorang pada saat itu mempengaruhi orang lain. Selanjutnya, (Wahyudi, 2012) menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (*mature*) dewasa bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan. Salah seorang pemimpin yang memiliki salah satu tipe bisa

menyesuaikan diri dengan situasi yang dihadapi dalam melaksanakan kepemimpinannya. Menurut (Danim, n.d.) “ada beberapa tipe kepemimpinan tersebut: 1) pemimpin otokratik, 2) pemimpin demokratik, 3) pemimpin permisif”. Pemimpin profesional adalah seorang ‘seniman’ dalam memimpin. Seni adalah buah kreasi personal yang mungkin tidak dimiliki orang lain. Oleh karena itu, seni dalam memimpin berbeda pada setiap orang.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui makna pengaruh yang diberikan variable kompetensi manajerial dan kepemimpinan terhadap kinerja guru secara gabungan (simultan). Dasar pengambilan keputusan:

Berdasarkan nilai signifikansi

1. Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka, kompetensi manajerial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Jika nilai sig.  $> 0,05$ , maka kompetensi manajerial dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan perbandingan nilai F Hitung dengan F table

1. Jika nilai F hitung  $> F$  table, maka kompetensi manajerial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Jika nilai F hitung  $< F$  table, maka kompetensi manajerial dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Tabel 4.** Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17503.773	2	8751.886	19.064	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	80337.738	175	459.073		
	Total	97841.511	177			
<b>a. Dependent Variable: Y</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), X1, X2</b>						

#### Berdasarkan nilai signifikansi

Diketahui p-value sebesar 0.001, maka sesuai dasar pengambilan keputusan uji F disimpulkan bahwa kompetensi manajerial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru ( $0.001 < 0.05$ )

#### Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F Tabel.

Diketahui nilai F hitung sebesar 19,064. Dikarenakan nilai F hitung  $19,064 > F$  table 3,05 maka kompetensi manajerial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan kedua hal diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Koordinator Wilayah (Korwil) Dinas Pendidikan Kecamatan Cibeber Kabupaten Provinsi Banten, hal ini diketahui dari F hitung = 19.064  $>$  t tabel = 3.05.

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. (Mulyasa, 2013) mengemukakan bahwa: Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah perlu lebih ditekankan dalam koordinasi, komunikasi, dan supervisi, karena kelemahan dan hambatan pendidikan seringkali bersumber dari kurangnya koordinasi, komunikasi, dan supervisi, sehingga menyebabkan persepsi yang berbeda di antara komponen-komponen pelaksana di lapangan (Kepala Dinas, Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru), serta kurangnya sosialisasi dari kepala sekolah kepada seluruh tenaga kependidikan lainnya. Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan berbagai tugas dan fungsi yang harus diembannya dalam mewujudkan sekolah yang efektif, produktif, mandiri, dan akuntabel. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya ke arah pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku oleh seseorang pada saat itu mempengaruhi orang lain. Selanjutnya, (Wahyudi, 2012) menyatakan bahwa: Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada tingkat kematangan atau kedewasaan (*mature*) bawahan dan tujuan yang ingin dicapai. Bawahan sebagai unsur penting yang terlibat dalam mencapai tujuan mempunyai perbedaan dalam hal kemampuan, kebutuhan dan kepribadian, sehingga pendekatan yang dilakukan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan kajian teoritik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Koefisien regresi kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kompetensi maka semakin baik kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah memiliki tanda positif yang berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Cibeber, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar pada sekolah yang berbeda dan dikaitkan dengan kompetensi yang berbeda. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti lanjutan dalam melakukan penelitian dengan variabel yang sejenis dengan penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Adi. (2016). Implementasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Kecamatan Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1–16.
- Atmodiwiro. (2002). *Manajemen Pelatihan*. PT. Pustaka.
- Burhanudin. (2005). *Kinerja Guru*. Andi Offset.
- Danim, S. (n.d.). *Visi Baru Manajemen Sekolah*. PT. Bumi Aksara.
- Harris, A., Day, C., Hopkins, D., Hadfield, M., Hargreaves, A., & Chapman, C. (2013). *Effective leadership for school improvement*. Routledge.
- Ibrahim, M. S., & Wahab, J. A. (2012). *Educational leadership*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Leithwood, K. A., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129.
- Leithwood, K. A., & Mascal, B. (2008). Collective leadership effects on student achievement. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 529–561.
- Leithwood, K. A., & Sun, J. (2012). The nature and effects of Transformational school leadership a meta-analytic review of unpublished research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3), 387–423.
- McDaniellan, Carl, & Gates, R. (2007). *Marketing Research* (Seventh Ed). John Wiley & Sons, Inc.
- Mulyasa, E. (2010). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Pemikiran Kurikulum*. Rosdakarya.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Nurussalami, N. (2015). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN Tungkop. *CIRCUIT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro*, 1(1), 7–19. <https://doi.org/10.22373/crc.v1i1.306>
- Oktarina, M., & Rahmi, A. (2019). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesional Guru. *Jurnal Studi Penelitian, Riset, Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 7(1), 1–20.
- Pusveni, E., Yuliejantiningasih, Y., & Roshayanti, F. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Brebes. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(2), 150–160. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8108>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, H. (2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i2.1028>
- Tanjung, R., Hanafiah, Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <http://jiip.stkipyapisdampu.ac.id>
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta.