

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan seseorang memperoleh pengetahuan. Dalam kehidupan, manusia tidak dapat terlepas dari pendidikan, sebab melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kecerdasan serta memperbaiki kualitas hidupnya (Riska & Irawan, 2022). Pendidikan juga menjadi aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia, sehingga upaya pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai agar mampu beradaptasi dengan lingkungannya (Widiansyah, 2018). Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mengarahkan serta mewujudkan pendidikan yang berkualitas adalah kepala sekolah atau madrasah.

Kepemimpinan (leadership) dapat dipahami sebagai kumpulan kemampuan serta karakter pribadi yang melekat pada diri seorang pemimpin (Djunaidi, 2017). Di dalamnya mencakup kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, serta kompetensi yang berfungsi sebagai alat untuk meyakinkan orang-orang yang dipimpin agar bersedia melaksanakan tugas dengan sukarela, penuh semangat, disertai kegembiraan batin, tanpa adanya paksaan. Susanto (2017) mengemukakan bahwa "*Leadership is act of gaining cooperation from people in order to accomplish something*" (kepemimpinan adalah tindakan mendapatkan kerja sama dari orang untuk mencapai sesuatu). Seorang pemimpin sebaiknya merumuskan tujuan yang jelas, menetapkan langkah-langkah yang akan ditempuh baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan dalam pelaksanaan tugas, serta memperhatikan setiap rencana yang dibuat dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi lingkungan sekolah agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai (Musfah, 2015).

Sebagai figur terpilih yang memiliki kemampuan memimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah/madrasah memikul tugas dan tanggung jawab besar dalam mengelola jalannya pendidikan. Kepala madrasah menjadi komponen

dominan yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebab ia merupakan agen perubahan yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas tersebut (Aisyah & Badrudin, 2019). Keberhasilan seorang kepala madrasah dalam mengelola lembaganya sangat bergantung pada kapasitasnya sebagai pemimpin dalam menjalankan fungsi serta perannya. Selain itu, kepala madrasah juga memegang posisi strategis dalam membina dan mengarahkan seluruh elemen pendidikan, termasuk guru, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Amar Khana, 2023). Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut memiliki kesiapan dalam mengelola lembaga, salah satunya melalui penguasaan kompetensi manajerial.

Kompetensi manajerial merupakan kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya organisasi sesuai dengan kompetensi yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang direncanakan (Wahyudi, 2012). Kepala madrasah dituntut memiliki keterampilan manajerial yang baik agar mutu pendidikan dapat terjamin sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Namun, masih terdapat kepala madrasah yang lemah dalam aspek ini sehingga kurang maksimal dalam menjalankan roda organisasi. Padahal, dalam praktiknya, kepala madrasah seharusnya memiliki kompetensi manajerial yang mumpuni untuk memberdayakan seluruh sumber daya yang ada, termasuk guru dan tenaga kependidikan, demi tercapainya tujuan madrasah (Jeihan Z, 2022). Kepala madrasah yang efektif ialah mereka yang mampu mengelola seluruh potensi sekolah agar berfungsi optimal, serta menjalankan fungsi-fungsi manajerial secara baik sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Pasal 8 Ayat 3 mengenai Standar Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.

Kompetensi manajerial yang dimiliki kepala madrasah secara optimal dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru (Meidiana et al., 2020). Kinerja guru sendiri dapat dipahami sebagai prestasi kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, mulai dari merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, melaksanakan program pembelajaran, hingga melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik (Samudi, 2013). Menurut Susanto (2014),

kinerja guru merupakan perilaku yang ditampilkan guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dan pengajar di kelas sesuai dengan kriteria tertentu. Lebih lanjut, tugas guru juga diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 39 ayat 2, yang menegaskan bahwa guru berkewajiban merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, memberikan bimbingan serta pelatihan, sekaligus melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, peran guru tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar, tetapi juga mencakup pembimbingan, pelatihan, penelitian, hingga pengabdian kepada masyarakat sekitar.

Kinerja guru yang profesional tidak dapat tercapai secara instan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal berkaitan dengan kemampuan guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, kemampuan manajerial, ketersediaan sarana dan prasarana, serta perlengkapan pembelajaran. Salah satu faktor penting yang berpengaruh adalah kompetensi manajerial kepala madrasah. Dengan kemampuan manajerial yang baik, kepala madrasah diharapkan mampu menjadi motivator sekaligus penegak disiplin bagi guru, sehingga mereka dapat menunjukkan kinerja yang produktif secara optimal.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rawiya dan Pitriani Nasution, 2023) dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Tsanawiyah Dalam Pengelolaan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Modern Al Habib Kecamatan Sei Lapan” Hasil penelitian menunjukan bahwa kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran tentang apa yang seharusnya dapat dilakukan seseorang dalam pekerjaan berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang seharusnya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Agar dapat melakukan sesuatu dalam pekerjaannya tentu saja seseorang memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses pembelajaran yang berlangsung hingga membuahkan hasil di Pesantren Al Habib.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada perbedaan fokus variabel dependen. Penelitian sebelumnya berfokus pada pengelolaan mutu pendidikan sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada kinerja guru. Perbedaan lainnya yaitu terletak pada pendekatan penelitiannya, peneliti sebelumnya menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan peneliti yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Lokasi penelitian di MTs Negeri 1 Bandung didasarkan pada beberapa pertimbangan yang relevan dengan tujuan dan fokus penelitian. Pertama, madrasah ini merupakan salah satu madrasah negeri unggulan di Kabupaten Bandung yang memiliki jumlah guru dan tenaga kependidikan yang cukup representatif untuk dijadikan subjek penelitian. Kedua, terdapat fenomena terkait kinerja guru yang menunjukkan dinamika yang menarik untuk diteliti guna memahami bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja guru di madrasah ini. Lokasi ini juga dipilih karena aksesibilitasnya yang mendukung kelancaran pengumpulan data, serta adanya keterbukaan dari pihak madrasah untuk menerima kegiatan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini relevan untuk memahami dinamika pendidikan di lingkungan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di MTs Negeri 1 Kota Bandung pada bulan Desember 2024, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi manajerial kepala madrasah dan kinerja guru. Secara prosedural dan teoritis, kepala madrasah di MTs Negeri 1 Kota Bandung telah menunjukkan kompetensi manajerial yang cukup baik. Namun, karena adanya pergantian kepemimpinan yang baru, kepala madrasah masih dalam tahap adaptasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Hal ini berdampak pada pelaksanaan beberapa program manajerial yang belum maksimal. Sementara itu, dari sisi kinerja guru, secara umum para guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Banyak di antara mereka yang mampu mengembangkan potensi peserta didik dengan pendekatan dan metode yang beragam sesuai dengan karakteristik siswa. Namun demikian, masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Beberapa di antaranya kurang

disiplin dalam hal waktu, seperti datang terlambat atau tidak masuk kelas. Selain itu, dari segi kompetensi, masih terdapat guru yang belum sepenuhnya menguasai materi pelajaran yang diajarkan, karena merangkap mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya. Fenomena-fenomena ini menjadi landasan penting dalam mengkaji hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di madrasah tersebut.

Urgensi penelitian ini muncul karena kepala madrasah memegang peran strategis sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang tidak hanya bertanggung jawab dalam aspek administratif, tetapi juga dalam mengarahkan, membina, dan memotivasi guru agar dapat bekerja secara profesional dan optimal. Mengingat guru adalah ujung tombak dalam proses pembelajaran, maka kinerja mereka sangat menentukan keberhasilan pendidikan di madrasah.

Oleh sebab itu, penelitian ini sangat diperlukan untuk mengetahui sejauh mana kompetensi manajerial kepala madrasah dapat memengaruhi kinerja guru. Melalui penelitian ini, dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai sejauh mana kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam upaya peningkatan kualitas kepemimpinan pendidikan serta pengembangan kebijakan yang mendukung profesionalisme guru, sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Temuan ini memberikan gambaran awal bagi peneliti untuk menggali lebih dalam terkait kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandung. Peneliti berupaya untuk menganalisis bagaimana kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan memahami tantangan dan potensi yang ada, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pihak madrasah dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan dan profesionalisme guru di lingkungan MTs Negeri 1 Bandung. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian untuk menganalisis dan mengidentifikasi

lebih jauh terkait ”**Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandung)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandung?
3. Bagaimana Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah di MTs Negeri 1 Bandung.
2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandung.
3. Untuk menganalisis Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan tentang hubungan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna untuk meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah dan kinerja guru.

- b. Bagi kepala madrasah, hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan yang positif dalam meningkatkan kompetensi manajerial kepala madrasah dan kinerja guru.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman meneliti langsung dan memenuhi prasyarat yang perlu dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana pendidikan.

E. Kerangka Berfikir

Setiap madrasah, termasuk MTs Negeri 1 Bandung, memiliki visi untuk menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan produktif. Guna mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan sosok pemimpin yang mampu memahami secara menyeluruh kebutuhan madrasah. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah dituntut memiliki keterampilan manajerial yang baik dalam mengelola lembaga. Salah satu aspek utama yang harus diperhatikan adalah peningkatan kualitas kinerja guru, karena guru memegang peran strategis sebagai garda terdepan dalam keberhasilan proses pembelajaran.

Kompetensi manajerial kepala madrasah dipahami sebagai deskripsi mengenai hal-hal yang seharusnya dilakukan oleh seorang kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya, baik dalam bentuk aktivitas, perilaku, maupun hasil kerja yang tampak (Susanto, 2016). Ketentuan ini sejalan dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2017 Pasal 8 Ayat 3 yang memuat Standar Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, yaitu sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan madrasah dalam berbagai skala perencanaan

Kemampuan kepala madrasah menyusun rencana jangka pendek, menengah, dan panjang yang mencakup visi, misi, tujuan, serta strategi pengembangan madrasah.

2. Mengembangkan madrasah sesuai dengan kebutuhan

Menyesuaikan program pengembangan madrasah dengan kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan tuntutan zaman agar madrasah tetap relevan dan progresif.

3. Memimpin madrasah untuk pendayagunaan sumber daya madrasah secara optimal
Mengarahkan dan mengoordinasikan seluruh komponen madrasah (SDM, sarana, keuangan) agar digunakan secara efisien dan efektif.
4. Mengelola perubahan dan pengembangan madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif
Mampu membawa madrasah beradaptasi terhadap perubahan dan membangun budaya belajar berkelanjutan bagi seluruh warga madrasah.
5. Menciptakan budaya dan iklim madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik
Membangun suasana belajar yang aman, nyaman, dan mendukung kreativitas, inovasi, serta motivasi belajar siswa.
6. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal
Melakukan pengelolaan SDM madrasah melalui perekrutan, penempatan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan.
7. Mengelola sarana dan prasarana madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal
Menjamin ketersediaan, perawatan, dan pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan agar menunjang proses pembelajaran.
8. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan madrasah
Membangun kemitraan dengan orang tua, masyarakat, dunia usaha, dan pihak lain untuk mendukung program madrasah.
9. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik
Mengatur proses rekrutmen siswa secara objektif dan pembinaan mereka agar berkembang secara optimal sesuai potensi masing-masing.
10. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional

Mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum yang sesuai standar nasional serta relevan dengan kebutuhan lokal dan global.

11. Mengelola keuangan madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien

Mengelola anggaran dengan perencanaan yang matang dan pelaporan yang jujur serta bertanggung jawab untuk mendukung program madrasah.

12. Mengelola ketatausahaan madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan madrasah

Menata administrasi madrasah secara sistematis dan terorganisir agar mendukung operasional dan pengambilan keputusan.

13. Mengelola unit layanan khusus dalam mendukung pembelajaran peserta didik di madrasah

Mengelola unit seperti perpustakaan, UKS, layanan konseling, dan unit bimbingan untuk menunjang kebutuhan siswa secara holistik.

14. Mengelola sistem informasi madrasah untuk penyusunan program dan pengambilan keputusan

Menggunakan data dan informasi yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan dan perencanaan program kerja madrasah.

15. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen madrasah

Mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dan pengelolaan madrasah untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan mutu.

16. Melakukan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan Madrasah sesuai prosedur dan melaksanakan tindak lanjutnya.

Melakukan pengawasan berkala terhadap pelaksanaan program, membuat laporan, dan menyusun langkah perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.

Intinya, kompetensi manajerial kepala madrasah adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk melaksanakan berbagai fungsi manajemen terkait pengelolaan sumber daya dan administrasi sekolah, guna mencapai tujuan pendidikan nasional.

Menurut Ramadona dan Wibowo (2016), kinerja guru adalah capaian yang diperoleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang bertujuan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih optimal.

Menurut Siemze Joen dkk. (2022), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai di madrasah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, dalam rangka mewujudkan visi, misi, serta tujuan madrasah secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, dan sejalan dengan norma moral maupun etika. Secara ringkas, kinerja guru dapat dipahami sebagai hasil kerja yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang tampak melalui penampilan, tindakan, dan prestasi kerjanya.

Sedangkan (Supardi, 2013) menyatakan indikator kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan mencakup enam aspek, yaitu:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran

Kemampuan guru dalam merancang RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang sistematis, sesuai kurikulum, karakteristik peserta didik, dan tujuan pembelajaran. Termasuk di dalamnya penetapan metode, media, dan penilaian.

2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran

Kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar-mengajar di kelas, menciptakan suasana belajar yang aktif dan menyenangkan, serta menggunakan metode dan media yang tepat.

3. Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi

Kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala madrasah, serta orang tua/wali untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis.

4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar

Kemampuan guru dalam menyusun, melaksanakan, dan mengevaluasi berbagai bentuk penilaian (formatif dan sumatif) untuk mengukur pencapaian kompetensi peserta didik secara objektif dan berkelanjutan.

5. Kemampuan melaksanakan pengayaan

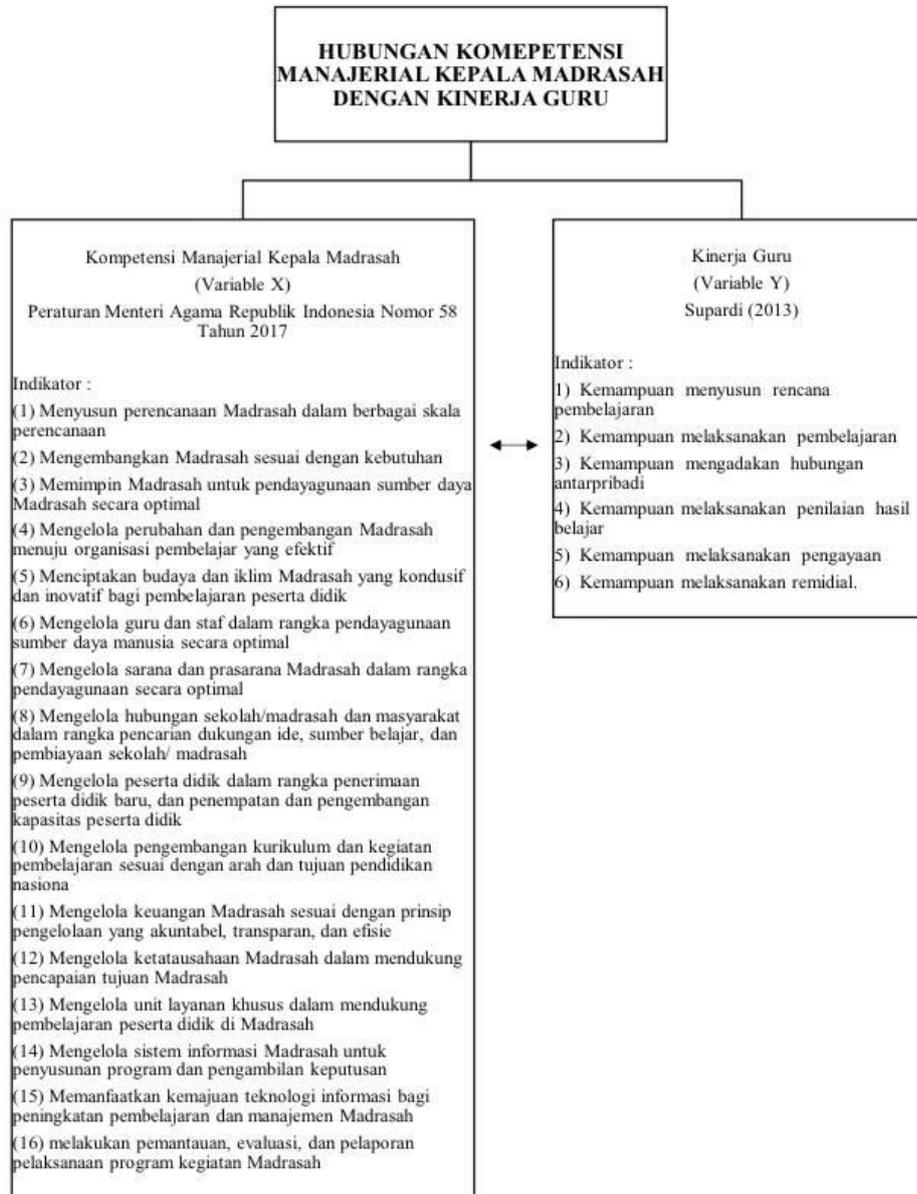
Kemampuan guru dalam memberikan materi tambahan atau kegiatan belajar lanjutan kepada peserta didik yang telah melampaui KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal), guna mengembangkan potensi mereka lebih lanjut.

6. Kemampuan melaksanakan remedial

Kemampuan guru dalam memberikan pembelajaran ulang atau perbaikan kepada peserta didik yang belum mencapai KKM, dengan pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan kelemahan siswa.

Kompetensi manajerial kepala madrasah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Kepala madrasah yang memiliki kemampuan manajemen yang baik akan mampu merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengevaluasi berbagai aspek operasional madrasah secara efektif, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia, yaitu guru. Manajemen yang terstruktur dan profesional dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, serta semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan kepemimpinan yang jelas, suportif, dan visioner, kepala madrasah mampu mengarahkan guru untuk mencapai standar kinerja yang optimal melalui pembinaan, supervisi akademik, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi manajerial yang dimiliki kepala madrasah, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerja guru dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di madrasah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema dari kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

X: Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah

Y: Kinerja Guru

↔ : Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dengan Kinerja Guru

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui penelitian. Disebut sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian, namun validitasnya harus diuji secara empiris melalui analisis data di lapangan (Abdullah, 2015).

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara. Disebut sementara karena jawaban tersebut masih berlandaskan teori yang relevan dan belum ditopang oleh fakta empiris hasil pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis dapat dipahami sebagai jawaban yang bersifat teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang berdasarkan bukti empiris.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

- a. Hipotesis Alternatif (H_a) : Terdapat hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandung.
- b. Hipotesis Nol (H_0) : Tidak terdapat hubungan antara kompetensi manajerial kepala madrasah dengan kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai bahan rujukan atau pembanding baik dari jurnal juga hasil penelitian sebelumnya, diantaranya menjadi berikut:

No	Judul	Persaman	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru	Terdapat persamaan pada variabel x dan y nya,	Perbedaan terdapat pada variabel y mengenai budaya organisasi	Hasilnya adalah sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Linardo Pratama & Bradley Setiyadi (2023)			dengan kinerja guru dengan P-value < 0,10 sebesar 0,039 dan nilai koefisien sebesar 0,238. (2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru dengan Pvalue dan < 0,10, yang setara dengan 0,000 dengan nilai koefisien 0,646.
2.	<p>Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru</p> <p>Subaidi, Moh. Choirul Anwar, Moh Nasuka, Munasir (2021)</p>	Terdapat persamaan pada variabel x dan y nya,	Perbedaan terdapat pada variabel x mengenai kepemimpinan.	Hasil yang ditemukan bahwa: terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru dengan nilai t-hitung (3,745) > t-tabel (2,00958) pada sig. (0,000) < $\alpha = 0,05$, tingkat hubungan yang sedang, dan besar pengaruh sebesar 22,6%. terdapat hubungan yang signifikan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				<p>peningkatan kinerja guru dengan nilai t-hitung (3,803) > t-tabel (2,00958) pada sig. (0,000) < $\alpha = 0,05$, tingkat hubungan yang sedang, dan besar pengaruh sebesar 23,2%. terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi manajerial kepala madrasah dengan peningkatan kinerja guru secara simultan, dengan nilai F-hitung (13,574) > F-tabel (3,195) pada sig. (0,000) < $\alpha = 0,05$. Persamaan regresi linear berganda diperoleh $Y = 13,447 + 0,379 X_1 + 0,387 X_2$ yang mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan tinggi hubungan kedua variabel bebas sebesar 36,6%.</p>
3.	Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan	Terdapat persamaan pada variabel x	Perbedaan terdapat pada variabel x	Hasil Penelitian ini menyimpulkan, bahwa terdapat

No	Judul	Persaman	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<p>Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Cikupa Tangerang</p> <p>Andi Sutisna, Ambuy Sabur, Sri Yanti (2022)</p>	<p>dan y yang sama sama membahas mengenai kompetensi manajerial dan kinerja guru</p>	<p>mengenai motivasi berprestasi</p>	<p>hubungan yang positif dan signifikan kompetensi manajerial Kepala Sekolah dengan kinerja guru,terdapat hubungan yang positif dan signifikan motivasi berprestasi dengan kinerja guru dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan kompetensi manajerial Kepala Sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi manajerial Kepala Sekolah, maka semakin meningkat kinerja gurunya, dan semakin tinggi motivasi berprestasi, maka semakin meningkat juga kinerja gurunya.</p>
4.	<p><u>Hubungan Antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim</u></p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel x dan y yang</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel x mengenai</p>	<p>Hasil pertama, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara</p>

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<p data-bbox="427 344 647 416"><u>Sekolah Dengan Kinerja Guru</u></p> <p data-bbox="427 454 639 562">M Tampubolon, H Sihotang (2019)</p>	<p data-bbox="734 344 906 600">sama sama membahas mengenai kompetensi manajerial dan kinerja guru</p>	<p data-bbox="933 344 1038 416">iklim sekolah</p>	<p data-bbox="1118 344 1356 1989">kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y). Diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,687 dan persamaan regresi $\hat{Y} = 32,144 + 0,617X1$. Kedua, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim sekolah (X2) dengan kinerja guru (Y) serta diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,463 berarti memiliki korelasi positif dan cukup kuat dan persamaan regresi $\hat{Y} = 44.960 + 0,487X2$. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) secara simultan dengan kinerja guru (Y). Diperoleh koefisien</p>

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				korelasi ganda (ry12) sebesar 0,703 yang berarti korelasi positif dan kuat dan persamaan regresi $\hat{Y} = 25,138 + 0,544X_1 + 0,176X_2$.
5.	<p>Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara</p> <p>Ni Luh Putu Sri Laksmi, Anak Agung Gede Agung, Sudirman Sudirman (2019)</p>	Terdapat persamaan pada variabel x dan y mengenai kompetensi manajerial dan kinerja guru	Perbedaan terdapat pada variabel x mengenai kepemimpinan pelayan, budaya organisasi, motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan pelayan dengan motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,433 (2) Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,209 (3) Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,297 (4) Ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan pelayan dengan kinerja guru dengan koefisien

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				<p>jalur sebesar 0,132 (5) Ada hubungan yang signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,398 (6) Ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,056 (7) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,320</p>
6.	<p>Hubungan Kepemimpinan dan Manajerial Kepala Sekolah serta Kemampuan Teknologi terhadap Kinerja Guru SMK di Kecamatan Rappocini</p> <p>Hartini Rami (2023)</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel x dan y mengenai kompetensi manajerial dan kinerja guru</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel x mengenai kepemimpinan dan kemampuan teknologi</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi kepemimpinan dan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK. Sedangkan kemampuan teknologi guru tidak berpengaruh</p>

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja guru.
7.	<p>Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Dengan Efektivitas Pembelajaran (Studi Di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kalideres Jakarta Barat)</p> <p>Liseu Taqillah. Nana Suryapermana, Atang Suryana (2022)</p>	Terdapat persamaan pada variabel x mengenai kompetensi manajerial	Perbedaan terdapat pada variabel x mengenai iklim sekolah dan variable y mengenai efektivitas pembelajaran	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan efektivitas pembelajaran dan antara iklim sekolah dengan efektivitas pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung > ttabel yaitu 1,743 > 1,684 dan 3,689 > 1,684. Serta adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama dengan efektivitas pembelajaran, yaitu ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis Fhitung > Ftabel = 6,612 > 1,684.</p>
8.	Pengaruh Kompetensi	Terdapat persamaan	Perbedaan terdapat	Terdapat pengaruh

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	<p>Manajerial Kepala Sekolah, Kompetensi Supervisi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Batang Kuis</p> <p>Nur 'Afiyah Raisal, Akrim, Irvan (2022)</p>	<p>pada variabel x dan y mengenai kompetensi manajerial dan kinerja guru</p>	<p>pada variabel x mengenai kompetensi supervisi dan profesionalisme guru</p>	<p>signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 5.1% ; Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi supervisi terhadap kinerja guru sebesar 6.3% ; Terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme guru terhadap kinerja guru sebesar 3.5% ; Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah, kompetensi supervisi, dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 12.1%.</p>
9.	<p>Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Mts</p>	<p>Terdapat persamaan pada variabel x dan y mengenai kompetensi manajerial dan kinerja guru</p>	<p>Perbedaan terdapat pada variabel x mengenai kompensasi guru dan kompetensi professional guru</p>	<p>Hasil analisis data berdasarkan nilai koefisien korelasi dan determinasi untuk masing-masing variabel penelitian terhadap kinerja guru diperoleh koefisien</p>

No	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Mahram, Muhammad, Ribahan (2023)			determinasi keterampilan manajerial kepala madrasah sebesar 0,324 dan 10,5%, kompensasi guru sebesar 0,298 dan 8,9%, dan variabel kompetensi profesional guru sebesar 0,711 dan 50,5%. Sedangkan hasil nilai koefisien determinasi secara bersama diperoleh sebesar 52,3%.
10.	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Guru Wilda Oktaviani, Zulqarnain, Sukarno (2022)	Terdapat persamaan pada variabel x dan y mengenai kompetensi manajerial dan kinerja guru	Perbedaan terdapat pada variabel x mengenai organizational citizenship behavior	Hasil dari riset ini menjelaskan kemampuan manajerial dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi kemampuan manajerial dan organizational citizenship behavior bagi sekolah adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Lebih lanjut, adanya

No	Judul	Persaman	Perbedaan	Hasil Penelitian
				kemampuan manajerial yang kuat pada kepala madrasah, menyebabkan kinerja guru dapat berjalan dengan optimal.

