

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan menjadi faktor penting dalam upaya pengembangan manusia di suatu bangsa. Termasuk di dalamnya yaitu pendidikan Islam seperti pesantren. Pesantren merupakan salah satu institusi pendidikan di Indonesia yang bergerak di bidang pengembangan pengetahuan keislaman. Pesantren memiliki nilai strategis dalam pengembangan masyarakat Indonesia karena memiliki karakteristik yang sama dengan bangsa Indonesia. Tampak bahwa hingga dewasa ini pesantren ikut berkontribusi dalam meningkatkan pendidikan nasional (Sulthon, 2005:8). Dari waktu ke waktu, pesantren semakin berkembang baik kualitas maupun kuantitasnya sehingga pesantren mampu menjadi pilihan alternatif bagi pendidikan masyarakat. Agar upaya pengembangan masyarakat Indonesia benar-benar dapat terealisasikan melalui pendidikan pesantren, maka perlu adanya peningkatan mutu pendidikan pesantren.

Peningkatan mutu pesantren dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor dan salah satu faktor tersebut adalah manajemen. George R. Terry (dalam Badrudin, 2015:3) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang terdiri atas kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakkan (*actuating*) serta pengendalian (*controlling*) yang dilakukan untuk menetapkan tujuan serta mencapainya melalui pemanfaatan sumber daya yang ada.

Siswanto (2005: 2) menyatakan bahwa untuk mewujudkan manajemen yang baik dalam suatu organisasi diperlukan seorang manajer yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya. Hal demikian berlaku di dalam dunia pendidikan seperti pesantren, kualitas manajemen pesantren akan bergantung kepada seorang manajer yang memimpin di lembaga tersebut. Oleh karena itu, seorang pimpinan pesantren dituntut agar memiliki kemampuan manajerial untuk mengelola lembaganya.

Wahyudi (2019: 67) mengemukakan bahwa ada tiga macam kemampuan manajerial yang harus dikuasai oleh seorang manajer, kemampuan tersebut adalah kemampuan teknis, kemampuan manusiawi, dan kemampuan konseptual. Sejalan dengan pendapat tersebut, Robert L Katz (dalam Marno dan Triyo, 2008: 53) mengemukakan bahwa ada tiga macam kemampuan manajerial yang mestinya dimiliki oleh seorang manajer yakni:

(1) kemampuan teknis, yaitu kemampuan untuk menggunakan peralatan, prosedur, atau teknik-teknik bidang tertentu; (2) kemampuan manusiawi, yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi dan mendorong orang lain baik sebagai kelompok atau individu. Seperti anggota organisasi, para relasi dan bawahan sendiri; (3) kemampuan konseptual, yaitu kemampuan ranah mental seorang manajer untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi sehingga organisasi mampu menjadi suatu kesatuan yang utuh.

Penjelasan di atas mengisyaratkan bahwa seorang pimpinan pesantren harus memiliki kemampuan manajerial yaitu kemampuan teknis, kemampuan manusiawi dan kemampuan konseptual. Dengan kemampuan manajerial yang baik pimpinan pesantren diharapkan mampu menjadi pembimbing dan pendorong bagi para guru agar mereka mampu menampilkan kinerjanya dengan baik.

Kedudukan guru mempunyai peran penting dalam menentukan mutu pendidikan. Sugeng (2012) berpendapat bahwa:

Tinggi rendahnya mutu dalam penyelenggaraan pendidikan salah satunya bergantung pada bagaimana kinerja guru dalam proses pembelajaran. Artinya jika guru menunjukkan kinerja yang baik dalam proses pembelajaran maka mutu pendidikan yang dihasilkan akan baik pula, sebaliknya jika kinerja guru dalam proses pembelajaran buruk maka akan mutu pendidikan yang dihasilkan akan buruk pula.

Oleh karena itu, dalam menciptakan keberhasilan pendidikan harus dilakukan upaya peningkatan kinerja guru dan prestasinya.

Mangkunegara (dalam Euis dan Donni, 2013:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapatkan oleh pegawai dari melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil dari performa seorang guru dalam membimbing dan mengembangkan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran (Supardi, 2013:54).

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru diatur di dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 di pasal 20 bahwa seorang guru bertanggung jawab dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil dari suatu proses pembelajaran.

Sejalan dengan undang-undang tersebut, Mulyasa (2017: 103) memandang bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi proses maupun hasil dari suatu pembelajaran. Merencanaan pembelajaran berarti merumuskan tujuan suatu pembelajaran dan bagaimana mencapainya, serta apa yang akan didapatkan oleh peserta didik setelah selesai melaksanakan pembelajaran. Melaksanakan, berarti menjalankan apa yang sudah direncanakan. Pelaksanaan pembelajaran dibagi menjadi tiga tahapan yaitu pembukaan, kegiatan inti dan penutupan. Selanjutnya, menilai atau mengevaluasi berarti mengukur kesiapan dan keberhasilan dari setiap proses yang akan maupun yang telah dilaksanakan. Dengan demikian, kinerja guru adalah hasil dari usaha seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran baik dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi dan penilaian hasil dari suatu pembelajaran.

Winaryo (2017) memberikan keterangan bahwa sebagian guru di Indonesia belum mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Begitu pun yang terjadi kepada kepala lembaga pendidikan dalam hal ini pimpinan pesantren yang belum memahami sepenuhnya tentang pesantren sebagai sebuah sistem organisasi yang saling berhubungan dalam mewujudkan hasil akhir. Selain itu, pimpinan pesantren sedikit sekali yang memiliki kemampuan manajerial yang memadai. Pada kenyataan tersebut berdampak pada lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian awal di Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung pada tanggal 15 Desember 2019, ditemukan permasalahan pada pelaksanaan tugas pimpinan pesantren. Permasalahan tersebut diantaranya pimpinan pesantren belum

membuat perencanaan jangka panjang. Terkadang intruksi diberikan secara dadakan tanpa ada rencana di awal. Pengarahan yang dilakukan kepada guru-guru sering bersifat kuratif (perbaikan) bukan preventif (pencegahan). Pengawasan yang dilakukan pimpinan pesantren kepada guru juga belum maksimal dikarenakan sebagian waktunya digunakan untuk melaksanakan tugas di lembaga lain.

Selanjutnya, terdapat pula permasalahan yang terjadi pada guru pesantren Nuruzzaman. Permasalahan tersebut diantaranya beberapa guru tidak tepat waktu dalam membuat perencanaan pembelajaran. Beberapa guru belum mampu menyajikan materi kepada santri dengan baik. Sebagian guru sering tidak tepat waktu dalam mengajar (terlambat masuk kelas). Kebanyakan guru kurang memperhatikan dan memberikan motivasi kepada para santri. Selain itu, masih ada guru yang menggunakan sistem katrol (mengira-ngira) dalam memberikan nilai kepada santri.

Berdasarkan deskripsi di atas, ada tiga alasan yang membuat penyusun melakukan penelitian ini. yaitu: Pertama, kemajuan pendidikan pesantren membutuhkan seorang pimpinan yang mampu mengelola satuan pendidikan pesantren dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pesantren. Kedua, anggapan masyarakat selama ini bahwa guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Padahal seorang guru hanyalah bagian dalam sistem di pesantren. Selain guru, pimpinan pesantren adalah bagian penting lainnya yang berperan di pesantren. Ketiga, mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen pendidikan Islam yang berjalan dengan pesat, maka penyusun perlu berkontribusi ikut mengembangkannya melalui penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penyusun terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kemampuan Manajerial Pimpinan Pesantren Dengan Kinerja Guru (Penelitian di Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kemampuan manajerial pimpinan Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung?
2. Bagaimana kinerja guru Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung?
3. Bagaimana hubungan kemampuan manajerial pimpinan pesantren dengan kinerja guru Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Secara khusus tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Mendeskripsikan kemampuan manajerial pimpinan Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung.
2. Mendeskripsikan kinerja guru Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung.
3. Menguji hipotesis hubungan antara kemampuan manajerial pimpinan pesantren dengan kinerja guru Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Sugiyono (2016:283) mengemukakan bahwa manfaat penelitian merupakan dampak positif yang diperoleh setelah dilakukan penelitian secara akurat dan tercapainya tujuan penelitian. Dengan dilakukan penelitian mengenai “Hubungan Kemampuan Manajerial Pimpinan Pesantren Dengan Kinerja Guru (Penelitian di Pondok Pesantren Nuruzzaman Bandung)” diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang signifikan di kalangan intelektual, sehingga semakin menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan hubungan kemampuan manajerial pimpinan pesantren dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan topik hubungan kemampuan manajerial pimpinan pesantren dengan kinerja guru.
- b. Bagi pesantren, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan renungan dan masukan kepada pimpinan pesantren dan para guru tentang hubungan

kemampuan manajerial pimpinan pesantren dengan kinerja guru Pondok Pesantren Nuruzzaman.

- c. Bagi program studi, dapat memperluas pengenalan jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta mempererat kerjasama di bidang akademik dengan lembaga atau instansi terkait.

E. Kerangka Berpikir

Pimpinan pesantren merupakan satu elemen penting dalam sistem organisasi pesantren, pimpinan pesantren sebagai manajer di pesantren sangat berpengaruh terhadap ketercapaian tujuan pesantren. Ketercapaian pendidikan pesantren sangat dipengaruhi oleh kebijaksanaan dan kecakapan pimpinan pesantren. Hal ini karena pimpinan pesantren merupakan pejabat yang profesional bertugas mengatur seluruh sumber daya yang ada di pesantren termasuk guru agar tujuan pendidikan pesantren dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Wahyudi (2019: 67), kemampuan manajerial seorang manajer dalam hal ini adalah pimpinan pesantren dalam rangka pelaksanaan tugas manajerialnya di perlukan tiga macam kemampuan, yakni: (1) kemampuan teknis, yaitu kemampuan di suatu bidang tertentu mencakup kemampuan menggunakan peralatan, prosedur dan teknik- tekniknya, (2) kemampuan manusiawi, yaitu sebagai individu atau kelompok yang mampu bekerjasama dengan orang lain, berkomunikasi, saling memahami, memberi motivasi dan mendorong orang lain, (3) kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk menjadikan organisasi sebagai suatu kesatuan yang utuh dengan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi. Kemampuan manajerial yang dimiliki pimpinan pesantren akan mempengaruhi beberapa elemen penting lainnya dalam sistem organisasi pesantren seperti kinerja guru, staf dan para santri.

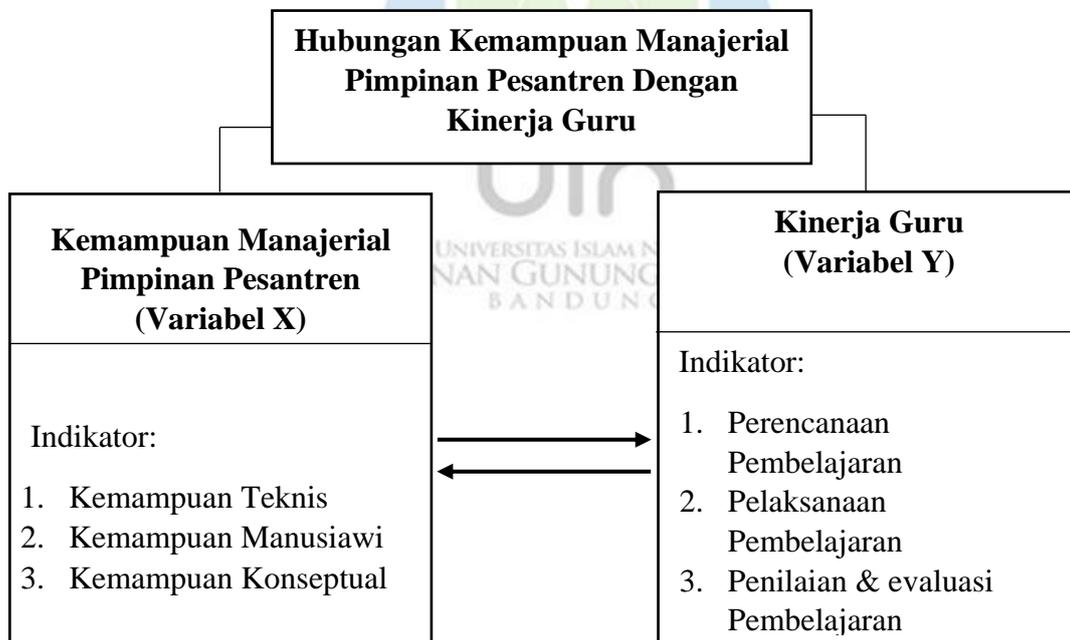
Sugeng (2012) mengemukakan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran menentukan tinggi atau rendahnya mutu dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, peranan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan harus ditingkatkan baik kinerja maupun prestasinya.

Mulyasa (2017: 103) berpendapat bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan serta

menilai dan mengevaluasi proses maupun hasil dari suatu pembelajaran. Kinerja guru tidak terlepas dari pengaruh seorang pimpinan pesantren sebagai manajer di pesantren. Danim dan Suparno mengemukakan bahwa seorang pemimpin di dalam lembaga pendidikan bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di lembaganya (dalam Ismuha, dkk, 2016). Jadi dengan adanya kemampuan manajerial pimpinan pesantren yang baik diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Sebaliknya, jika kemampuan manajerial pimpinan pesantren buruk maka akan menurunkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan menjelaskan bagaimana hubungan kemampuan manajerial pimpinan pesantren dengan kinerja guru di mana kemampuan manajerial sebagai variabel independen atau variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Untuk lebih jelasnya, kerangka berfikir pada penelitian ini dijelaskan dengan bagan berikut:



Gambar 1.1
Bagan Kerangka Berpikir Hubungan Kemampuan Manajerial Pimpinan Pesantren dengan Kinerja Guru

F. Hipotesis

Nazir (2017:132) berpendapat bahwa hipotesis adalah pernyataan yang kebenarannya perlu diuji secara empiris dan merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data, tetapi hanya baru berdasarkan pada teori yang relevan. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Menurut Iqbal Hasan (dalam Mahmud, 2011:139), hipotesis asosiatif adalah hipotesis mengenai nilai hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif kemampuan manajerial pimpinan pesantren dengan kinerja guru Pondok Pesantren Nuruzzaman. Artinya, semakin baik kemampuan manajerial pimpinan pesantren, maka akan semakin baik kinerja gurunya. Sebaliknya, semakin buruk kemampuan manajerial pimpinan pesantren, maka akan semakin buruk kinerja gurunya.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan obyek kajian dalam penelitian ini, penyusun menemukan beberapa karya ilmiah yang memiliki relevansi dengan penelitian ini yaitu berkaitan dengan kemampuan manajerial pimpinan pesantren dan kinerja guru yang dituangkan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama (Tahun) Jenis | Judul | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------------|--|--|
| 1 | Purwita Sari (2016) Skripsi | “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru | Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi (sig) pada hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,05, yaitu 0,006 ($0,006 <$ |

| | | | |
|---|---------------------------------|--|---|
| | | SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul” | 0,05), dan melalui hasil yang ditunjukkan dengan harga t hitung yang lebih besar dari t tabel dengan N=100 pada taraf signifikan 5% yaitu $4,846 > 1,984$. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 18,5%. |
| 2 | Adi Anwar Faisal (2012) Skripsi | “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta” | Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) kemampuan manajerial kepala sekolah yang terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan kepemimpinan dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,03. (2) kinerja guru yang terdiri dari aspek persiapan, proses, dan penilaian pembelajaran dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,35. (3) pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa faktor kemampuan manajerial memberikan sumbangan efektif sebesar 0,591, dapat diartikan bahwa 59% kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Hal itu juga dapat diartikan bahwa 41% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dukungan moril dan material dari pimpinan sekolah |

| | | | |
|---|--|---|--|
| 3 | Tiara Yuli Aldina (2018) Skripsi | “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung” | Hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh tentang Pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi variabel X dan Y sebesar 0,568 dengan taraf signifikansi 5%. Diperoleh pula R Square sebesar 0,323. Adapun besarnya pengaruh Keterampilan Kepala Madrasah yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sebesar 32,3% dan sisanya 67,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan fokus pembahasan dalam penelitian ini, seperti: gaji, sarana dan prasarana. |
| 4 | Rastina R (2017) Tesis | “Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Di Gugus 1 Kec. Palu Barat Kota Palu” | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Gugus 1 Kec. Palu Barat Kota Palu berada pada kategori sedang dengan persentase 59,52%, (2) kompetensi supervisi kepala sekolah di SD Gugus 1 Kec. Palu Barat Kota Palu juga berada pada kategori sedang dengan persentase 47,62% dan (3) kinerja guru di SD Gugus 1 Kec. Palu Barat Kota Palu adalah sedang dengan persentase 64,29%, (4) dengan membandingkan nilai yang berarti bahwa tidak ada pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus 1 Kec. |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | Palu Barat, Kota Palu., (5) melihat perbandingan nilai yang berarti bahwa tidak ada pengaruh kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus 1 Kec. Palu Barat, Kota Palu, (6) secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru |
| 5 | Artikel Sugeng di Jurnal <i>Education Management</i> (2012) | “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kabupaten Kudus” | Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompetensi manajerial 46.7% menyumbang secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) Budaya sekolah menyumbang 53.6% secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) sumbangan secara positif dan signifikan dihasilkan dari hasil pengaruh secara bersama-sama antara kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 60.5% |
| 6 | Artikel Dahlan, Hermanu Iriawan, Hamdan di <i>Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik</i> | “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Sosial Guru di | Hasil penelitian menunjukkan untuk tingkat kompetensi manajerial kepala sekolah SMA Negeri 11 Makassar berada dalam kategori baik, dilihat dari aspek kemampuan konseptual, kemampuan manusiawi, dan kemampuan teknik, untuk tingkat kompetensi sosial guru di SMA Negeri 11 Makassar berada dalam kategori baik, dilihat |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | (2017) | SMA Negeri 11 Makassar” | dari aspek adaptasi, komunikasi, dan interaksi, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kompetensi sosial guru di SMA Negeri 11 Makassar. |
| 7 | Artikel Beni Habibi di <i>Jurnal Pendidikan ekonomi Dinamika Pendidikan</i> (2015) | “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Bismen Di Kota Tegal” | Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 17,7%. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 46,8%. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 47,8% pengaruh positif itu bahwa jika kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru semakin baik maka profesionalisme guru semakin baik. |
| 8 | Artikel Usman, Sowiyah, Sumadi di <i>Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan</i> (2015) | “Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri | Kompetensi manajerial kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tanggamus sebesar 78,0%. Kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP negeri di Kabupaten Tanggamus sebesar 79,6%. Secara bersama-sama kompetensi manajerial dan kompetensi supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif dan |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | Se-Kabupaten Tanggamus” | signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tanggamussebesar 80,5 %. |
| 9 | Artikel Said Hutagaol, Melisa Nur Asima Sidabutar di <i>Jurnal Manajemen Pendidikan</i> (2013) | “Hubungan Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial dengan Kinerja Kepala Sekolah SMA Kota Pematansiantar Sumatera Utara” | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara pimpinan dan kinerja adalah sebesar 0,702 sedangkan koefisien determinasi artinya hubungan dengan kepemimpinan kinerja sebesar 49% dan melalui setiap 1 persamaan regresi $\hat{Y} = -5,8853 + 1,056 X1$. Ini menunjukkan kebaikan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja kepala sekolah dari 1,056. Nilai koefisien korelasi keterampilan manajerial dari kinerja kepala sekolah adalah sama dengan 0,616 sedangkan koefisien determinasi adalah bahwa keterampilan manajerial dengan kinerja kepala sekolah sebesar 38% dan melalui setiap 1 persamaan regresi $\hat{Y} = 15,580 + 0,892 X2$. Ini menunjukkan kebaikan keterampilan manajerial dengan meningkatkan kinerja kepala sekolah 0,892.</p> <p>Korelasi kepemimpinan dan keterampilan manajerial dengan kinerja kepala sekolah adalah sebesar 0,777 sedangkan melalui koefisien atau determinasi diketahui bahwa keterampilan kepemimpinan dan manajerial dengan kinerja kepala sekolah sebesar 60,4% dan persamaan regresi berganda $\hat{Y} = -26,106 + 0,8 X1 + 0,542$. Ini menunjukkan kebaikan kepemimpinan dengan meningkatkan kinerja</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>kepala sekolah 0,8 dan keterampilan manajerial dengan meningkatkan kinerja kepala sekolah 0,542.</p> <p>Ini berarti hubungan keterampilan kepemimpinan dan manajerial dengan kinerja kepala sekolah memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Sangat penting bagi semua kepala sekolah menengah yang memiliki dan menerapkan keterampilan kepemimpinan dan manajerial untuk mengoptimalkan kualitas dan kinerja kepala sekolah.</p> |
|--|--|--|--|

Dari beberapa penelitian terdahulu yang dituangkan dalam tabel di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah: (1) penelitian terdahulu dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (2) variabel X pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama mengkaji kemampuan manajerial pimpinan lembaga pendidikan (3) variabel Y pada penelitian terdahulu dan penelitian ini sama-sama mengkaji kinerja guru.

Adapun perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah (1) lokasi penelitian (2) waktu penelitian (3) objek penelitian (4) populasi dan sampel penelitian (5) penelitian ini dilakukan di lembaga pendidikan Islam yaitu pesantren sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di lembaga pendidikan formal yaitu sekolah umum di tingkat SD, SMP dan SMA.