

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada *profit* (keuntungan) dan komoditas komersial. Manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan, yang berarti seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Manajemen pendidikan di Indonesia masih belum menampakkan kemampuan profesional sebagaimana yang diinginkan. Masalah manajemen pendidikan merupakan salah satu masalah pokok yang menimbulkan krisis dalam dunia pendidikan Indonesia. Kondisi ini disebabkan karena tidak adanya tenaga-tenaga administrator pendidikan yang profesional. Oleh karena itu, hal penting yang harus dipertimbangkan bagi sebuah institusi pendidikan adalah adanya tenaga administrator pendidikan yang profesional.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan ditetapkan delapan standar pendidikan yaitu standar isi, standar proses, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Standar-standar tersebut di atas, merupakan acuan dan sebagai kriteria dalam menetapkan keberhasilan pendidikan. Salah satu standar yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan.

Tenaga administrator yang memegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah yaitu Kepala Sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi yang memiliki peran penting dalam rangka menjamin mutu pendidikan yang sesuai standar nasional pendidikan. Hal ini diperlukan guna menjaga kinerja tenaga kependidikan khususnya Guru dapat menyelenggarakan pendidikan yang efektif dan efisien.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di Sekolah. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi Sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas Kepala Sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menegaskan bahwa seorang Kepala Sekolah harus memiliki ilmu dan kompetensi minimal, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepala Sekolah adalah Guru yang di beri tugas tambahan sebagai Kepala Sekolah sehingga ia

pun harus memiliki kompetensi guru, yaitu kompetensi kepribadian, sosial dan professional.

Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan manajerial yang baik dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan memiliki kemampuan tersebut diharapkan dapat mempengaruhi kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sekolahnya.

Kepala Sekolah di angkat sebagai pimpinan tertinggi di Sekolah melalui proses, prosedur dan peraturan yang berlaku. Sebelum pengangkatan, Kepala Sekolah mengikuti pelatihan kompetensi di Balai Diklat Pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengelola dan memimpin Sekolah. Pelatihan ini merupakan upaya dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah. Setelah mengikuti pelatihan kompetensi ini, diharapkan kemampuan Kepala Sekolah sudah mumpuni, baik sebagai manajer maupun pemimpin Sekolah.

Kepala Sekolah sebagai manajer, memiliki kemampuan manajerial yang diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif dan efisien, menciptakan iklim kerja di Sekolah yang kondusif, mengadakan komunikasi yang efektif dengan bawahan dan mengembangkan potensi yang di miliki Sekolah, baik dari Siswa maupun Guru serta dapat mengawasi dan mengendalikan setiap proses yang berlangsung.

Peran Kepala Sekolah sangat penting dalam menunjang kinerja guru. Seperti halnya di wilayah gugus IX dan gugus XII Kecamatan Pacet ini, yang memiliki sembilan sekolah yang terdiri dari SDN Neglasari, SDN Nunuk, SDN Cibodas, SDN Cikatul, SDN Mandalahaji I, SDN Mandalahaji II, SDN Pasirhuni, SDN Cibogo dan SDN Celak. Kepala Sekolah di setiap Sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengelola dan memimpin demi kemajuan sekolah. Dengan kemampuan itu, diharapkan Kepala Sekolah dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif seperti melakukan penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja guru dilakukan Kepala Sekolah Dasar masing-masing guna mengukur sejauhmana kemampuan guru yang mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini diharapkan akan memberikan perubahan terhadap sekolah dasar yang terdapat di gugus IX dan XII menjadi lebih baik lagi.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Guru Sekolah Dasar

No	Nama Sekolah	Jml Guru	Unsur Penilaian								Jml	Rata/rata
			Keseti- aan	Prestasi Kerja	Tanggung Jawab	Ketaat- an	Kejuju- ran	Kerjasa- ma	Prakar- sa	Kepemi- mpinan		
1	SDN A	4	85	80	80	80	80	80	80	-	565	80,7
2	SDN B	4	85	75	75	80	80	75	75	-	545	77,8
3	SDN C	6	85	75	80	75	80	80	75	-	550	78,6
4	SDN D	4	85	75	80	75	80	75	75	-	545	77,8
5	SDN E	4	85	75	75	75	80	80	75	-	545	77,8
6	SDN F	4	85	80	80	75	80	80	80	-	560	80
7	SDN G	4	85	75	75	75	80	75	80	-	545	77,8
8	SDN H	5	85	80	75	80	80	80	75	-	555	79,3
9	SDN I	5	85	80	80	80	80	75	80	-	555	79,3
Jml		40	765	695	700	695	720	700	695	-		
Rata/rata		4,4	85	77,2	77,7	77,2	80	77,7	77,2	-		

Sumber : Data SDN di Gugus IX dan XII Kecamatan Pacet

Berdasarkan uraian di atas, penilaian yang dilakukan Kepala Sekolah memiliki nilai yang beragam. Perbedaan ini dapat diakibatkan oleh beberapa kemungkinan di antaranya yaitu standar penilaian yang diberikan Kepala Sekolah, persepsi Kepala Sekolah, porsi kerja di setiap Sekolah dan kinerja Guru di setiap Sekolah yang berbeda. Selain penilaian kinerja guru, kehadiran guru juga mesti diperhatikan. Hal ini dilakukan untuk menjaga stabilitas kinerja guru yang positif. Dengan tingkat kehadiran yang baik, memungkinkan Kepala Sekolah dapat membina dan mengawasi Guru lebih mendalam.

Tabel 1.2
Absensi Guru Sekolah Dasar

No	Nama Sekolah	Jml Guru	Bln	Hari Krj	Kehadiran Guru/bulan						Keterangan			Ttl hdr	%
					1	2	3	4	5	6	S	I	A		
1	SDN A	4	Feb	24	22	24	22	22			4	2		90	93,8
			Mar	24	20	22	24	24			3	3		90	93,8
			Apr	26	26	22	24	26			0	6		98	94,2
2	SDN B	4	Feb	24	22	24	20	22			2	6		88	91,7
			Mar	24	24	23	24	22			3	0		93	96,9
			Apr	26	25	22	24	26			2	5		97	93,3
3	SDN C	6	Feb	24	24	24	22	24	24	22	1	3		140	97,2
			Mar	24	22	24	24	22	24	24	2	4		138	95,8
			Apr	26	25	24	22	26	24	26	6	3		147	94,2
4	SDN D	4	Feb	24	24	24	24	23			1	0		95	98,9
			Mar	24	24	22	23	24			2	1		93	96,9
			Apr	26	24	24	26	26			2	2		100	96,2
5	SDN E	4	Feb	24	24	24	23	22			3	0		93	96,9
			Mar	24	22	24	22	23			2	3		91	94,8
			Apr	26	24	23	22	22			1	4		99	95,2
6	SDN F	4	Feb	24	24	24	22	22			0	4		92	95,8
			Mar	24	23	23	24	22			2	2		92	95,8
			Apr	26	24	24	24	26			2	4		98	94,2
7	SDN G	4	Feb	24	24	24	24	23			1	0		95	98,9
			Mar	24	22	24	23	24			3	0		93	96,9
			Apr	26	26	24	25	26			2	1		101	97,1

No	Nama Sekolah	Jml Guru	Bln	Hari Krj	Kehadiran Guru/bulan						Keterangan			Ttl hdr	%
					1	2	3	4	5	6	S	I	A		
8	SDN H	5	Feb	24	24	24	23	22	24		2	1		117	97,5
			Mar	24	23	24	23	24	24		0	2		118	98,3
			Apr	26	26	26	25	24	24		2	3		125	96,1
9	SDN I	5	Feb	24	24	24	24	23	23		2	0		118	98,3
			Mar	24	23	24	22	24	24		0	3		117	97,5
			Apr	26	26	26	24	24	25		2	3		125	96,1

Sumber : Data SDN di Gugus IX dan XII Kecamatan Pacet

Berdasarkan uraian di atas, dapat di lihat bahwa kehadiran guru sekolah dasar terbilang cukup baik. Data ini kalau di lihat lebih seksama lagi, belum adanya konsistensi kehadiran guru tiap bulannya bahkan cenderung mengalami penurunan dari bulan sebelumnya seperti yang terjadi pada bulan februari dan maret di SDN C, D, E, G, dan I. Hal ini bisa saja mengganggu stabilitas kinerja guru yang mungkin berimbas terhadap pengajaran terhadap siswa menjadi berkurang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan menuangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul :

Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dasar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wilayah Gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang mengacu pada latar belakang penelitian di atas, maka penulis akan membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah merupakan manajer dan pemimpin Sekolah yang diangkat melalui proses, prosedur dan peraturan yang berlaku. Sebelum pengangkatan dilakukan, Kepala Sekolah diwajibkan mengikuti pelatihan kompetensi yang dilakukan Balai Diklat Pendidikan yang bertujuan meningkatkan kemampuan Kepala Sekolah dalam mengelola dan memimpin Sekolah. Peran Kepala Sekolah sebagai manajer yang memiliki kemampuan manajerial diharapkan dapat mengelola di sembilan sekolah di wilayah gugus IX dan XI Kecamatan Pacet ini. Kemampuan manajerial di sembilan Sekolah ini berbeda, hal ini bisa dilihat dari penilaian kinerja guru yang dilakukan Kepala Sekolah masing-masing. Kemampuan manajerial ini meliputi unsur perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.
2. Penilaian kinerja Guru dilakukan oleh setiap Kepala Sekolah masing-masing yang dilakukan secara berkala atau berkesinambungan baik tiap bulan ataupun semester. Berdasarkan latar belakang setiap Kepala Sekolah memiliki penilaian yang berbeda yang mungkin disebabkan oleh standar penilaian Kepala Sekolah, persepsi Kepala Sekolah, porsi kerja dan kinerja guru di setiap Sekolah yang berbeda.

3. Kehadiran guru di setiap Sekolah yang belum konsistensi, hal ini dapat dilihat dari kehadiran tiap bulannya yang cenderung mengalami penurunan dari bulan sebelumnya seperti yang terjadi pada bulan february dan maret di SDN C, D, E, G, dan I. Hal ini bisa berakibat stabilitas kinerja guru jadi terganggu yang berimbas terhadap pengajaran terhadap siswa menjadi berkurang karena jumlah tatap muka dengan guru kurang dari jumlah kehadiran yang seharusnya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan perencanaan terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan pengorganisasian terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan pelaksanaan terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan perencanaan terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?
2. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan pengorganisasian terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?
3. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan pelaksanaan terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?
4. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja

guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?

5. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung?

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang penulis lakukan diharapkan akan membawa manfaat dan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis, sebagai berikut :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

1. Untuk menambah wawasan penulis mengenai kemampuan manajerial pada umumnya dan administrasi pendidikan pada khususnya.
2. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmiah mengenai administrasi pendidikan pada jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmiah administrasi pendidikan, khususnya mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar terhadap kinerja

guru sekolah dasar di wilayah gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian sarjana dalam program strata satu (S1) pada jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan (*compare*) bagi penelitian sejenis, sehingga aspek-aspek yang belum tergalikan dapat dikembangkan lebih lanjut dalam administrasi pendidikan pada jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
3. Diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pembendaharaan ilmu pengetahuan dan perkembangan ilmu serta alat evaluasi mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dasar terhadap kinerja guru sekolah dasar di wilayah gugus IX dan XII Kecamatan Pacet Kabupaten Bandung.

1.6 Kerangka Berpikir

Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha

kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 1980).¹ Sedangkan manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan inti dari administrasi karena manajemen sebagai alat pelaksana administrasi.²

Manajerial berasal dari kata manajer yang berarti pemimpin. Manajer merupakan pemimpin yang melaksanakan tugasnya dalam organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, manajer memerlukan kemampuan manajerial untuk melaksanakan kegiatan organisasinya. Kemampuan manajerial tidak bisa terlepas dari pandai tidaknya seorang manajer menguasai dan mengaplikasikan ilmu manajemen yang benar.

Kemampuan manajerial merupakan kemampuan seseorang untuk mengelola kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemberian motivasi, pengawasan dan penilaian berdasarkan dari fungsi dasar manajemen. Pernyataan tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Kast dan Rosenzweig, kemampuan manajerial atau kemampuan memimpin merupakan kemampuan para manajer dalam melaksanakan fungsi dasar manajemen dan kemampuannya mempertahankan keseimbangan dinamis.

¹ Ulbert Silalahi, *op.cit*, Hal : 9

² Sondang P. Siagian. 2004. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara : Jakarta. Hal : 5

Menurut George R. Terry merumuskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kemampuan manajerial memiliki kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam melakukan berbagai kegiatan. Dalam meningkatkan kemampuan manajerial, terdapat beberapa fungsi dasar manajemen yang dikemukakan oleh George R. Terry dan di kutip oleh Hasibuan, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pelaksanaan/Penggerakan (*Actuating*)
4. Pengawasan (*Controlling*)³

Berdasarkan fungsi-fungsi di atas, kemampuan manajerial kepala sekolah dasar dapat berlangsung secara sistematis yang terdiri dari perencanaan, keorganisasian, pelaksanaan atau penggerakan dan pengawasan. Sedangkan kinerja merupakan suatu hal yang individual, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku di organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.⁴

³ Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hlm : 3

⁴ Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. Hlm : 25

Selain beberapa pengertian di atas, kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Berdasarkan uraian tersebut di atas, mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Tugas Guru dalam profesinya bahwa guru sebagai pendidik dan sebagai pengajar. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar. Menurut pendapat yang dikemukakan Sutopo yang di kutip oleh Mahkfud⁶ dalam tesisnya yang mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama. Hlm : 9

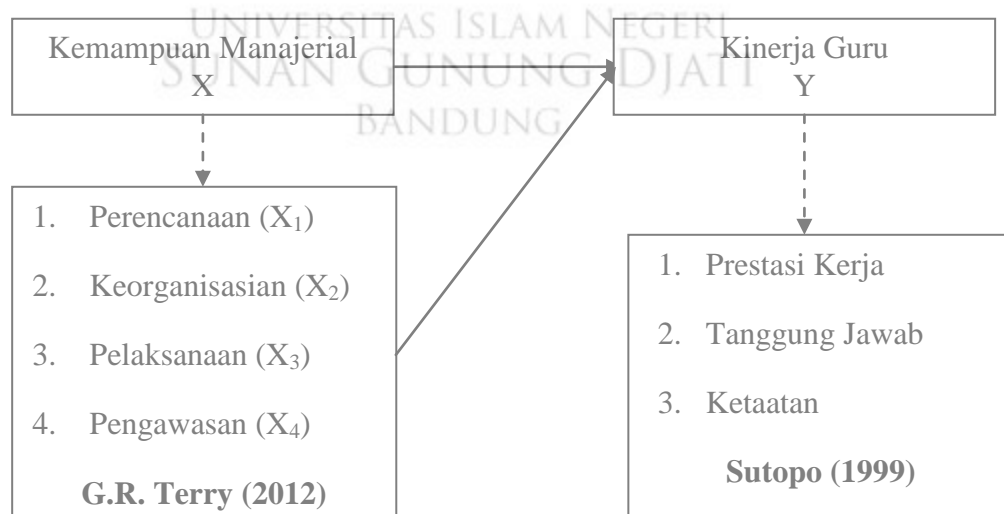
⁶ http://lib.uin-malang.ac.id/thesis/chapter_ii/08710043-m-mahkfud.ps di akses pada tanggal 23 maret 2013 jam 04.30

1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau DP3, dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek kinerja sebagai berikut :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama
7. Prakarsa
8. Kepemimpinan⁷

Berdasarkan beberapa indikator permasalahan mengenai pengawasan dan kinerja dapat penulis petakan dalam model kerangka pemikiran menjadi sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Kerangka Pemikiran



⁷ Sutopo. 1999. Administrasi Manajemen dan Organisasi. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara. Hlm : 145 (Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau DP3)

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, menunjukkan hubungan antara kemampuan manajerial Kepala Sekolah sebagai variabel independen (X) yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang berhubungan secara langsung dengan kinerja guru dan berpengaruh terhadap prestasi kerja, tanggung jawab dan ketaatan sebagai variabel dependen (Y).

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁸ Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini adalah:

Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan pendapat hipotesis di atas maka penulis mengemukakan operasional sebagai berikut:

a. $H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan perencanaan (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

$H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan perencanaan (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

⁸ Prof. Dr. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta. Hlm : 70

- b. $H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan pengorganisasian (X_2) terhadap kinerja guru (Y).
 $H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan pengorganisasian (X_2) terhadap kinerja guru (Y).
- c. $H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan pelaksanaan (X_3) terhadap kinerja guru (Y).
 $H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan pelaksanaan (X_3) terhadap kinerja guru (Y).
- d. $H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan pengawasan (X_4) terhadap kinerja guru (Y).
 $H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari melaksanakan pengawasan (X_4) terhadap kinerja guru (Y).
- e. $H_0 : \rho = 0$: tidak ada hubungan yang signifikan antara melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan (X) terhadap kinerja guru (Y).
 $H_a : \rho \neq 0$: ada hubungan yang signifikan antara melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan (X) terhadap kinerja guru (Y).