

**KONTRIBUSI KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI
SMP NEGERI 2 AIR JOMAN**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Studi Magister Manajemen**



SUPRAWITA SARI

1815300034

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

MEDAN

2020



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHANAN TESIS

NAMA : SUPRAWITA SARI
NPM : 1815300034
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN
JENJANG : S 2 (STRATA DUA)
JUDUL TESIS : KONTRIBUSI KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH
DAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMP NEGERI 2 AIR JOMAN

MEDAN, 17 JULI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

DIREKTUR PASCASARJANA

(Dr. Kiki Farida Ferine, SE., M.Si)



(Dr. M. Nasser, Sp.KK., FINSDV., AADV., D.law)

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Drs. H. Kasim Siyo, M.Si., Ph.D)

(Dr. M. Toyib Daulay, SE., MM)

KONTRIBUSI KEMAMPUAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMP NEGERI 2 AIR JOMAN

ABSTRAK

Setiap guru dituntut untuk memiliki dan terus meningkatkan produktivitas dalam memberikan pembelajaran di sekolah. Tingkat produktivitas guru yang tinggi mencerminkan kinerja guru yang baik, produktivitas guru yang baik akan menghasilkan output yang baik pula yaitu berupa lulusan – lulusan yang memiliki kualitas serta telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik pula. Oleh sebab itu, setiap guru harus memiliki kemampuan dan produktivitas yang tinggi untuk menghasilkan lulusan yang baik. Setiap sekolah diwajibkan memiliki guru – guru yang memiliki tingkat produktivitas yang baik agar dapat menghasilkan lulusan yang baik, melalui proses pembelajaran yang baik pula.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan. Banyak sampel pada penelitian ini sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Data kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Selanjutnya dilakukan analisa data dengan menggunakan regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan diketahui kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan. Sedangkan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian mampu untuk menjelaskan produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan adalah sebesar 80,56% sisanya sebesar 19,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Sistem Informasi Kepegawaian, Produktifitas

**CONTRIBUTION OF MANAGERIAL CAPABILITIES OF SCHOOL HEAD
ANINFORMATIONINFORMATION SYSTEMS OF EMPLOYEES
ON TEACHER'S WORK PRODUCTIVITYIN
SMP NEGERI 2 AIR JOMAN**

ABSTRACT

Every teacher is required to have and continue to improve productivity in providing learning in schools. The high level of teacher productivity reflects good teacher performance, good teacher productivity will produce good output too, namely in the form of graduates who have quality and already have good knowledge and skills too. Therefore, every teacher must have the ability and high productivity to produce good graduates. Every school is required to have teachers who have a good level of productivity in order to produce good graduates, through a good learning process.

The population in this study were all teachers of Air Joman 2 Asahan Middle School. Many samples in this study were 59 people. Data collection techniques using questionnaires and literature study. Questionnaire data will be tested for validity and reliability first. Data analysis is then performed using multiple linear regression and the coefficient of determination. Hypothesis testing using t test, F test

The results of this study indicate that partially and simultaneously the managerial ability of school principals and staffing information systems have a significant effect on teacher productivity in Air Joman 2 Middle School Asahan. While the managerial ability of school principals and staffing management information systems is able to explain the productivity of teachers in Air Joman 2 Air JomanAsahan as much as 80.56%, the remaining 19.5% is explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Principal's Managerial Ability, Staffing Information System, Productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Produktivitas Guru.....	11
a. Pengertian Produktivitas.....	11
b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	14
c. Indikator Produktivitas Kerja Guru	26
2. Kemampuan Manajerial.....	27
a. Pengertian Kemampuan Manajerial.....	27
b. Kepala Sekolah Yang Efektif	29
c. Indikator Kemampuan Manajerial Kepsek.....	33
3. Sistem Informasi Kepegawaian.....	35
a. Pengertian Sistem Informasi Kepegawaian	35
b. Indikator Sistem Informasi Kepegawaian.....	37
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Berpikir.....	42
D. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN	44
A.Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	44
B Populasi dan Sampel	45
C.Sumber dan Jenis Data	45
D.Teknik Pengumpulan Data	46
E. Definisi Operasional Variabel	47
F. Pengujian Kualitas Data	48
G. Pengujian Asumsi Klasik	49
H.Teknik Analisis Data	51
I. Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
J. Pengujian Hipotesis	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. GambaranUmumSubjekPenelitian.....	55
B. Hasil Penelitian.....	65
1. Gambaran Umum Tentang Reponden Penelitian	65
2. Gambaran Umum Deskripsi Jawaban Responden	67
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	83
4. Analisis Regresi Linear Berganda	85
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	86
6. Pengujian Hipotesis	89
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	93
1. Pengaruh Kemampuan Managerial Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Guru.....	93
2. Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Produktivitas Guru.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Lulusan SMPN 2 Air Joman	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pertemuan Kepala Sekolah Dengan Guru SMP Negeri2 Air Joman.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 4.1 Data RespondenMenurutJenisKelamin.....	64
Tabel 4.2 Data RespondenMenurut Status Pekerjaan	65
Tabel 4.3 Data RespondenMenurut Lama Mengajar	65
Tabel 4.4 TabulasiKuesioner 1 Variabel Managerial KepalaSekolah	66
Tabel 4.5 TabulasiKuesioner 2 Variabel Managerial KepalaSekolah	67
Tabel 4.6 TabulasiKuesioner 3 Variabel Managerial KepalaSekolah	68
Tabel 4.7 TabulasiKuesioner 4 Variabel Managerial KepalaSekolah	68
Tabel 4.8 TabulasiKuesioner 5 Variabel Managerial KepalaSekolah	69
Tabel 4.9 TabulasiKuesioner 6 Variabel Managerial KepalaSekolah	70
Tabel 4.10 TabulasiKuesioner 1 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	71
Tabel 4.11 TabulasiKuesioner 2 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	71
Tabel 4.12 TabulasiKuesioner 3 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	72
Tabel 4.13 TabulasiKuesioner 4 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	73
Tabel 4.14 TabulasiKuesioner 5 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	74
Tabel 4.15 TabulasiKuesioner 6 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	74
Tabel 4.16 TabulasiKuesioner 7 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	75
Tabel 4.17 TabulasiKuesioner 8 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	76
Tabel 4.18 TabulasiKuesioner 9 VariabelSistemInformasiKepegawaian..	76
Tabel 4.19 TabulasiKuesioner 10 VariabelSistemInformasiKepegawaian	77
Tabel 4.20 TabulasiKuesioner 1 VariabelProduktivitas Guru.....	78
Tabel 4.21 TabulasiKuesioner 2VariabelProduktivitas Guru.....	78
Tabel 4.22 TabulasiKuesioner 3 VariabelProduktivitas Guru.....	79
Tabel 4.23 TabulasiKuesioner 4 VariabelProduktivitas Guru.....	80
Tabel 4.24 TabulasiKuesioner 5VariabelProduktivitas Guru.....	80
Tabel 4.25 TabulasiKuesioner 6 VariabelProduktivitas Guru.....	81

Tabel 4.26 Pengujian Validitas Setiap Variabel Penelitian.....	82
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel.....	83
Tabel 4.28 Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel 4.29 Uji Normalitas	87
Tabel 4.30 Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.31 Uji Heteroskedastisitas	88
Tabel 4.32 Pengujian Hipotesis	89
Tabel 4.33 Anova.....	91
Tabel 4.34 Model Summary	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Manajemen	29
Gambar 2.2. KerangkaBerpikir.....	41
Gambar 4.1 StrukturOrganisasi SMP Negeri 2 Air Joman	56
Gambar 4.2 UjiNormalitasMetode Histogram.....	85
Gambar 4.3 UjiNormalitasMetode Normal P-Plot.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	101
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	105
Lampiran 3 Tabel r Product Moment.....	110
Lampiran 4 F Tabel.....	111
Lampiran 5 t Tabel.....	112
Lampiran 6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas	113
Lampiran 7 Hasil Penelitian	118

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu bangsa. Pendidikan yang baik akan dapat membantu peningkatan kualitas sumber daya manusia generasi penerus bangsa, dan sebaliknya pendidikan yang buruk hanya akan menjadikan generasi penerus bangsa akan sangat lemah. Oleh sebab itu, pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam perjalanan suatu bangsa. Sebagai bangsa yang besar, penyelenggaraan pendidikan secara nasional menjadi tanggungjawab pemerintah. Pendidikan nasional saat ini oleh pemerintah diselenggarakan secara langsung melalui sekolah – sekolah negeri mulai jenjang pendidikan dasar, yaitu sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan pendidikan tinggi. Namun demikian pemerintah memberikan keluasaan bagi swasta untuk menyelenggarakan pendidikan formal tersebut.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan menengah pertama, dibutuhkan guru – guru yang menjadi ujung tombak penyelenggaraan pendidikan di sekolah – sekolah. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan. Sesuai dengan pernyataan Undang – Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidid profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru yang paling memahami mengapa prestasi belajar siswa menurun, mengapa sebagian murid bolos, metode mengajar apa yang efektif, kurikulumnya apa dan bagaimana yang dapat dilaksanakan dan tidak dapat dilaksanakan. Oleh sebab itu, setiap guru harus memiliki kemampuan dan produktivitas yang tinggi untuk menghasilkan lulusan yang baik. Setiap sekolah diwajibkan memiliki guru – guru yang memiliki tingkat produktivitas yang baik agar dapat menghasilkan lulusan yang baik, melalui proses pembelajaran yang baik pula.

Setiap guru dituntut untuk memiliki dan terus meningkatkan produktivitas dalam memberikan pembelajaran di sekolah. Tingkat produktivitas guru yang tinggi mencerminkan kinerja guru yang baik, produktivitas guru yang baik akan menghasilkan output yang baik pula yaitu berupa lulusan – lulusan yang memiliki kualitas serta telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik pula. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan oleh Sutrisno (2016:102) bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang diukur pada waktu tertentu. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa guru yang baik yang memiliki peran serta yang tinggi untuk menghasilkan hal – hal yang positif bagi institusinya.

Sebagai salah satu penyelenggara pendidikan menengah pertama yang diselenggarakan oleh pemerintah secara langsung, Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman, memiliki guru – guru yang tidak sedikit. Data menunjukkan bahwa guru – guru yang ada memiliki tingkat produktivitas yang kurang maksimal. Hal tersebut berdasarkan pada data lulusan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman yang melanjutkan pendidikannya ke sekolah menengah atas negeri yang cenderung mengalami penurunan.

Data lulusan SMP Negeri 2 Air Joman yang melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas Negeri untuk kurun 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Lulusan SMPN 2 Air Joman
Melanjut ke SMAN di Kabupaten Asahan

No	Tahun	Perbandingan Lulusan SMP Negeri 2 dan Lanjut Ke SMA Negeri			Keterangan
		Lulusan SMPN 2	Lanjut ke SMAN	%	
1	2016	435	217	49,89	Rendah
2	2017	421	206	48,93	Rendah
3	2018	437	201	46,00	Rendah
4	2019	441	205	46,49	Rendah

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2020

Tabel 1.1 jelas menunjukkan bahwa lulusan dari SMP Negeri 2 Air Joman yang lulus masuk ke sekolah menengah atas negeri cenderung mengalami penurunan pada kurun waktu 2016 – 2019. Data tersebut menjadi salah satu tolak ukur dari produktivitas guru – guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman tidak baik – baik saja. Perlu pengkajian dan penelitian yang dalam mengutuk mengetahui penyebab rendahnya produktivitas tersebut.

Permasalahan produktivitas guru ini menjadi semakin kurang dapat dimaksimalkan ketika di Pemerintah Republik Indonesia menyatakan bahwa Indonesia telah terjangkit wabah virus covid-19. Setiap guru diharuskan mengajar dari rumah, dan siswa belajar dari rumah. Hal ini tentu menjadi kurang efektif bagi guru untuk meningkatkan produktivitasnya. Tentunya pengawasan yang seharusnya dilakukan oleh manajemen sekolah menjadi tidak dapat dilaksanakan secara maksimal. Tentu ini menjadi masalah baru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan. Kondisi virus covid-19 ini menjadikan semua hal yang berhubungan dengan peningkatan produktivitas guru menjadi

terhambat. Sulitnya pengawasan, peningkatan kualitas sumber daya guru, dan hal lainnya menjadi tidak mudah bagi pihak manajemen sekolah.

Berdasarkan pada observasi yang telah dilakukan, diduga bahwa peran pimpinan dalam hal ini adalah Kepala Sekolah terkait dengan kemampuan manajerialnya menjadi salah satu variabel yang menyebabkan rendahnya produktivitas guru-guru di sekolah tersebut. Hasil dugaan berdasarkan observasi ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Engkay (2010) yang menyatakan kemampuan manajerial kepala sekolah signifikan mempengaruhi produktivitas guru. Lebih lanjut Siti dan Maman (2018) menyatakan kemampuan manajerial kepala sekolah akan mampu meningkatkan kompetensi guru, dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas guru. Sedangkan penelitian Jin, dkk (2018) menyatakan kompetensi manajerial kepala sekolah akan meningkatkan kepuasan kerja guru yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja (produktivitas) guru.

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas guru, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan bagi guru berkarya dengan penuh semangat. Dengan keterampilan manajerial yang dimiliki kepala sekolah maka akan dapat dengan mudah membangun dan mempertahankan produktivitas guru yang positif. Akdon (2011:129) menyebutkan kemampuan manajerial kepala sekolah merupakan seperangkat keterampilan teknis dalam upaya untuk melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk mendayagunakan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, setiap kepala sekolah dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial yang memadai, karena baik buruknya suatu

sekolah akan tergantung kepada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola organisasinya. Sebab, kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik dalam mengelola tenaga kependidikan dan guru – guru, maka semakin besar peluang kepala sekolah untuk menjadi pemimpin yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja lembaga pendidikan yang dikelolanya.

Salah satu alat ukur tentang kemampuan manajerial kepala sekolah adalah pertemuan – pertemuan resmi antara guru dengan pimpinan sekolah yang telah terjadwal maupun yang sifatnya insidental. Hasil pengamatan dan studi dokumentasi diketahui bahwa jumlah pertemuan (rapat) guru dengan pimpinan sekolah adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pertemuan Kepala Sekolah dengan Guru
SMPN 2 Air Joman

No.	Tahun	Jenis Pertemuan	Jumlah Pertemuan
1	2016	Pertemuan Rutin Semester	4
		Pertemuan Insidental	0
2	2017	Pertemuan Rutin Semester	4
		Pertemuan Insidental	1
3	2018	Pertemuan Rutin Semester	3
		Pertemuan Insidental	1
4	2019	Pertemuan Rutin Semester	4
		Pertemuan Insidental	0

Sumber: Data Sekunder Diolah, 2020

Tabel 1.2 menunjukkan intensitas pertemuan atau rapat yang dilaksanakan dalam satu tahun pelajaran. Pertemuan tersebut menunjukkan kemampuan manajerial kepala sekolah dalam memaksimalkan potensi sumber daya guru yang dimiliki untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Dilihat dari jumlah pertemuan antara kepala sekolah dengan guru cukup minim, dimana pertemuan rutin semester hanya 4x dalam 1 tahun pelajaran, bahkan pada tahun pelajaran 2018

pertemuan rutin semester tidak terlaksana 1x. Hal ini mencerminkan kondisi kemampuan manajerial kepala sekolah tersebut.

Selanjutnya hasil observasi lainnya diduga rendahnya produktivitas guru – guru disebabkan oleh sistem informasi kepegawaian yang ada di sekolah tersebut. Dugaan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lasmaya (2016) yang menyatakan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti (2013) yang menyatakan sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi komersial tentunya memiliki bagian yang mengurus tentang sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebagai salah satu lembaga publik yang menyelenggarakan pendidikan, Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman memiliki sistem informasi kepegawaian (simpeg) yang terkoneksi dengan lembaga induknya, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan baik tingkat kabupaten maupun propinsi. Sistem informasi ini penting bagi setiap guru untuk mengetahui perkembangan dirinya dan informasi lainnya yang dapat memotivasi dirinya untuk dapat meningkatkan produktivitasnya.

Penyebab terjadinya masalah pada sistem informasi kepegawaian yang ada di SMP Negeri 2 Air Joman sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas guru tersebut adalah operator sekolah yang bekerja tidak maksimal. Setiap operator harus mampu membantu setiap guru untuk mengetahui setiap informasi yang ada. Dan tentunya peran kepala sekolah dalam mendorong operator sekolah untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja guru juga baik sangat kuat. Oleh

sebab itu sistem informasi kepegawaian menjadi hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas guru – guru. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Ismayanti (2010) bahwa sistem informasi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi karyawan untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi pengembangan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, keterbukaan sistem informasi kepegawaian bagi guru akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka sangat penting untuk melakukan penelitian ini agar terjawab permasalahan produktivitas guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman. Penelitian ini dilakukan dengan judul **“Kontribusi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Smp Negeri 2 Air Joman”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan pada latar belakang masalah, perlu untuk melakukan identifikasi masalah pada penelitian ini. Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas guru SMP Negeri 2 Air Joman, sementara diduga disebabkan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah yang kurang maksimal diterapkan, hal ini didasarkan dari intensitas pertemuan kepala sekolah dengan guru yang cukup sedikit.
2. Diduga bahwa peran operator yang kurang maksimal menyebabkan sistem informasi kepegawaian yang dimiliki oleh SMP Negeri 2 Air Joman menjadi lemah, hal ini menyebabkan produktivitas guru juga menjadi rendah.

3. Dugaan sementara bahwa dorongan motivasi kepala sekolah yang dirasakan kurang maksimal kepada guru – guru menjadikan produktifitas guru menjadi lemah.

C.Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah penelitian ini, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan manajerial kepala sekolah berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman?
2. Apakah sistem informasi kepegawaian berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman?
3. Apakah kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman?

D.Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah penelitian ini, maka dapat ditetapkan yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi sistem informasi kepegawaian dalam meningkatkan produktivitas kerja guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian dalam meningkatkan produktivitas kerja guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan nantinya penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri sebagai bahan untuk melatih, mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan penulis sehubungan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi kepegawaian dalam meningkatkan produktivitas kerja para guru.
2. Bagi Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman, hasil penelitian ini akan menjadi salah satu referensi yang berguna untuk dapat meningkatkan produktivitas para guru dengan memperbaiki kemampuan manajerial setiap kepala sekolahnya serta memanfaatkan setiap fitur dalam sistem informasi kepegawaian yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini akan dapat menjadi salah satu referensi yang dapat digunakan sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

4. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Pancabudi, hasil penelitian ini merupakan sumbangsih kecil yang penulis berikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Produktivitas Guru

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat dikatakan sebagai perbandingan antara *output* dan *input*. Menurut Sutrisno (2016:104) bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Afifuddin (2014:218) menyatakan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Hal senada dikemukakan oleh Sinungan (2014:10) bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik dengan masuknya yang sebenarnya. Pendapat lain dinyatakan oleh Nawawi (2015:126) bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber kerja yang digunakan sebagai input.

Produktivitas dikatakan tinggi manakala prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan yang ditargetkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas serta

memenuhi standar yang telah ditentukan, sebaliknya produktivitas dikatakan rendah jika pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai target dari segi kualitas atau pun kuantitas. Sedangkan Mulyasa (2012:132) menyebutkan produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Memahami konsep dan teori produktivitas secara baik dapat dilakukan dengan cara membedakannya dari segi efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih atau menggunakan suatu metode untuk melakukan sesuatu. Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efektif = *do right things*). Efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu (efisiensi = *do things right*).

Siagian (2014:2) menyatakan produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat bahwa kemampuan organisasi untuk menyediakan sarana dan prasarana kerja yang digunakan untuk menunjang operasional organisasi sangat terbatas, sementara tujuan yang ingin dicapai tidak terbatas, maka tidak ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.

Sedarmayanti (2016:142) mengutip pengertian Produktivitas dari Dewan Produktivitas Nasional yang menyatakan “Produktivitas mengandung sikap

mental yang selalu mempunyai pandangan: mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas yang mengandung perbandingan antara hasil dan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas secara total atau secara keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Dalam pendidikan, produktivitas ini erat kaitannya dengan keberhasilan guru dalam pekerjaannya, yakni mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat memberhasilkan guru secara optimal, maka kepala sekolah harus memperhatikan masalah produktivitas kerja.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa penilaian produktivitas selain dapat dihitung antara perbandingan output dan input, juga dapat dinilai dengan melihat proses atau kegiatan pelaksanaan kegiatan manajemen. Kemampuan manajemen untuk menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Lebih lanjut Mulyasa (2012:185) menyatakan tentang produktivitas pendidikan yang terjadi di sekolah yakni bagaimana peserta didik, guru, kelompok dan sekolah pada umumnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dalam konteks produktivitas pendidikan, sumber-sumber

pendidikan, terutama guru sebagai ujung tombak pendidikan yang mengimplementasikan kurikulum dalam kegiatan pembelajaran dituntut harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengatur tentang tugas dan kewajiban guru dalam kegiatan pendidikan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pada pasal 52 ayat 1 mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan pasal 52 ayat 1 huruf (e), yang dimaksudkan dengan tugas tambahan misalnya menjadi pembina pramuka, pembimbing kegiatan kerja ilmiah dan guru piket.

Dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan dan evaluasi terhadap proses pembelajaran secara efektif dan efisien serta mencapai target-target kompetensi yang telah ditetapkan bahkan juga melebihi target tersebut.

b.Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Guru

Seorang guru dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi apabila didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik internal yang datang dari guru itu sendiri maupun yang datang dari luar diri. Sedarmayanti (2016:11) menyatakan tentang ciri – ciri individual yang memiliki produktivitas yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Tindakannya konstruktif
2. Percaya diri
3. Mempunyai rasa tanggungjawab
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
5. Mempunyai pandangan ke depan
6. Mampu menyelesaikan persoalan
7. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
8. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
9. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Pendapat lain dinyatakan oleh Gomes (2013:160) yang menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain:

1. *Knowledge* (pengetahuan)
2. *Skill* (keahlian)
3. *Abilities* (kemampuan)
4. *Attitude* (sikap)
5. *Behaviours* (perilaku)

Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru memegang posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor – faktor lainnya sehingga tercipta kegiatan pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Dede (2012:112) menyebutkan secara umum, guru harus

memenuhi dua kategori yaitu memiliki *capability* dan *loyalty*, yakni guru itu harus memiliki kemampuan dalam bidang ilmu yang diajarkannya, memiliki kemampuan teoritik tentang mengajar yang baik, mulai perencanaan, implementasi sampai evaluasi dan memiliki loyalitas keguruan, yakni terhadap tugas-tugas yang tidak semata di dalam kelas, tapi juga di luar kelas.

Pemerintah Republik Indonesia melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidik menyebutkan sebagai berikut:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - a. Kompetensi akademik
 - b. Kompetensi paedagogik
 - c. Kompetensi kepribadian
 - d. Kompetensi profesional
 - e. Kompetensi sosial

Berdasarkan PP Nomor 19 Tahun 2005 tersebut di atas, maka guru dituntut untuk memiliki paling kurang lima kompetensi yang bisa mendukung peningkatan produktivitas dalam pembelajaran yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Akademik

Seorang guru harus sudah menyelesaikan studi S1 dengan program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diasuhnya. Guru matematika adalah sarjana lulusan ilmu keguruan jurusan pendidikan matematika dan seterusnya. Kompetensi akademik tersebut juga ditunjukkan dengan adanya kemampuan sebagai berikut:

- a. Dapat membantu peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
- b. Tepat dalam memilih pendekatan, metode, dan teknik yang relevan dengan perkembangan fisik dan psikis peserta didik.
- c. Mampu membuat perencanaan yang baik dan melaksanakannya dalam pembelajaran.
- d. Mahir dalam pengelolaan kelas sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang diterapkannya.
- e. Tepat dalam membuat penilaian pembelajaran sekaligus bisa menerima hasil evaluasi pembelajaran yang dilakukannya untuk melaksanakan program tindak lanjut.
- f. Memilih kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan.

2. Kompetensi Paedagogik

Asrori (2010:199) menyatakan kompetensi paedagogik merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Mulyasa, (2012:75) menyatakan kompetensi ini meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi paedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Pemahaman wawasan/landasan kependidikan

Perkembangan zaman dengan berbagai teknologi yang terus menerus, menuntut seorang pendidik harus menguasai berbagai sub bidang ilmu pengetahuan yang relevan dengan pendidikan saat ini. Pemahaman terhadap wawasan ini meliputi:

- 1) Mempelajari ilmu yang relevan dengan mata pelajaran.
- 2) Mempelajari aplikasi bidang ilmu kedalam bidang ilmu lain (untuk program studi tertentu).
- 3) Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran.
- 4) Menerapkan kerja sama dalam pekerjaan
- 5) Memanfaatkan kemajuan iptek dalam pendidikan

b. Pemahaman terhadap peserta didik

Karakteristik siswa yang berbeda-beda harus dipahami oleh guru sebagai tenaga profesional kependidikan. Perbedaan individual berpengaruh terhadap cara dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, keadaan individual siswa harus dimengerti oleh guru dalam upaya pembelajaran. Dimiyati dan Mujiono (2006:49) menyatakan sedikitnya terdapat empat hal yang harus dipahami guru dari peserta didiknya, yaitu tingkat kecerdasan, kreativitas, cacat fisik, dan perkembangan

kognitif. Lebih lanjut Dimiyati dan Mujiono (2015:49) menyatakan secara umum guru diharapkan menciptakan kondisi yang baik, yang memungkinkan setiap peserta didik dapat mengembangkan kreativitasnya. Kondisi fisik antara lain berkaitan dengan penglihatan, pendengaran, kemampuan bicara, dan lumpuh karena kerusakan otak. Dengan demikian, guru atau pendidik dituntut untuk mengetahui paling kurang sebagai berikut:

- 1) Mengetahui berbagai aspek kepribadian
- 2) Mengenal dan mengantisipasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kesulitan belajar.

c. Pengembangan kurikulum/silabus

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Meliputi tujuan pendidikan nasional dan kesesuaian dengan kondisi dan potensi daerah satuan pendidikan dan peserta didik. Sedangkan silabus adalah rencana pembelajaran pada satu dan atau kelompok mata pelajaran atau tema tertentu yang mencakup standar kompetensi, Kompetensi dasar, materi pokok pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, penilaian, alokasi waktu, dan sumber atau bahan atau alat belajar. Untuk itu guru dapat melakukan sebagai berikut:

- 1) Mengkaji bahan kurikulum mata pelajaran.
- 2) Mengkaji isi buku – buku teks mata pelajaran yang bersangkutan

d. Perancangan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan bagian penting yang harus diperhatikan dalam implementasi KTSP dalam proses belajar mengajar, karena perencanaan yang baik dapat menentukan kualitas pembelajaran secara keseluruhan dan menentukan kualitas pendidikan serta kualitas sumber daya manusia ataupun masa depan. Sehingga, perencanaan pembelajaran harus dibuat dengan sempurna. Mulyasa (2012:154) menjelaskan bahwa RPP merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan dan memproyeksikan tentang apa yang akan dilakukan oleh guru dalam pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik. Indikator kompetensi dalam merancang pembelajaran adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pengajaran sesuai dengan situasi mengajar.
 - 2) Menentukan kompetensi yang sesuai dengan peserta didik.
 - 3) Merencanakan penggunaan beberapa jenis alat bantu dan sumber pembelajaran secara tepat.
 - 4) Mengembangkan materi pembelajaran.
 - 5) Melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- e. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 1) Mempelajari macam-macam metode mengajar dan menggunakan macam-macam metode mengajar
 - 2) Menentukan metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan materi dan tujuan yang akan dicapai.
- f. Evaluasi hasil belajar

Evaluasi hasil belajar dilakukan untuk mengetahui perubahan dan pembentukan perilaku peserta didik setelah proses pembelajaran dilaksanakan. Evaluasi dapat dilakukan dengan cara:

1) Penilaian kelas

Penilaian kelas dilakukan dengan ualangan harian, ulangan umum, dan ujian ahir. Ulangan harian dilakukan setiap selesai proses pembelajaran dalam satuan bahasan atau kompetensi tertentu. Ulangan umum dilaksanakan setiap akhir semester, ulangan umum dilaksanakan secara serentak, baik tingkat rayon, kecamatan, kabupaten maupun provinsi. Sedangkan ujian ahir dilaksanakan pada ahir program pendidikan, bahan-bahan yang diujikan meliputi seluruh materi pembelajaran yang telah diberikan.

2) Penilaian akhir satuan pendidikan dan sertifikasi

Pada setiap akhir semester dan tahun pelajaran diselenggarakan kegiatan penilaian guna mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai ketuntasan belajar peserta didik dalam satuan waktu tertentu dan juga sebagai ukuran keberhasilan guru dalam mengajar.

3) Penilaian program

Penilaian program dilakukan oleh departemen pendidikan nasional dan dinas pendidikan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Penilaian program dilakukan untuk mengetahui kesesuaian kurikulum dengan dasar, fungsi, dan tujuan pendidikan nasional, serta kesesuaiannya dengan tuntutan perkembangan masyarakat dan kemajuan zaman.

- g. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik. Pengembangan peserta didik dapat dilakukan oleh guru melalui berbagai cara antara lain melalui kegiatan ekstrakurikuler, pengayaan dan remedial, serta bimbingan konseling. Hal ini antara lain dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Memfasilitasi siswa untuk pengembangan semua potensi akademik.
- 2) Memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non-akademik.

- h. Memberikan motivasi

- 1) Mengenali kelemahan dan kekuatan peserta didik
- 2) Memberikan arahan yang dapat membantu peserta didik untuk menghadapi tantangan masa depan.

3. Kompetensi Kepribadian

Asrori (2010:199) menyatakan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Dalam standar nasional pendidikan, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Menurut Mulyasa (2012:117) kompetensi kepribadian ini

memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya. Berdasarkan uraian di atas, kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh guru tercermin dalam perilaku sebagai berikut (Mulyasa, 2012:117):

- a. Guru sebagai manusia ciptaan Tuhan Yang Maha Esa berkewajiban untuk meningkatkan iman dan ketaqwaannya kepada Tuhan, sejalan dengan agama dan kepercayaan yang dianutnya. Dalam hal ini guru mesti beragama dan taat dalam menjalankan ibadahnya.
- b. Guru memiliki kelebihan dibandingkan yang lain. Oleh karena itu perlu dikembangkan rasa percaya pada diri sendiri dan tanggungjawab bahwa ia memiliki potensi yang besar dalam bidang keguruan dan mampu untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapinya.
- c. Guru memiliki kelebihan dibandingkan yang lain. Oleh karena itu perlu di kembangkan rasa percaya pada diri sendiri dan tanggung jawab bahwa ia memiliki potensi yang besar dalam bidang keguruan dan mampu untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang di hadapinya.
- d. Guru senantiasa berhadapan dengan komunitas yang berbeda dan beragam keunikan dari peserta didik dan masyarakatnya maka guru perlu untuk mengembangkan sikap tenggang rasa dan toleransi dalam menyikapi perbedaan yang ditemuinya dalam berinteraksi dengan peserta didik maupun masyarakat.
- e. Guru diharapkan dapat menjadi fasilitator dalam menumbuh kembangkan budaya berfikir kritis di masyarakat, saling menerima dalam perbedaan

pendapat dan menyepakatinya untuk mencapai tujuan bersama maka dituntut seorang untuk bersikap demokratis dalam menyampaikan dan menerima gagasan-gagasan mengenai permasalahan yang ada di sekitarnya sehingga guru menjadi terbuka dan tidak menutup diri dari hal-hal yang berada diluar dirinya.

- f. Guru mampu mengembangkan dirinya sesuai dengan pembaharuan, baik dalam bidang profesinya maupun dalam spesialisnya.

4. Kompetensi Sosial

Menurut Mulyasa (2012:173) kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- a. Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Sudjana (2016:18) telah membagi kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan ke dalam tiga jenis kompetensi, yang mengacu kepada tiga ranah dari tujuan pembelajaran, antara lain:

1. Kompetensi kognitif

Kemampuan bidang intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan tentang materi, pengetahuan cara belajar, pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku individu, tentang administrasi kelas, tentang cara menilai hasil belajar siswa dan pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.

2. Kompetensi sikap

Kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal berkenaan dengan tugas dan profesinya sebagai tenaga pendidik. Misalnya sikap menghargai pekerjaannya, mencintai dan rasa memiliki terhadap mata pelajaran yang diasuhnya, sikap toleransi terhadap teman seprofesinya dan memiliki kemauan keras untuk meningkatkan hasil belajar.

3. Kompetensi perilaku

Kemampuan guru dalam berbagai keterampilan pembelajaran, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar siswa, keterampilan menyusun perencanaan, melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain.

Kompetensi-kompetensi tersebut sangat menentukan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, menjadi sumber belajar, menjadi fasilitator bagi para siswa untuk melaksanakan aktivitas belajar pada diri siswa, karena guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dan menjadi ujung tombak dalam menjabarkan kurikulum dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Baik atau buruknya perilaku guru dalam kegiatan pembelajaran dan dalam berinteraksi dengan para siswa dan civitas akademika lainnya akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan

tersebut, oleh karena itu sumber daya guru mutlak harus dikembangkan dan ditingkatkan dengan baik.

Siagian (2014:40) menyebutkan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu:

1. Motivasi

Daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, cita-cita, keinginan dan berbagai jenis kebutuhannya.

2. Kemampuan

Anggota organisasi harus memiliki kemampuan atau kompetensi, baik secara fisik maupun intelektual untuk menunjang pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Ketepatan penugasan

Seorang manajer harus mengenali kemampuan dan kecendrungan karyawannya dan diupayakan untuk menempatkan mereka dalam posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kemauannya, sehingga dapat menampilkan produktivitas kerja yang tinggi dan memuaskan.

c. Indikator Produktivitas Kerja Guru

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap guru atau pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas

tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja. Menurut Simamora (2015:40) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2. Kemampuan Manajerial

a. Pengertian Kemampuan Manajerial

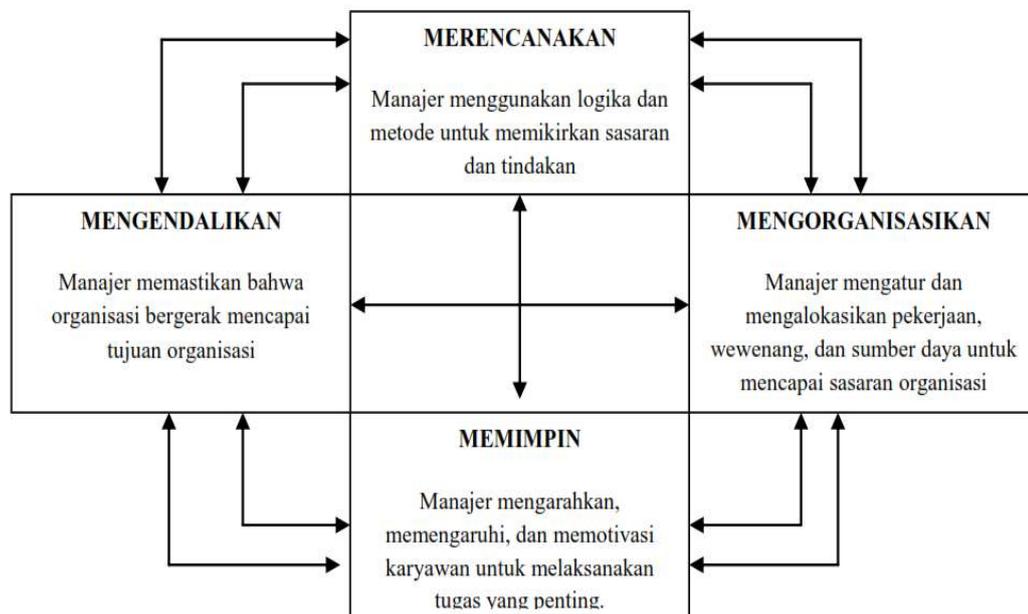
Kemampuan berasal dari kata mampu yang bermakna kuasa, bisa, sanggup, dapat, dalam melakukan sesuatu. Kemampuan bisa juga disebut sebagai potensi. Kemampuan atau potensi yang ada di dalam diri setiap individu bisa dipelajari, dikembangkan dan diasah agar menjadi lebih baik dari waktu ke waktu. Orang yang menjalankan fungsi manajerial disebut dengan manajer. Wahyudi (2012:68) mengatakan bahwa "Manajer adalah seseorang yang menjalankan aktivitas untuk

memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya”, jadi, seorang manajer adalah seseorang yang melakukan sesuatu dengan bantuan orang lain dan sumber daya lainnya yang mengarah pada definisi manajemen. Dengan demikian setiap manajer pada dasarnya memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Tujuan yang ingin dicapai tercermin dari fokus perhatian manajemen atas pelaksanaan proses dan metode pelaksanaan kegiatan, dan hasil yang dicapai melalui kegiatan itu. Apabila tujuan organisasi yang direncanakan dapat dicapai, maka manajer tersebut telah efektif dalam melaksanakan kegiatannya.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud kemampuan manajerial berarti kemampuan seseorang dalam melakukan proses manajemen meliputi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pelaksanaan keterampilan pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mulyasa (2012:103) mengungkapkan bahwa “Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan”. Kegiatan manajemen terdiri dari beberapa proses yang nantinya akan mempengaruhi keberhasilan tujuan manajemen tersebut. Kepala sekolah tidak hanya menjalankan setiap tahapan yang harus ada dalam manajemen, karena setiap tahap manajemen pula memiliki fungsi, hal itu dikemukakan oleh Ernie dan Kurniawan (2012:8) bahwa “Fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam

pelaksanaannya”. Manajemen memiliki tahapan masing-masing seperti pada gambar berikut:



Sumber: Mulyono, (2012:25)

Gambar 2.1
Proses Manajemen

Berdasarkan pada gambar proses manajemen di atas, bahwa semua tahapan manajemen memiliki tugas yang semestinya dilakukan, karena tugas yang ada dalam setiap tahapan manajemen yang satu sangat berpengaruh dengan tahapan manajemen yang lain maka hendaknya semua tugas manajemen yang ada harus dilakukan semaksimal mungkin, seperti tahap merencanakan yang berpengaruh terhadap mengorganisasikan, dan seterusnya.

b. Kepala Sekolah Yang Efektif

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin merupakan kedudukan yang sangat penting, mengingat tanggung jawabnya yang harus diemban sangat besar. Kedudukan kepala sekolah di suatu organisasi

sekolah sangat penting dalam sistem manajemen sekolah. Omeke dan Onah (2012:46) menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya dalam suatu sistem manajemen agar dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Selain kemampuan manajerial yang harus dimiliki kepala sekolah, hendaknya kepala sekolah memiliki kemampuan yang lain untuk menjadikannya sebagai kepala sekolah yang baik dan efektif dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Lubis (2010:34) menyatakan kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah yang memiliki ciri – ciri sebagai berikut:

1. Memiliki hasrat untuk memimpin dan bertindak dengan keberanian dan pertimbangan yang mendalam dalam situasi yang sulit

Kepala sekolah tetap sebagai pemimpin. Kepala sekolah tetap memiliki rasa kepemimpinan dan bagaimana ia harus bertindak dengan keberanian dan pertimbangan yang mendalam, sebagai tanggung jawabnya dalam suatu organisasi yang dipimpinnya dalam situasi apapun baik situasi yang mudah maupun yang sulit sekalipun.

2. Tinggi dalam inisiatif dan panjang akal

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sekolah, seharusnya memiliki inisiatif yang tinggi dan akal yang banyak untuk bagaimana terus mengembangkan sekolahnya menjadi lebih baik dan lebih maju sesuai perkembangan jaman yang semakin modern seperti saat ini, dimana teknologi semakin canggih dan semua warga sekolah harus dapat menguasainya untuk mensejajarkan dirinya dengan permasalahan-permasalahan teknologi saat ini

3. Sangat berorientasi pada tujuan dan memiliki perasaan yang tajam terhadap tujuan pengajaran dan organisasi

Kepala sekolah hendaknya memiliki orientasi pada tujuan. Tujuan pengajaran maupun tujuan organisasi dan kepala sekolah berorientasi bagaimana mengelola perasaan hingga memiliki perasaan yang tajam akan tujuan yang dibuatnya baik tujuan dalam pengajaran maupun organisasi.

4. Memberi contoh yang baik dengan bekerja keras

Kepala sekolah semestinya memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya. Bawahan kepala sekolah baik terhadap guru maupun siswanya. Kepala sekolah bekerja keras secara maksimal sehingga diharapkan bawahannya juga ikut mencontohnya dan diterapkan dalam kehidupannya sehari-hari khususnya dalam pekerjaannya.

5. Mengakui kekhususan guru dalam gayanya, sikap kemampuan/keterampilan dan orientasinya dan mendukung perbedaan gaya pengajaran

Kepala sekolah harus bisa mengakui dan menganggap bahwa guru memiliki ciri khusus dan gaya yang berbeda dalam bertindak maupun mengajar, maka kepala sekolah hendaknya jangan selalu menyamakan kemampuan guru yang satu dengan yang lain karena pada hakikatnya manusia memiliki kelebihan dan kekurangan.

6. Permintaan jadwal staf yang fleksibel

Kepala sekolah hendaknya meminta jadwal staf yang fleksibel yang dapat di terima oleh semuanya dan jadwal diatur sedemikian rupa dan seadil-adilnya sehingga bobot jam masing-masing staf sama, tidak ada yang jadwalnya lebih banyak maupun lebih sedikit.

7. Memiliki kemampuan untuk membiarkan guru muncul sebagai pemimpin
Hakikatnya semua manusia adalah pemimpin, kepala sekolah membiarkan guru bersikap seperti pemimpin di dalam kelas saat mengajar maupun dalam lingkungan sekolah dalam kegiatan apapun selama kemampuan dalam memimpin tidak merugikan siapapun.
8. Mengenalinya dalam hal penyediaan kepemimpinan pendidikan dan penciptaan lingkungan belajar, kurang memperhatikan tugas – tugas administratif rutin
Kepala sekolah semestinya menyadari jabatannya sebagai penyedia kepemimpinan pendidikan dan perannya sebagai pencipta lingkungan belajar yang baik untuk siswa dan guru. Kepala sekolah seharusnya memperhatikan tugas-tugas administratif secara rutin agar tidak terjadi tumpang tindih yang dapat menghambat kelancaran tujuan sekolah.
9. Menyadari dimensi informal kepemimpinan dalam sekolah
Dimensi informal kepemimpinan dalam sekolah yaitu kepemimpinan didasarkan pada „*power*“, „*prestige*“, atau personalitas yang sesuai dengan struktur kepemimpinan formal sekolah yang bersangkutan. Kepala sekolah hendaknya menyadari dan menerapkan dimensi informal kepemimpinan dalam sekolah sesuai dengan struktur kepemimpinan formal sekolah yang pernah disusun melalui kekuatan, mertabat dan personalia yang baik
10. Paling penting, bersikap proaktif dari pada reaktif, bertanggungjawab terhadap pekerjaan
Pekerjaan kepala sekolah sangat banyak. Pekerjaan yang dibebankan pada kepala sekolah ini hendaknya dipertanggungjawabkan secara maksimal,

dikerjakan secara maksimal tidak menimbun pekerjaan yang harusnya kepala sekolah kerjakan. Bersikap proaktif dan reaktif apabila ada pekerjaan yang harus dia kerjakan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kemampuan manajerial kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melakukan proses manajemen meliputi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pelaksanaan keterampilan pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan di suatu instansi sekolah.

c. Indikator Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Mulyasa (2012:103) menyatakan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah dapat digunakan sebagai berikut:

1. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif

Peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, maka kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan.

2. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya

Kepala sekolah harus bersifat demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan. Kesempatan untuk meningkatkan profesinya harus merata untuk semua warga sekolah. Mengembangkan

potensinya secara optimal, dan mengembangkan kemampuannya secara maksimal untuk meningkatkan profesinya.

3. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan

Kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan. Semua tenaga kependidikan harus terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Kepala sekolah tidak bisa menjalankan tugasnya secara maksimal tanpa ada keterlibatan dari pihak lain terutama warga sekolah yang secara langsung terlibat dalam kegiatan sekolah.

Sedangkan Sagala (2011:126) menyatakan kepala sekolah harus meningkatkan kemampuan manajerialnya dalam hal sebagai berikut:

1. Kompetensi kepribadian
2. Kompetensi manajerial
3. Kompetensi supervisi
4. Kompetensi sosial

Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2011:14) bahwa kemampuan manajerial berupa:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan melaksanakan tugas pokok sesuai dengan spesialisasinya.
2. Kemampuan kemanusiaan, yaitu kemampuan menggerakkan sumber daya manusia.
3. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan mengambil keputusan untuk menetapkan kebijakan dari suatu masalah.

3. Sistem Informasi Kepegawaian

a. Pengertian Sistem Informasi Kepegawaian

Adanya komputer telah menyederhanakan tugas menganalisis data dalam jumlah yang sangat besar, dan dapat menjadi bantuan yang tak ternilai dalam manajemen sumber daya manusia, dari pemrosesan penggajian sampai penyimpanan dokumen. Dengan piranti keras, lunak, dan basis data komputer, organisasi tidak hanya dapat menyimpan catatan dan informasi dengan lebih baik, tetapi juga untuk mengambilnya dengan sangat mudah. Dalam konteks penyediaan informasi di bidang kepegawaian, seringkali digunakan istilah Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.

Rivai, (2014:524) menyatakan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia adalah prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas personalia dan karakteristik organisasinya.guna meningkatkan keputusan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Nawawi (2015:179) menjelaskan bahwa Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai satu kesatuan informasi mengenai kondisi sumber daya manusia yang memiliki berbagai komponen berupa kondisinya di masa mendatang di lingkungan sebuah organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah sistem informasi terpadu, yang meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk menghasilkan informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia berisi data mentah seperti jumlahnya, dokumentasi nilai yang dicapainya waktu mengikuti seleksi, hasil penilaian kinerja setiap pekerja dan lain-lain. Di samping itu juga berisi informasi sebagai interpretasi dari data tentang sumber daya manusia seperti informasi mengenai karakteristik kepribadian, jenis dan tingkat keterampilan, kemampuan manajerial, prestasi kerja dan lain-lain yang didokumentasikan secara individual.

Seorang manajer Sumber Daya Manusia akan sangat memerlukan informasi Sumber Daya Manusia sebagai landasan pengambilan keputusan. Simamora (2015:90) menjelaskan bahwa landasan keputusan sumber daya manusia yang sehat adalah informasi sumber daya manusia yang baik. Informasi sumber daya manusia patut disediakan bagi para manajer dengan cara sedemikian rupa, sehingga memfasilitasi pengambilan keputusan.

Banyak sekali aspek yang tercakup dalam Manajemen SDM yang harus diperhatikan, mulai dari saat pegawai itu diterima, jenjang karier, pendidikan, mutasi, kesejahteraan, prestasi bahkan sampai dengan saat pegawai tersebut dipensiunkan. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa diperlukan suatu sistem informasi SDM yang baik., karena dapat menunjang sistem-sistem lainnya dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Sistem informasi manajemen kepegawaian bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Permasalahan yang ada diantaranya adalah PNS yang status kepegawaiannya tidak jelas, hal ini menggambarkan buruknya administrasi kepegawaian yang ada, PNS yang sudah pensiun, meninggal atau berhenti data kepegawaiannya tidak diperbaharui. Data PNS tidak *up to date*, sehingga jumlah PNS tidak diketahui secara pasti, dan data yang ada saling berbeda, pemutakhiran

data tidak berjalan sebagaimana mestinya, baik di instansi, maupun Pemerintah Daerah.

Tujuan utama sistem informasi manajemen kepegawaian ialah membantu proses manajemen pada suatu organisasi. Manajemen meliputi seluruh hierarki kepengurusan dalam suatu organisasi, dimulai dari hierarki manajemen puncak yang bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi secara keseluruhan hingga pada hierarki manajemen bawah yang hanya bertanggungjawab atas operasi sehari-hari dari departemen tertentu saja.

b. Indikator Sistem Informasi Kepegawaian

Laudon, et al (2012:69) mengatakan bahwa Sistem Informasi memiliki tiga kegiatan utama, yaitu:

1. Masukkan (*Input*)

Fungsi *input* memberikan kemampuan untuk memasukkan informasi personalia ke dalam SIMPEG. Fungsi *input* memegang peranan sangat vital dalam proses penciptaan data. Suatu metode masukan harus ditetapkan untuk setiap elemen data, langkah-langkah pengeditan dan pemrosesan data harus dirumuskan, dan berbagai kerangka dan laporan standar harus dijabarkan agar elemen data yang diperlukan dapat dirinci secara jelas

2. Proses (*Process*)

Proses lebih tertuju pada upaya merubah sesuatu hal kedalam bentuk yang lain sehingga lebih bermakna dan mempunyai arti. Proses menunjuk pada langkah-langkah apa pun yang dilakukan dengan sarana-sarana apapun yang mungkin untuk membuat data dapat dipergunakan bagi sesuatu maksud

tertentu. Pengolahan data senantiasa menjadi tugas yang kritis bagi sistem informasi sebuah organisasi, sehingga diperlukan suatu sistem pengolahan data yang mampu memberikan hasil informasi yang memiliki makna atau juga manfaat bagi organisasi itu sendiri.

3. Output (Keluaran)

Kemampuan memproduksi keluaran sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, keluaran yang disediakan oleh sistem merupakan penghubung penting antara SIMPEG dengan para pemakainya. Ini bisa meliputi laporan-laporan maupun informasi kepegawaian yang diperlukan dalam rangka pengembangan pegawai.

Sedangkan Gibson, et al (2013:217) mengemukakan indikator dalam pengukuran sistem informasi manajemen kepegawaian yang efektif, adalah sebagai berikut:

1. Proses

Sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) sebagai proses. Sebagai proses, sistem informasi manajemen kepegawaian sebenarnya terdiri dari beberapa subsistem, antara lain: *users*, yang meliputi pimpinan tingkat atas, menengah dan operasional. Subsistem yang lain yakni analis sistem informasi manajemen (termasuk di dalamnya adalah *programmer*). Sebagai proses setiap pembahasan konsep sistem informasi manajemen kepegawaian menghendaki proses manajemen data, yang meliputi proses pengolahan data baik itu menggunakan cara manual ataupun menggunakan komputer yang dalam banyak hal efektivitas dan kompleksitasnya sangat tergantung dari perkembangan teknologi baik hardware maupun *software*-nya. Dan proses

selanjutnya yang cukup menentukan adalah proses analisis informasi dari analisis sistem serta proses pembuatan keputusan itu sendiri yang mencakup dimensi manajemen dalam organisasi, baik segi kepemimpinan, komunikasi maupun kompleksitas struktur organisasi.

2. Efisiensi

Efisiensi sebagai kriteria yang mengacu pada ukuran penggunaan sumber daya yang langka oleh organisasi. Efisiensi adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Ukuran efisiensi terdiri dari keuntungan dan modal, biaya per unit, pemborosan, waktu terluang, biaya per orang, dan sebagainya. Efisiensi diukur berdasarkan rasio antara keuntungan dengan

3. Kepuasan

Kepuasan sebagai kriteria yang mengacu kepada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Ukuran kepuasan meliputi sikap karyawan, penggantian karyawan, absensi, kelambanan, keluhan, kesejahteraan, dan sebagainya.

4. Keadaptasian

Keadaptasian sebagai kriteria yang mengacu kepada tanggapan organisasi terhadap perubahan *eksternal* dan *internal*. Perubahan-perubahan *eksternal* seperti persaingan, keinginan pelanggan, kualitas produk, dan sebagainya, serta perubahan *internal* seperti ketidakefisienan, ketidakpuasan dan sebagainya merupakan adaptasi terhadap lingkungan.

5. Kelangsungan hidup

6. Kelangsungan hidup sebagai kriteria yang mengacu kepada tanggung jawab organisasi perusahaan dalam memperbesar kapasitas dan potensinya untuk berkembang.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelumnya telah banyak dilakukan penelitian-penelitian yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini, diantaranya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

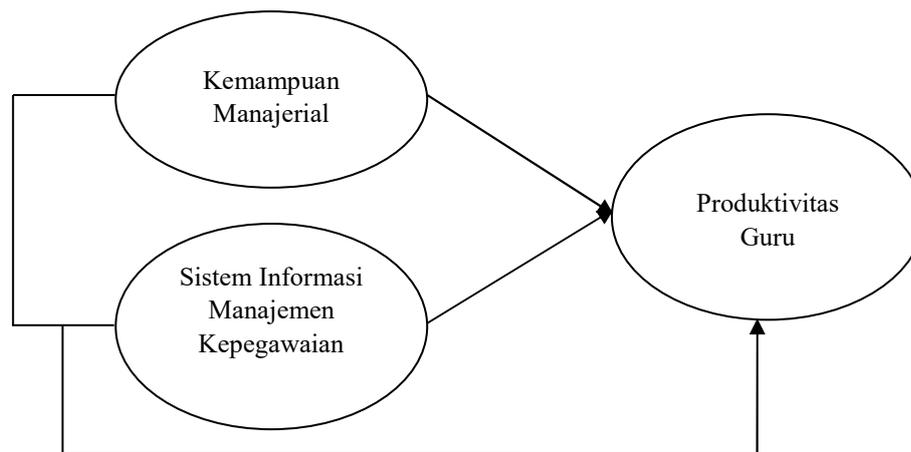
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Engkay Karweti (2010)	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang. Begitu juga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang
2	S. Mia Lasmaya (2016)	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian diketahui, bahwa Pengaruh secara simultan Sistem informasi SDM, Kompetensi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk kategori sangat signifikan.
3	Siti Sopiah dan Maman Herman (2018)	Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kompetensi guru, ini berarti semakin tinggi kemampuan manajerial kepala sekolah maka semakin meningkat kompetensi guru. Budaya kerja guru di MTs Negeri Se-Kabupaten Pangandaran yang diukur berdasarkan dimensi aspek loyalitas, aspek disiplin, aspek komitmen, aspek kepemimpinan, dan aspek prestasi belajar siswa berada pada kriteria cukup tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja guru berpengaruh positif terhadap kompetensi guru, ini berarti semakin tinggi budaya kerja guru maka semakin meningkat kompetensi guru
4	Wiwiek Irmawati (2010)	Pengaruh Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral	Hasil penelitian ini menemukan bahwa SIPEG berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan SDM. SIPEG memberikan efek baik kepada pengembangan pegawai maupun kepada penilaian kinerja. Penelitian ini merekomendasikan agar Sekretariat Jenderal dalam melaksanakan Perencanaan SDM menggunakan data terkini dan

			akurat sebagaimana dihasilkan oleh SIPEG, sehingga diperoleh SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan – penjelasan sebelumnya, maka dapat disusun kerangka berpikir penelitian seperti yang tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang ada dalam penelitian ini sesuai dengan model konsep antara lain:

1. Terdapat kontribusi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Produktivitas Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman.

3. Terdapat kontribusi yang signifikan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Produktivitas Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A.Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kontribusi kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap produktivitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara efektif selama 8 (delapan) bulan, sejak mulai penelitian ini disetujui.

B. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang ada. Setiap penelitian akan selalu berhadapan dengan populasi, karena populasi ini adalah merupakan alat penolong untuk digunakan oleh peneliti sebagai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, namun juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi atau objek penelitian adalah seluruh guru yang ada mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan. Jumlah guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan, baik yang berstatus Aparatur Sipil Negera maupun guru honorer sebanyak 59 orang.

Sampel

Sampel adalah merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2016:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel pada penelitian ini. Sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 59 orang responden.

C.Sumber dan Jenis Data

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer, yaitu sumber data yang diperoleh pertama kali dan merupakan segala informasi yang diperoleh dari responden, melalui observasi dan

wawancara, yang dicatat oleh penulis dan didapatkan secara langsung dari tempat riset.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber melalui buku-buku (refemsi), website, dokumen, literatur jumat, dan bahan-bahan tertulis yang dianggap relevan dengan apa yang sedang diteloiti dan dijadikan sebagai pegangan dengan sasaran pada penelitian ini di lapangan.

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian survei ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Dan kuantitatif berupa angka, skala, tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan perhitungan matematika (disebut juga data yang dapat diukur), sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur baik dengan angka ataupun ukuran lainnya yang bersifat eksakta, akan tetapi dapat digunakan sebagai pendukung data kuantitatif. Data kualitatif ini kemudian diubah menjadi data kuantitatif, dengan menggunakan skala angka dalam kuesioner / angket yang akan digunakan dalam penelitiann lanjutan, sebelum semua hasil penelitian tersimpulkan dalam formulasi yang jelas.

Data-data primer dan sekunder yang telah diperoleh dan dikumpulkan tersebut selanjutnya disaring dan diolah sesuai dengan kebutuhan sehingga memungkinkan untuk digunakan mendukung penelitian ini.

D.Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik observasi, yaitu dengan mengamati secara langsung produktivitas guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman.
2. Teknik wawancara, yaitu tanya jawab dengan cara mengadakan komunikasi langsung pada pihak yang terkait dengan memperoleh data dan informasi yang diinginkan.
3. Angket (*Questionnaire*) yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait dengan judul penelitian.
4. Studi dokumen yaitu mempelajari data atau laporan-laporan yang terdapat di perusahaan yang mendukung dan terkait dengan judul penelitian

E. Definisi Operasional Variabel

Secara ekperimental operasional variabel adalah defenisi yang dikemukakan atas sifat-sifat hal yang didefenisikan yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X ₁)	Kemampuan seseorang dalam melakukan proses manajemen meliputi merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi serta pelaksanaan keterampilan pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan kemanusiaan 3. Kemampuan konseptual	Interval
Sistem Informasi Majemen Kepegawaian (X ₂)	Prosedur sistematis untuk mengumpulkan, menyimpan, menarik, dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi tentang sumber daya manusia, aktivitas personalia dan karakteristik organisasinya.guna meningkatkan keputusan sumber daya manusia	1. Proses 2. Efisien 3. Kepuasan 4. Adaptasi 5. Kelangsungan Hidup	Interval

Produktivitas Guru (Y)	Suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan waktu kerja	Interval
------------------------	--	---	----------

Sumber: dari berbagai sumber, 2020

F. Pengujian Kualitas Data

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel Uji validitas dilakukan dengan membanding nilai rhitung dengan rtabel untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Analisis ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} : koefisien korelasi item total

i : skor item

x : skor total

n : banyaknya subjek

Pengujian Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:53). Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja, dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2016:53). Untuk menghitung Cronbach Alpha dapat digunakan rumus berikut ini:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Keterangan:

m : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varian butir

Σ^2_1 : varian total

G. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan estimasi yang terbaik. Uji asumsi klasik dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas dan terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2016:147). Pada prinsipnya normalitas dapat

dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagnose dari grafik atau dengan melihat histogram dari residunya. Pada penelitian ini digunakan metode Kolmogorov Smimov Test dengan dasar pengambilan keputusan adalah nilai probabilitas sig lebih besar dari 0.05 (Ghozali, 2016:148).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas (Ghozali, 2016:151). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:153). Dasar analisisnya adalah:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka ingin mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (berarti homoskedastisitas).

H. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu teknik analisis yang menggambarkan data – data yang telah terkumpul dan mengakumulasi data secara deskriptif tanpa mengurai hubungan, menguji hipotesis, bahkan melakukan penarikan kesimpulan. Dengan menggunakan analisis ini, maka akan dapat diketahui suatu kecenderungan hasil penelitian, apakah termasuk dalam kategori rendah, sedang atau tinggi.

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana hubungan budaya organisasi, kompensasi dan motivasi dengan kinerja, maka digunakan model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2016:192) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Guru

a : Konstanta

X₁: Variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

X₂: Variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

b₁ : Koefisien Regresi Linear Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

b₂ : Koefisien Regresi Linear Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

J. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini terdiri dari 2 (dua) pengujian yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Penjelasannya sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji t)

Untuk melihat signifikansi atau pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan Uji Parsial (Uji t). Menurut Sugiyono (2016:250) rumus yang digunakan untuk uji parsial ini sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t_{hitung}

r : Koefisien Korelasi Parsial

r^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

Kriteria pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak

Hipotesis pada Uji Parsial (Uji t) penelitian adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah tidak berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 2 Air Joman.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Artinya Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 2 Air Joman.

$H_0 2 : \beta_2 = 0$, Artinya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 2 Air Joman

$H_0 2 : \beta_2 \neq 0$, Artinya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 2 Air Joman

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis atau untuk mengetahui tingkat signifikan antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan kriteria pengujian pada Uji Simultan (Uji F). Menurut Sugiyono (2016:257) rumus yang digunakan untuk uji parsial ini sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F : Nilai F_{hitung}

R^2 : Koefisien Determinasi

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah variabel Independen + Variabel Dependen

Kriteria pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Artinya Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak

berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 2 Air Joman

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, Artinya Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru di SMP Negeri 2 Air Joman

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya antara 0–1, semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati angka satu, suatu model semakin baik. Koefisien Determinasi ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus determinan sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefisien Determinasi

R^2 : Korelasi Kuadrat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Profil SMP Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan

Nama Sekolah	: Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan
NPSN/NSS	: 10259227/2010706400771
Satuan Pendidikan	: Sekolah Menengah Pertama (SMP)
Status Sekolah	: Negeri
Alamat	: Jln. Lubuk Palas, Desa Air Joman, Kecamatan Air Joman, Kabupaten Asahan, Propinsi Sumatera Utara
Status Akreditasi Sekolah	: Akreditasi B
Kurikulum yang digunakan	: KTSP Untuk Tiap Tingkat Kelas
Luas Tanah	: 7.655 m ²
Luas Bangunan	: 1.387 m ²

Visi, Misi dan Moto SMP Negeri 2 Air Joman

Visi SMP Negeri 2 Air Joman

Mewujudkan siswa yang terdidik, beriman, unggul, berprestasi dan partisipatif.

Misi SMP Negeri 2 Air Joman

1. Melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar terarah dan terprogram
2. Mengoptimalkan kegiatan ekstrakurikuler dan keagamaan

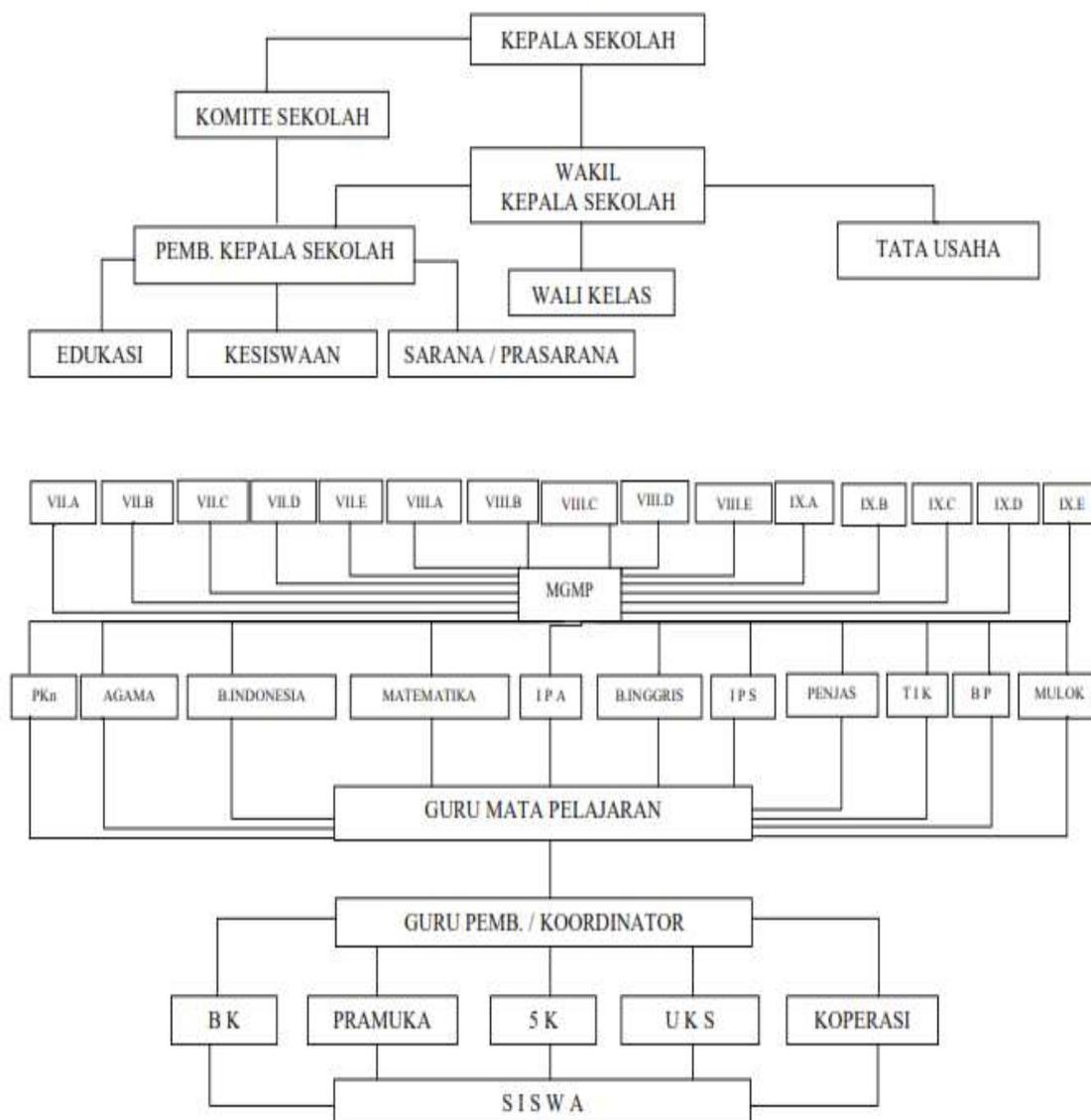
3. Menyiapkan tenaga profesional
4. Melengkapi kebutuhan siswa dan sarana pendukung lainnya
5. Menciptakan suasana kerja yang saling asah, asuh dan asih

Moto SMP Negeri 2 Air Joman

Disiplin adalah kunci keberhasilan

Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Air Joman

Struktur organisasi yang digunakan oleh Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman adalah struktur yang berbentuk lini dan fungsional berdasarkan fungsi. yaitu pembagian atas unit-unit organisasi didasarkan pada spesialisasi tugas yang dilakukan dan juga wewenang dari pimpinan dilimpahkan pada unit unit organisasi di bawahnya pada bidang tertentu secara langsung. Pimpinan tertinggi dipegang oleh seorang Kepala Sekolah. Adapun Struktur Organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi SMP Negeri 2 Air Joman

Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan

Berdasarkan pada gambar struktur organisasi Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan, dapat dijabarkan tugas pokok dan fungsi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator

- a. Kepala sekolah sebagai edukator berfungsi melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien di lingkungan SMP Negeri 2 Medan
- b. Kepala sekolah sebagai manajer memiliki tugas:
 - 1) Menyusun perencanaan
 - 2) Mengorganisasikan kegiatan
 - 3) Mengkoordinasikan kegiatan
 - 4) Melaksanakan pengawasan
 - 5) Menentukan kebijaksanaan
 - 6) Mengadakan rapat
 - 7) Mengatur proses belajar mengajar
 - 8) Mengatur administrasi ketatausahaan, kesiswaan, sarana/prasarana dan lain – lain.
- c. Kepala sekolah sebagai administrator bertugas menyelenggarakan administrasi:
 - 1) Perencanaan
 - 2) Pengorganisasian
 - 3) Pengarahan dan pengendalian
 - 4) Pengkoordinasian
 - 5) Pengawasan
 - 6) Evaluasi
 - 7) Kurikulum
 - 8) Kesiswaan
 - 9) Ketatausahaan
 - 10) Ketenagakerjaan

- 11) Kantor
 - 12) Keuangan
 - 13) Perpustakaan
 - 14) Laboratorium
 - 15) Bimbingan konseling (BK)
 - 16) Pramuka
 - 17) 5K
 - 18) UKS
 - 19) Koperasi
 - 20) Sarana/prasarana dan perlengkapan lainnya
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor bertugas menyelenggarakan supervisi mengenai:
- 1) Proses belajar mengajar
 - 2) Kegiatan bimbingan
 - 3) Kegiatan ekstrakurikuler
 - 4) Kegiatan kerjasama dengan masyarakat/instansi lain
 - 5) Kegiatan ketatausahaan
 - 6) Sarana dan prasarana
 - 7) Kegiatan 5K
 - 8) Perpustakaan
 - 9) Laboratorium
 - 10) Kantin sekolah
 - 11) Koperasi sekolah
 - 12) Kehadiran guru, pegawai dan siswa

- e. Kepala sekolah sebagai leader bertugas menjadi seorang pimpinan dalam lingkup sekolah.
- f. Kepala sekolah sebagai inovator bertugas melakukan inovasi-inovasi dalam memajukan kualitas sekolah SMP Negeri 2 Air Joman
- g. Kepala sekolah sebagai motivator bertugas memberi motivasi yang membangun bagi para guru, pegawai dan terkhusus pada siswa

2. Komite Sekolah

Komite sekolah memiliki wewenang dan tanggungjawab untuk memberikan masukan terhadap kebijakan mutu pendidikan dan mengawasi kebijakan sekolah.

3. Wakil Kepala Sekolah

Wakil kepala sekolah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan – kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana, pembuatan program kegiatan, dan program pelaksana
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Ketenagakerjaan
- e. Pengkoordinasian
- f. Pengawasan
- g. Penilaian
- h. Identifikasi dan pengumpulan data
- i. Pengembangan keunggulan
- j. Penyusunan laporan

4. Tata Usaha

Tata usaha sekolah memiliki tugas melaksanakan ketatausahaan sekolah dan bertanggungjawab kepala sekolah dalam kegiatan – kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
- b. Pengelolaan keuangan sekolah
- c. Pengurusan administrasi ketenagakerjaan dan siswa
- d. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah
- e. Mengkoordinasikan dan melaksanakan 5K
- f. Penyusunan laporan pelaksanaan
- g. Kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala.

5. Pembantu Kepala Sekolah

Pembantu kepala sekolah berfungsi membantu kepala sekolah pada bidang – bidang yang berhubungan dengan kesekretariatan, pembinaan, pengawasan dan kesiswaan seperti:

- a. Menyusun jadwal kegiatan belajar
- b. Menyusun pembagian tugas guru
- c. Mengatur kegiatan evaluasi belajar
- d. Mengatur persiapan proses belajar mengajar
- e. Mengatur pelaksanaan PSB
- f. Pengarahan dan pengendalian disiplin siswa dalam rangka melaksanakan tata tertib sekolah
- g. Membantu melegalisir ijazah, dan surat lainnya.
- h. Mengerjakan tugas lain yang ditetapkan oleh kepala sekolah.

6. Wali Kelas

Wali kelas membantu kepala sekolah dalam kegiatan – kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengelolaan kelas
- b. Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi: denah tempat duduk siswa, papan absensi siswa, daftar pelajaran kelas, daftar piket kelas, buku absensi siswa, buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, tata tertib siswa, dan pembuatan statistik bulanan siswa.
- c. Pengisian daftar kumpulan nilai
- d. Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- e. Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar
- f. Pembagian buku laporan hasil belajar siswa (rapor)

7. Urusan Edukasi

- a. Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- b. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- c. Mengatur penyusunan program pengajaran
- d. Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan dan laporan kemajuan belajar siswa serta pembagian rapor dan STTB.
- e. Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar
- g. Mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran
- h. Mengatur mutasi siswa
- i. Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis

- j. Menyusun laporan
8. Urusan Kesiswaan
- a. Mengatur pelaksanaan bimbingan konseling
 - b. Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 5K
 - c. Mengatur pelaksanaan kurikuler dan ekstrakuler
9. Urusan Sarana dan Prasarana
- a. Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar
 - b. Merencanakan program pengadaannya
 - c. Mengatur pemanfaatan sarana dan prasarana
 - d. Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian
 - e. Mengatur pembakuannya
 - f. Menyusun laporan
10. Guru Mata Pelajaran
- a. Membuat perangkat pembelajaran
 - b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
 - c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, dan ujian akhir.
 - d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian
 - e. Mengisi daftar nilai siswa
 - f. Melaksanakan kegiatan membimbing kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar
 - g. Membuat alat pelajaran/alat peraga
 - h. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni

- i. Mengikuti kegiatan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggungjawabnya
- j. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar
- k. Mengisi dan menelii daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
- l. Mengatur keberhasilan ruang kelas dan praktikum

11. Guru Bimbingan Konseling (BK)

- a. Penyusunan program dan pelaksanaan bimbingan konseling
- b. Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah – masalah yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar.
- c. Memberikan layanan dan bimbingan kepala siswa agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar.
- d. Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai.
- e. Mengadakan penilaian pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan
- f. Menyusun statistik hasil penilaian BK
- g. Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar
- h. Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut dan bimbingan konseling
- i. Menyusun laporan pelaksanaan bimbingan konseling.

12. Siswa

Adapun yang menjadi tugas para siswa, yaitu melaporkan kepada kepala sekolah mengenai hasil kerjanya. Dan yang menjadi wewenang dan tanggungjawab para siswa, adalah:

- a. Menuntut ilmu sebaik – baiknya
- b. Mempertanggungjawabkan hasil pembelajarannya
- c. Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tentang Responden Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh yang ditabulasi ditinjau dari Responden Penelitian, maka dapat disajikan sebagai berikut:

Data Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin responden setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	24	40,68
2	Perempuan	35	59,32
Jumlah		59	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diketahui bahwa responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin laki – laki sebanyak 24 orang atau sama dengan 40,68%. Responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 35 orang atau sama dengan 59,32%. Tabel 4.1 memberikan informasi bahwa jika dilihat berdasarkan jenis kelamin diketahui responden pada penelitian dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan yang berjenis kelamin laki-laki. Dengan kata lain bahwa guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

Data Responden Menurut Status Pekerjaan

Karakteristik responden menurut status pekerjaan setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Menurut Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Responden	Persentase (%)
1	Aparatur Sipil Negara	41	69,50
2	Honor	18	30,50
Jumlah		59	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.2 menunjukkan gambaran umum tentang status pekerjaan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman. Diketahui bahwa responden penelitian ini berdasarkan status pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara adalah sebanyak 41 orang responden atau sama dengan 69,50%. Responden dengan status Honor adalah sebanyak 18 orang responden atau sama dengan 30,50%. Artinya bahwa responden didominasi oleh guru – guru dengan status pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara.

Data Responden Menurut Lama Mengajar

Karakteristik responden menurut lama mengajar setelah dilakukan tabulasi data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Menurut Lama Mengajar

No	Lama Mengajar	Responden	Persentase (%)
1	<5 Tahun	10	16,93
2	6 – 15 Tahun	11	18,62
3	16 – 25 Tahun	16	27,18
4	>25 Tahun	22	37,27
Jumlah		59	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan gambaran umum tentang lama responden mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman. Diketahui bahwa responden penelitian ini yang lama mengajar <5 Tahun adalah sebanyak 10 orang responden atau sama dengan 16,93%. Responden dengan lama mengajar antara 6 – 15 Tahun adalah sebanyak 11 orang responden atau sama dengan 18,63%. Responden dengan lama mengajar antara 16 – 25 Tahun adalah sebanyak 16 orang responden atau sama dengan 27,18%. Responden dengan lama mengajar >25 Tahun adalah sebanyak 22 orang responden atau sama dengan 37,27%. Tabel 4.3 ini memberikan informasi bahwa responden yang jumlah yang paling dominan adalah yang lama mengajar >25 Tahun, artinya bahwa guru – guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman merupakan guru senior yang sudah sangat berpengalaman dalam mengajar.

2. Gambaran Umum Deskripsi Jawaban Responden

Kemampuan Managerial Kepala Sekolah (X₁)

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kemampuan managerial Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner 1 Managerial Kepala Sekolah

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner pertama pada variabel managerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Tabulasi Kuesioner 1 Variabel Managerial Kepala Sekolah (X₁)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda sangat menguasai materi pelajaran yang Anda sampaikan pada proses belajar mengajar, baik tatap muka langsung di kelas, maupun melalui media online dari rumah	26	44,07	16	27,12	12	20,34	5	8,47	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.4. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner pertama variabel managerial kepala sekolah diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 44,07%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 27,12%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 20,34%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 8,47%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

2. Kuesioner 2 Managerial Kepala Sekolah

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kedua pada variabel managerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Tabulasi Kuesioner 2 Variabel Managerial Kepala Sekolah (X₁)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda mampu untuk mengembangkan materi pelajaran dari batas kurikulum ditetapkan untuk setiap mata pelajaran yang menjadi beban Anda dalam satu semester	23	38,98	18	30,51	16	27,12	2	3,39	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.5. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedua variabel managerial kepala sekolah diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 23 responden atau sama dengan 38,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 30,51%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 27,12%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,39%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Kuesioner 3 Managerial Kepala Sekolah

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner ketiga pada variabel managerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Tabulasi Kuesioner 3 Variabel Managerial Kepala Sekolah (X₁)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Semua siswa/i dikelas Anda sangat patuh dan taat atas semua perintah yang Anda berikan dalam proses belajar mengajar	31	52,54	16	27,12	9	15,25	3	5,08	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.6. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketiga variabel managerial kepala sekolah diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 31 responden atau sama dengan 52,54%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 27,12%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 15,25%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 5,08%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

4. Kuesioner 4 Managerial Kepala Sekolah

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner keempat pada variabel managerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Tabulasi Kuesioner 4 Variabel Managerial Kepala Sekolah (X₁)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Semua siswa/i senang dengan mata pelajaran yang Anda sampaikan pada proses belajar mengajar	22	37,29	23	38,98	12	20,34	2	3,39	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.7. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keempat variabel managerial kepala sekolah diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 22 responden atau sama dengan 37,29%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 23 responden atau sama dengan 38,98%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 20,34%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,39%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Kuesioner 5 Managerial Kepala Sekolah

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kelima pada variabel managerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Tabulasi Kuesioner 5 Variabel Managerial Kepala Sekolah (X₁)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda memiliki konsep mengajar yang jelas dalam menjalankan proses belajar mengajar, untuk memudahkan siswa memahami pelajaran dari Anda, baik dalam tatap muka dikelas, maupun melalui media online dari rumah	20	33,90	23	38,98	12	20,34	4	6,78	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.8. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kelima variabel managerial kepala sekolah diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 33,90%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 23 responden atau sama dengan 38,98%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 20,34%. Responden

yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 6,78%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

6. Kuesioner 6 Managerial Kepala Sekolah

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner keenam pada variabel managerial kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Tabulasi Kuesioner 6 Variabel Managerial Kepala Sekolah (X₁)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Setiap ada masalah yang muncul di kelas maupun melalui media online, Anda mampu untuk bersikap arif dan bijaksana untuk menyelesaikan masalah yang timbul tersebut.	13	22,03	31	52,54	13	22,03	2	3,39	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.9. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keenam variabel managerial kepala sekolah diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 13 responden atau sama dengan 22,03%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 31 responden atau sama dengan 52,54%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 13 responden atau sama dengan 22,03%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,39%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X₂)

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel sistem informasi manajemen kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner 1 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner pertama pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Tabulasi Kuesioner 1 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Saat ini proses sistem informasi manajemen kepegawaian di tempat Anda telah dilakukan secara komputerisasi semuanya secara mutlak	27	45,76	19	32,20	12	20,34	1	1,69	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.10 menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner pertama variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 27 responden atau sama dengan 45,76%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 32,20%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 20,34%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,69%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

2. Kuesioner 2 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kedua pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Tabulasi Kuesioner 2 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Pihak operator sekolah sangat membantu Anda dalam menggunakan dan memahami sistem informasi manajemen kepegawaian di tempat Anda mengajar saat ini	32	54,24	19	32,20	7	11,86	1	1,69	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.11. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedua variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32 responden atau sama dengan 54,24%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 32,20%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 11,86%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,69%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Kuesioner 3 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner ketiga pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12
Tabulasi Kuesioner 3 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Biaya yang Anda keluarkan dalam menggunakan sistem informasi manajemen kepegawaian saat ini, cukup rendah (murah)	26	44,07	18	30,51	13	22,03	2	3,39	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.12. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketiga variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 44,07%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 30,51%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 13 responden atau sama dengan

22,03%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,39%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

4. Kuesioner 4 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner keempat pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Tabulasi Kuesioner 4 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Waktu yang Anda gunakan untuk menggunakan sistem informasi manajemen kepegawaian saat ini sedikit	27	45,76	17	28,81	12	20,34	3	5,08	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.13. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keempat variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 27 responden atau sama dengan 45,76%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 28,81%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 12 responden atau sama dengan 20,34%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 5,08%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Kuesioner 5 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kelima pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Tabulasi Kuesioner 5 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda sangat dimudahkan oleh sistem informasi manajemen kepegawaian saat ini	19	32,20	26	44,07	14	23,73	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.14. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kelima variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 19 responden atau sama dengan 32,20%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 44,07%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 23,73%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

6. Kuesioner 6 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner keenam pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Tabulasi Kuesioner 6 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dalam memenuhi kebutuhan informasi manajemen kepegawaian ini, Anda terhindari dari serba terlambat	24	40,68	20	33,90	15	25,42	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.15. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keenam variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 24 responden atau sama dengan 40,68%. Responden yang menyatakan setuju

adalah sebanyak 20 responden atau sama dengan 33,90%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 15 responden atau sama dengan 25,42%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

7. Kuesioner 7 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner ketujuh pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Tabulasi Kuesioner 7 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda perlu waktu untuk beradaptasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian yang ada saat ini	32	54,24	16	27,12	9	15,25	2	3,39	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.16. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketujuh variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32 responden atau sama dengan 54,24%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 27,12%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 15,25%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2 responden atau sama dengan 3,39%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

8. Kuesioner 8 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kedelapan pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17
Tabulasi Kuesioner 8 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Anda membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk beradaptasi dengan sistem informasi manajemen kepegawaian saat ini	29	49,15	16	27,12	14	23,73	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.17. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedelapan variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 29 responden atau sama dengan 49,15%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 27,12%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 14 responden atau sama dengan 23,73%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

9. Kuesioner 9 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kesembilan pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18
Tabulasi Kuesioner 9 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sistem informasi manajemen kepegawaian saat ini, membuka informasi yang luas bagi Anda dan rekan Anda, sehingga lebih mudah untuk berkembang	22	37,29	26	44,07	11	18,64	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.18. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kesembilan variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak

22 responden atau sama dengan 37,29%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 26 responden atau sama dengan 44,07%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 18,64%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

10. Kuesioner 10 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kesepuluh pada variabel sistem informasi manajemen kepegawaian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.19
Tabulasi Kuesioner 10 Variabel Sistem Informasi Manajemen Peg. (X₂)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sistem informasi manajemen kepegawaian saat ini, akan dapat mendorong SMP Negeri 2 Air Joman menjadi lebih baik dan menjadi sekolah favorit khususnya di Sumatera Utara	33	55,93	17	28,81	6	10,17	3	5,08	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.19. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kesembilan variabel sistem informasi manajemen kepegawaian diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 33 responden atau sama dengan 55,93%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 28,81%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 6 responden atau sama dengan 10,17%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 5,08%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Produktivitas Guru (Y)

Hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel produktivitas guru adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner 1 Produktivitas Guru

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner pertama pada variabel produktivitas guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20
Tabulasi Kuesioner 1 Variabel Produktivitas Guru (Y)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Beban jam mengajar Anda lebih besar dari beban standar yang lazim bagi seorang guru, namun dalam kondisi covid-19 saat ini	25	42,37	17	28,81	17	28,81	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.20. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner pertama variabel produktivitas guru diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 25 responden atau sama dengan 42,37%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 28,81%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 17 responden atau sama dengan 28,81%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

2. Kuesioner 2 Produktivitas Guru

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kedua pada variabel produktivitas guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.21
Tabulasi Kuesioner 2 Variabel Produktivitas Guru (Y)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Selain mengajar Anda memiliki tugas lainnya dari manajemen	28	47,46	21	35,59	7	11,86	3	5,08	0	0,00

sekolah										
---------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.21. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kedua variabel produktivitas guru diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 28 responden atau sama dengan 47,46%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 21 responden atau sama dengan 35,59%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 7 responden atau sama dengan 11,86%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 5,08%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Kuesioner 3 Produktivitas Guru

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner ketiga pada variabel produktivitas guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22
Tabulasi Kuesioner 3 Variabel Produktivitas Guru (Y)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dalam proses belajar mengajar, Anda menjalankan sesuai dengan kurikulum dan silabus yang sudah ditetapkan sebelumnya	32	54,24	9	15,25	13	22,03	5	8,47	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.22. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner ketiga variabel produktivitas guru diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32 responden atau sama dengan 54,24%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 9 responden atau sama dengan 15,25%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 13 responden atau sama dengan 22,03%. Responden yang

menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 5 responden atau sama dengan 8,47%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

4. Kuesioner 4 Produktivitas Guru

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner keempat pada variabel produktivitas guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.23
Tabulasi Kuesioner 4 Variabel Produktivitas Guru (Y)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Setiap selesai proses belajar mengajar, baik di kelas secara langsung maupun mengajar dari rumah, Anda selalu melakukan evaluasi dengan memberikan tugas bagi siswa/i Anda	31	52,54	18	30,51	10	16,95	0	0,00	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.23. Menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keempat variabel produktivitas guru diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 31 responden atau sama dengan 52,54%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 18 responden atau sama dengan 30,51%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 10 responden atau sama dengan 16,95%. Responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

5. Kuesioner 5 Produktivitas Guru

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner kelima pada variabel produktivitas guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Tabulasi Kuesioner 5 Variabel Produktivitas Guru (Y)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Dalam memberikan pelajaran di Sekolah maupun di rumah, Anda lakukan sesuai dengan	36	61,02	11	18,64	11	18,64	1	1,69	0	0,00

jadwal yang sudah ditentukan oleh manajemen sekolah										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.24. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner kelima variabel produktivitas guru diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 36 responden atau sama dengan 61,02%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 18,64%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 11 responden atau sama dengan 18,64%. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1 responden atau sama dengan 1,69%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

6. Kuesioner 6 Produktivitas Guru

Tabulasi jawaban responden untuk kuesioner keenam pada variabel produktivitas guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25
Tabulasi Kuesioner 6 Variabel Produktivitas Guru (Y)

Isi Kuesioner	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Ketika Anda mengajar dari rumah pada masa covid-19, Anda beberapa kali melakukan perubahan waktu mengajar untuk disesuaikan dengan kesibukan lainnya	36	61,02	16	27,12	4	6,78	3	5,08	0	0,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.25. menunjukkan hasil tabulasi jawaban responden terkait dengan kuesioner keenam variabel produktivitas guru diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 36 responden atau sama dengan 61,02%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 16 responden atau sama dengan 27,12%. Responden yang menyatakan ragu-ragu adalah sebanyak 4 responden atau sama dengan 6,78%. Responden yang menyatakan tidak setuju

adalah sebanyak 3 responden atau sama dengan 5,08%. Responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah untuk mengukur tingkat kebenaran, kemampuan indikator dalam mengukur setiap variabel dalam penelitian ini. Kriteria tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka indikator suatu variabel dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26
Pengujian Validitas Setiap Variabel Penelitian

Item Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kemampuan Managerial Kepala Sekolah (X₁)			
Kemampuan Managerial 1	0,687	0,256	Valid
Kemampuan Managerial 2	0,723		Valid
Kemampuan Managerial 3	0,648		Valid
Kemampuan Managerial 4	0,779		Valid
Kemampuan Managerial 5	0,685		Valid
Kemampuan Managerial 6	0,657		Valid
Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X₂)			
Sistem Informasi Manajemen 1	0,714	0,256	Valid
Sistem Informasi Manajemen 2	0,743		Valid
Sistem Informasi Manajemen 3	0,692		Valid
Sistem Informasi Manajemen 4	0,642		Valid
Sistem Informasi Manajemen 5	0,637		Valid
Sistem Informasi Manajemen 6	0,766		Valid
Sistem Informasi Manajemen 7	0,760		Valid
Sistem Informasi Manajemen 8	0,293		Valid
Sistem Informasi Manajemen 9	0,700		Valid
Sistem Informasi Manajemen 10	0,493		Valid
Produktivitas Guru (Y)			
Produktivitas Guru 1	0,634	0,256	Valid
Produktivitas Guru 2	0,583		Valid
Produktivitas Guru 3	0,747		Valid

Produktivitas Guru 4	0,685		Valid
Produktivitas Guru 5	0,789		Valid
Produktivitas Guru 6	0,705		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.26 menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, indikator – indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini

Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi indikator dalam mengukur variabel. Kriteria yang digunakan untuk menunjukkan realibelnya indikator adalah dengan membandingkan nilai Cronbach Alfa hitung dengan nilai Cronbach Alfa hitung standar sebesar 0.600, dimana nilai Cronbach Alfa hitung $>$ Cronbach Alfa Standar (0,600), indikator dinyatakan realibel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alfa Hitung	Cronbach Alfa Standar	Keputusan
Kemampuan Managerial Kepala Sekolah	0,785	0,600	Reliabel
Sistem Informasi Manajemen Pegawai	0,841		Reliabel
Produktivitas Guru	0,779		Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach Alfa hitung lebih besar dari nilai Cronbach Alfa standar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator variabel-variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.305	1.709		.179	.859
Kemampuan_Manajerial_Kepsek	.243	.103	.250	2.357	.022
SIMPeg	.461	.072	.678	6.392	.000

Berdasarkan pada Tabel 4.28 maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,305 + 0,243X_1 + 0,461X_2$$

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Ketika Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian tidak mengalami perubahan, maka nilai dari produktivitas guru adalah sebesar $2=0,305$ pada satuan tertentu.
2. Ketika Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah mengalami peningkatan pada satuan tertentu, maka akan dapat meningkatkan Produktivitas Guru sebesar 0,243 pada satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
3. Ketika Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mengalami peningkatan pada satuan tertentu, maka akan dapat meningkatkan Prouktivitas sebesar

0,461 pada satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

5. Pengujian Asumsi Klasik

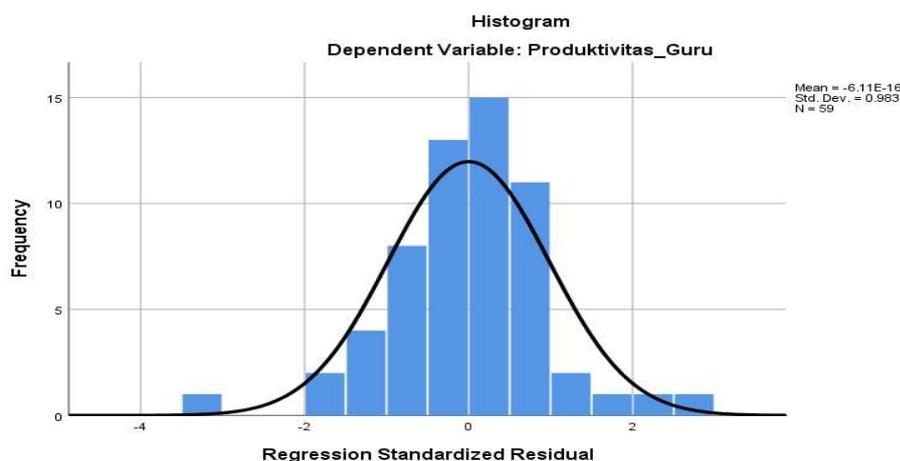
Pengujian Asumsi Klasik pada penelitian ini, yang akan di uji adalah uji normalitas, uji multiolineritas dan uji heteroskedastisitas yang dapat dijabaran sebagai berikut:

Uji Normalitas

Pada uji ini akan dilakukan 2 tahap. Tahap pertama akan disajikan dalam bentuk gambar yaitu metode Histogram dan Normal Probability Plot. Dan cara kedua digunakan metode uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian ini seperti berikut ini:

1. Metode Histogram

Data diolah dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan data yang dimiliki maka dihasilkan Pengujian Normalitas Data dengan menggunakan P-Plot adalah sebagai berikut:

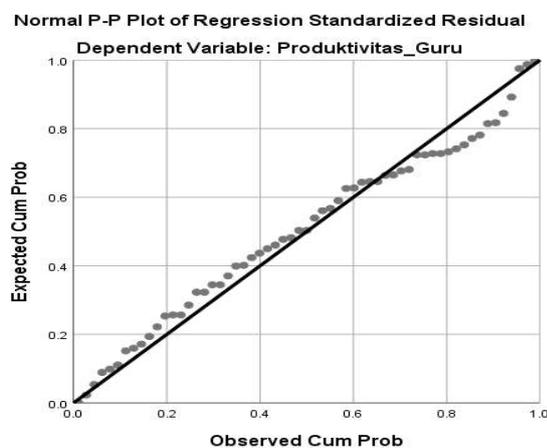


Gambar 4.2
Uji Normalitas Metode Histogram

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng yang sempurna. Ini memberikan pengertian bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan Normal Probability Plot.

2. Metode Normal P-Plot

Pengujian Normalitas Data dengan menggunakan P-Plot adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3
Uji Normalitas Metode Normal P-Plot

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik – titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal. Untuk memberikan keyakinan tentang gambar P-Plot di atas memang menunjukkan kenormalan data, maka sangat perlu sekali digunakan metode statistik untuk melihat uji normalitas data. Sebab penggunaan gambar P-Plot memiliki tingkat subjektivitas yang cukup tinggi.

3. Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas merupakan uji data yang menunjukkan bahwa data – data yang digunakan merupakan data yang terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan yang besar maka dapat digunakan metode Kolmogorov Smirnov Test yang dapat dilihat seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.29
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59011824
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.066
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* adalah sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dinyatakan terkena Multikolinieritas atau tidak dilihat dari nilai *Tolerance* yang ada pada kolom *Collinearity Statistic* menunjukkan nilai VIF yang bernilai harus lebih kecil dari 5. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini: **Tabel 4.30**

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kemampuan_Managerial_Kepsek	.309	3.233
SIMPeg	.309	3.233

Jika dilihat pada tabel 4.30 diketahui bahwa variabel Kemampuan Managerial Kepala Sekolah (X_1) dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 31.233 lebih kecil dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah terbebas dari permasalahan multikolonieritas.

Uji Heterosedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada uji ini digunakan metode Glejser yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.966	1.105		2.684	.010
Kemampuan_Managerial_Kepsek	-.106	.067	-.366	-1.592	.117
SIMPeg	.019	.047	.092	.399	.691

a. Dependent Variable: abs

Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Sig* untuk variabel Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah adalah sebesar 0.117051 dan untuk variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian adalah sebesar 0.691. Nilai sig tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah bebas masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, bahwa sampel penelitian ini berada pada homoskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka berikut ini akan dijelaskan sehubungan yang pengujian atas hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Uji Parsial (uji t)

Pengujian secara parsial merupakan pengujian atas variabel bebas terhadap terikat secara satu persatu. Pada pengujian ini akan dibandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Untuk mengetahui nilai t_{tabel} terlebih dahulu ditentukan besarnya nilai derajat bebas (*degree of freedom*) dari data penelitian. Berdasarkan pada tingkat kepercayaan penelitian sebesar 95% dan tingkat Alpha sebesar 5% dengan penelitian metode dua sisi, maka dapat ditentukan nilai derajat bebas pada penelitian ini dengan menggunakan rumus $n - k - 1$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas pada penelitian ini.

Berdasarkan jumlah data pada penelitian ini sebanyak 59 responden, maka dapat ditentukan nilai derajat bebas penelitian ini adalah $59 - 2 - 1 = 56$. Dengan jumlah derajat bebas sebesar 56 maka dapat ditentukan besarnya nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,00 3. Data pengujian secara parsial ini dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.305	1.709		.179	.859
Kemampuan_Managerial_Kepsek	.243	.103	.250	2.357	.022
SIMPeg	.461	.072	.678	6.392	.000

Berdasarkan pada Tabel 4.32 tersebut, maka pengujian hipotesis secara parsial ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan Managerial Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Guru

Diketahui bahwa variabel Kemampuan Managerial Kepala Sekolah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,357 , jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka dihasilkan bahwa $2,357 > 2.003$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.022 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Kemampuan Managerial Kepala Sekolah terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman.

2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Produktivitas Guru

Diketahui bahwa variabel Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,392, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka dihasilkan bahwa $6,392 > 2.003$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman.

Uji Simultan (uji F)

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi Kemampuan Managerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.33
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.009	2	302.505	115.514	.000 ^b
	Residual	146.652	56	2.619		
	Total	751.661	58			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Guru

b. Predictors: (Constant), SIMPeg, Kemampuan_Manageerial_Kepsek

Pengujian secara simultan merupakan pengujian atas variabel bebas terhadap terikat secara keseluruhan. Pada pengujian ini akan dibandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk mengetahui nilai F_{tabel} terlebih dahulu ditentukan besarnya nilai derajat bebas (*degree of freedom*) pembilang (df_1) dan derajat bebas penyebut (df_2). Untuk menentukan df_1 maka dapat digunakan rumus $k - 1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat, sehingga dapat ditentukan besarnya df_1 adalah $3 - 1 = 2$. Selanjutnya untuk menentukan besarnya nilai df_2 dapat digunakan rumus $n - k$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat, sehingga dapat ditentukan besarnya nilai df_2 adalah $59 - 3 = 56$. Berdasarkan pada tingkat kepercayaan penelitian sebesar 95% dan tingkat Alpha sebesar 5% dengan penelitian metode dua sisi, maka dapat ditentukan besarnya nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16.

Berdasarkan pada hasil pada Tabel 4.33 dan nilai F_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, dimana nilai F_{hitung} adalah sebesar 115,514 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,16 ($115,514 > 3,16$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Kemampuan Managerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Kemampuan Managerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman. Untuk dapat mengetahui besarnya Determinasi Kemampuan Managerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.34
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.798	1.61826

a. Predictors: (Constant), SIMPeg, Kemampuan_Managerial_Kepsek

b. Dependent Variable: Produktivitas_Guru

Berdasarkan pada Tabel 4.34 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,805 atau sama dengan 80,5 %. Artinya bahwa Kemampuan Managerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian mampu untuk menjelaskan produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman adalah sebesar 80,5% sisanya 19,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$). Diketahui

bahwa nilai probabilitas kemampuan managerial kepala sekolah terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman adalah sebesar 2.357 yang lebih besar dari 2,003 ($2.357 > 2,003$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05. Dilihat dari hubungan yang terjadi antara kemampuan managerial kepala sekolah dengan produktivitas guru adalah hubungan yang positif. Hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien kemampuan managerial kepala sekolah terhadap produktivitas guru sebesar 0,243. Hal ini memberikan makna bahwa ketika kemampuan managerial kepala sekolah mengalami peningkatan, maka produktivitas guru mengalami peningkatan sebesar 0.243 pada satuan ukur tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Engkay Karweti (2010), Siti dan Maman (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan managerial kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas guru. Pada dasarnya hasil penelitian ini memberikan informasi kepada semua pihak stakeholder yang ada, bahwa kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk dimiliki oleh siapapun yang ingin memimpin suatu organisasi tertentu. Kepemimpinan yang kuat serta bersifat sebagai manager menjadi suatu hal yang harus dimiliki oleh semua orang, bukan sebaliknya karena pimpinan maka harus dilayani. Konsep ini harus ditinggalkan, karena seorang pemimpin harus memiliki sifat dan sikap yang baik, dan bertindak seperti manager yang mampu untuk menyelesaikan semua hal dengan menggunakan potensi sumber daya yang dimilikinya saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kemampuan managerial kepala sekolah, masih harus perlu diperbaiki dan dirubah menjadi

lebih baik, karena hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kemampuan managerial kepala sekolah tidak maksimal. Oleh sebab itu, rekomendasi yang dapat diberikan adalah kepala sekolah harus banyak berdiskusi dengan sumber daya atau guru – guru yang dipimpinya, sehingga kepala sekolah lebih banyak mendapatkan informasi tentang hal – hal yang penting untuk dapat meningkatkan produktivitas guru tersebut. Sikap mengayomi harus dikedepankan oleh kepala sekolah SMP Negeri 2 Air Joman, karena rasa kekeluargaan, saling menghargai dan asah, asih serta asuh antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan rekan sejawat menjadi penting untuk dapat meningkatkan produktivitas semua guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan.

2. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Terhadap Produktivitas Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Diketahui bahwa nilai probabilitas sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 2 Air Joman adalah sebesar 6.392 yang lebih besar dari 2,003 ($6.392 > 2,003$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0,05. Dilihat dari hubungan yang terjadi antara sistem informasi manajemen kepegawaian dengan produktivitas guru adalah hubungan yang positif. Hal tersebut ditandai dengan nilai koefisien sistem informasi manajemen

kepegawaian terhadap produktivitas guru sebesar 0,461. Hal ini memberikan makna bahwa ketika sistem informasi manajemen kepegawaian mengalami peningkatan, maka produktivitas guru mengalami peningkatan sebesar 0.461 pada satuan ukur tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwiek Irmawati (2010) dan S. Mia Lasmaya (2016) yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen kepegawaian dan SDM dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas guru. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa sistem informasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting pada zaman sekarang. Sebab siapa yang dapat menguasai dan mendapatkan informasi lebih dahulu, akan lebih mudah menyesuaikan diri dan berkembang lebih baik dibandingkan orang yang tidak mendapatkan informasi. Oleh sebab itu, penyediaan informasi yang cepat dan akurat menjadi penting bagi semua guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman untuk dapat mendongkrak dan mendorong dengan masif produktivitas mereka agar lebih baik dan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diberikan rekomendasi bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah melakukan keterbukaan atas informasi yang diperoleh sekolah dari dinas pendidikan kecamatan dan kabupaten. Semua informasi yang terkait dengan guru, diumumkan dan sebaiknya dibahas dengan terbuka kepada semua guru, sehingga tidak ada yang missinformasi antara satu guru dengan guru yang lain, dan antara pimpinan sekolah dengan guru – guru yang ada di sekolah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian dan penjelasan yang telah dilakukan pada bab – bab sebelumnya, maka penelitian ini berkesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap produktivitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan.
2. Terdapat pengaruh signifikan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap produktivitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan.
3. Terdapat pengaruh signifikan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian terhadap produktivitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan. Sedangkan kemampuan manajerial kepala sekolah dan sistem informasi manajemen kepegawaian mampu untuk menjelaskan produktivitas guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan adalah sebesar 80,56% sisanya sebesar 19,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan sebelumnya, maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah harus banyak berdiskusi dengan sumber daya atau guru – guru yang dipimpinnya, sehingga kepala sekolah lebih banyak mendapatkan informasi tentang hal – hal yang penting untuk dapat meningkatkan produktivitas guru tersebut. Sikap mengayomi harus dikedepankan oleh kepala sekolah SMP Negeri 2 Air Joman, karena rasa kekeluargaan, saling menghargai dan asah, asih serta asuh antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan rekan sejawat menjadi penting untuk dapat meningkatkan produktivitas semua guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Air Joman Kabupaten Asahan.
2. Kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah melakukan keterbukaan atas informasi yang diperoleh sekolah dari dinas pendidikan kecamatan dan kabupaten. Semua informasi yang terkait dengan guru, diumumkan dan sebaiknya dibahas dengan terbuka kepada semua guru, sehingga tidak ada yang missinformasi antara satu guru dengan guru yang lain, dan antara pimpinan sekolah dengan guru – guru yang ada di sekolah

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Afifuddin, (2014)., Dasar – Dasar Manajemen, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Asrori Ni'am., (2010)., Membangun Profesionalisme Guru., Cetakan 5., Penerbit eLSAS., Jakarta
- Dede Rosyada., (2012), Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan., Penerbit Prenada Media, Jakarta
- Dimiyati dan Mudjiono., (2015)., Belajar dan Pembelajaran, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Engkay Karweti., (2010)., “Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang”., *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 11, No. 2., Hal. 73 – 84
- Ernie Tisnawati S., dan Kurniawan Saefullah., (2012), Pengantar Manajemen., Penerbit Kencana Prenada Media Group., Jakarta
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibso, James, L., John M. Ivancevich., Donelly, J. H., (2013)., Organisasi dan manajemen: Perilaku, Struktur, Proses., Terjemahan Djoerban Wahid, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gomes, Foustino Cardoso., (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan., Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Jin. Liaw Sun. Wahyudi, Syawani., (2018), “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Pengendalian Mutu Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Singkawang”., *Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana FKIP Utan*, Hal. 1 – 18
- Lasmaya, Mia S., (2016), “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”., *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, Vol. 10., No. 1 Hal. 25 – 43
- Laudon., Kenneth C, Laudon., Jane P, (2012), Management Information Systems: Managing The Digital Firm, Twelfth Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Lubis, Jamaluddin, (2010), Sekolah Efektif dan Guru Efektif, Cetakan-3, Penerbit Suluh Press. Yogyakarta

- Mulyono., (2012)., Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan., Penerbit Ar-Ruzz Media, Yogyakarta
- Nawawi (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Balai Pustaka Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Omeke F.C. dan Onah K. A., (2012) “The Influence of Principals Leadership Style on Secondary School Teacher Job Satisfaction”, *Journal of Educational and Social Research*, Vol. 2 No. 9 Hal. 45 – 52
- Sagala, Syaiful., (2011), Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Cetakan ke-2, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti, (2016), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P., (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia., Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia., Penerbit STAI EKPN, Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah., (2014)., Produktivitas: Apa dan Bagaimana., Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Siti, Sopiha., dan Maman, Herman., (2018)., “Pengaruh Kemampuan Manajerial Keoala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Guru, *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*. No. 2., Vol. 2, Hal. 1 – 8
- Sugiyono, (2016)., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Penerbit PT Alfabet, Bandung

A. E-Journal

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh Kontribusi Pajak Daerah, Pendapatan Asli Daerah, Retribusi Daerah Dan Bagi Hasil Pajak Terhadap Belanja Daerah Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderating Pemerintah Kabupaten Dan Kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran

- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN BINJAI SELATAN. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi meningkatkan Kompetensi Lulusan universitas pembangunan panca budi medan. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A.S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hampanan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 55-60.

- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.