

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL PIMPINAN DAN SISTEM
INFORMASI TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK
PESANTREN AR-RISALAH KOTA LUBUKLINGGAU**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister dalam Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd)**



OLEH:

ERMA YUNITA

NIM: 19861004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
CURUP 2021**

PERSETUJUAN KOMISI


PEMBIMBING TESIS

Nama : ERMA YUNITA

Nim : 19861004

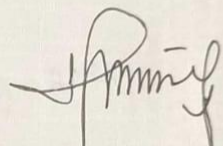
Angkatan : 2019

Pembimbing I



Dr. H. Ifnaldi, M.Pd
NIP. 19650627 200003 1 002

Pembimbing II



Dr. Sumarto, M.Pd.II
NIP. 19900324 201903 1 013

Mengetahui
Koordinator Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



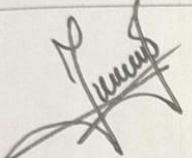

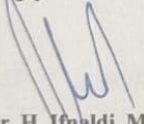
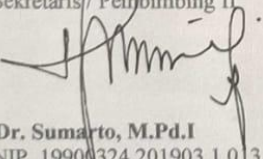
Dr. Hj. Jumira Warlizasusi M.Pd.
NIP. 19660925199502 2001

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuk Linggau" Yang ditulis oleh ERMA YUNITA, NIM. 19861004, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Sidang Tesis.

Curup, September 2021

Ketua  Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd NIP. 196609251995022001	Tanggal 14/9-2021
Penguji Utama  Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd NIP. 19650826 199903 1 001	Tanggal 14/9-2021
Penguji I / Pembimbing I  Dr. H. Ifnaldi, M.Pd NIP. 19650627 200003 1 002	Tanggal 14/9/21
Sekretaris / Pembimbing II  Dr. Sumarto, M.Pd.I NIP. 19900324 201903 1 013	Tanggal 14/9-2021

HALAMAN PENGESAHAN

No:...../In.34/PS/PP.00.9/...../2021

Tesis yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuk Linggau" Yang ditulis oleh ERMA YUNITA, NIM. 19861004, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diuji dan dinyatakan LULUS pada tanggal September 2021.

Ketua Sidang

Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd
NIP. 196609251995022001

Sekretaris Sidang/ Pembimbing II

Dr. Sumarto, M.Pd.I
NIP. 19900324 201903 1 013

1. Penguji Utama

Dr. H. Hamengkubuwono, M.Pd
NIP. 19650826 199903 1 001

14/9 2021

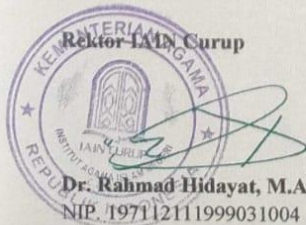
2. Pembimbing I/ Penguji I

Dr. H. Ifnaldi, M.Pd
NIP. 19650627 200003 1 002

12/9/21

Curup, September 2021

Direktur Pascasarjana IAIN Curup



Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd
NIP. 197112111999031004

Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197501122006041009

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah :

Nama : Erma Yunita
NIM : 19861004
Tempat dan Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 28 Juni 1978
Pekerjaan : Guru Swasta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau** ini adalah benar-benar karya aslinya, kecuali dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya adalah menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya untk dapat dipergunakan seperlunya.

Lubuklinggau, 1 Agustus 2021

Saya yang menyatakan,



METER
TEMPEL

97FAJX215685457

Erma Yunita
Erma Yunita

ABSTRAK

Erma Yunita NIM. 19861004 “**Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.**” Tesis, Curup: Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Kemampuan manajerial pimpinan pondok pesantren berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mencakup kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang lebih menitikberatkan kepada keakuratan data dalam setiap variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang ada di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 41 orang .

Dari hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau signifikansi t sebesar $0,296 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan manajerial pimpinan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen di sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun pengaruh tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat kemampuan manajerial pimpinan maka semakin meningkat juga kinerja guru Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas menunjukkan ada pengaruh sistem informasi terhadap kinerja guru di di Pondok Pesantren Ar-Risalah dengan signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, sistem onformasi memberikan sumbangsih efektif terhadap kinerja guru.

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,481. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 48,1% sedangkan sisa 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh

Kata Kunci : *Kemampuan Manajerial Pimpinan, Sistem Informasi, Kinerja Guru*

ABSTRACT

Erma Yunita NIM. 19861004 "**The Influence of Managerial Ability of Leaders and Information Systems on Teacher Performance at the Ar-Risalah Islamic Boarding School, Lubuklinggau City.**" Thesis, Curup: IAIN Curup Postgraduate Program, Islamic Education Management Study Program (MPI).

The managerial ability of school principals based on Permendiknas Number 13 of 2007 concerning school principal standards includes personality competence, managerial competence, entrepreneurial competence, supervisory competence, and social competence. In this study, the analysis was carried out using a quantitative approach, which is an approach that focuses more on the accuracy of the data in each variable. The sample in this study were teachers at the Ar-Risalah Islamic Boarding School, Lubuklinggau City, amounting to 41 people.

From the results of data analysis, it is evident that there is an influence of the principal's managerial ability on teacher performance at the Ar-Risalah Islamic Boarding School Lubuklinggau, the significance of t is $0,296 < 0.05$. These results indicate that the managerial ability of leaders in implementing management functions in schools has a significant influence on teacher performance. The influence is positive, meaning that the higher the level of leadership managerial ability, the higher the teacher's performance.

The results of data analysis as described above show that there is an influence of information systems on teacher performance at the Ar-Risalah Islamic Boarding School with a significance of t of $0.000 < 0.05$. These results indicate that the information system has an effect on teacher performance. Thus, the information system provides an effective contribution to teacher performance. The results of the correlation analysis as described above explain the existence of a regression output that shows the influence of the managerial ability of leaders and information systems on teacher performance, an R Square value of 0.528 is obtained. This figure shows the variation in teacher performance scores that can be explained by the regression equation obtained is 48,1% while the remaining 51,9% is influenced by other variables outside the obtained regression model equation.

Keywords: *Leadership Managerial Ability, Information Systems, Teacher Performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Luas Ilmu-Nya, berkat rahmat hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada penyandang gelar Uswatun Hasanah dan pembawa cahaya pada kehidupan kita yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membuka pintu keilmuan bagi kita, sehingga kita dapat mencapai dan merasakan ilmu-ilmu tersebut hingga pada saat ini.

Tesis ini disusun sebagai salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada IAIN Curup. Proses penyelesaian tesis ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan, saran, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag. M.Pd., selaku Rektor IAIN Curup
2. Bapak Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd. I, selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Curup
3. Ibu Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberi motivasi agar saya cepat selesai dalam pembuatan tesis ini.
4. Bapak Dr. H. Ifnaldi, M.Pd selaku Pembimbing I yang tanpa henti membimbing dalam penulisan tesis ini.

5. Bapak Dr. Sumarto, M.Pd.II, selaku Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk dan sarannya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Dosen Program Pascasarjana IAIN Curup yang selama ini telah banyak memberikan bekal ilmu kepada penulis.
7. Bapak/Ibu Staf Tata Usaha Pascasarjana dan Staf Perpustakaan IAIN Curup.
8. Kepala dan dewan guru beserta staf Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau, kerabat dan sahabat yang juga telah memberikan dukungan kepada penulis.
9. Semua pihak yang telah memberikan fasilitas, bantuan, dan arahan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

Semoga amal baik dari berbagai pihak tersebut mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT, amin. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekeliruan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk dapat lebih memperbaiki tesis ini. Akhirnya semoga tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca khususnya bagi penulis. *Amiin yaa robbal 'alamiin.*

Curup, 10 Agustus 2021
Peneliti,

Erma Yunita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA BERFIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN DAN PENELITIAN YANG RELEVAN	
A. Landasan Teori	
1. Kemampuan Manajerial Pimpinan	
a. Pengertian Kemampuan Manjerial Pimpinan.....	13
b. Peran dan Fungsi Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Guru	17
c. Jenis- Jenis Kemampuan atau keterampilan manajerial Pimpinan.....	23
2. Sistem Informasi	
a. Pengertian Sistem Informasi	29
b. Tujuan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan	31
3. Kinerja Guru	
a. Pengertian Kinerja	33
b. Pengertian Kinerja Guru.....	36
c. Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	40
d. Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru	41
4. Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru	41
a. Pengaruh Kompetensi Manajerial pimpinan terhadap Kinerja Guru	42
b. Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru	42
c. Pengaruh Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru	44

B. Kerangka Berpikir	44
C. Hipotesis Penelitian	45
D. Penelitian Yang Relevan	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Populasi dan Sampel Penelitian	52
C. Teknik Pengumpulan Data	53
D. Jenis dan Sumber Data	54
E. Teknik Analisis Data	55
F. Hipotesis Statistik.....	61
G. Pelaksanaan dan Waktu Penelitian	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	65
B. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
C. Implikasi	87
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, sedangkan menurut G.R. Terry Kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerjasama dalam rangka mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.

Pengertian di atas, secara implisit terkandung beberapa pokok pengertian, yaitu: (1) administrasi sebagai proses kerja sama; (2) aktivitas kerja sama dilakukan dua orang atau lebih; dan (3) adanya tujuan tertentu yang hendak dicapai. Ketiga pokok pengertian di atas, merupakan suatu yang krusial dan mesti ada dalam kegiatan administrasi. Ketiga unsur tersebut dapat berfungsi secara efektif, efisien apabila digerakan melalui sarana tertentu. Sarana tersebut adalah salah satunya kemampuan kepemimpinan yang mampu menerapkan prinsip-prinsip administrasi, dan manajemen yang selayaknya. Kemampuan yang dimaksudkan seperti yang diharapkan di atas, akan terwujud manakala ada satu sarana yang dapat menunjang terhadap kemampuan tersebut.

Kemampuan manajerial kepala sekolah berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah mencakup

kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Indikator-indikator kompetensi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: Indikator kompetensi kepribadian meliputi kompetensi: berakhlak mulia; mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah; memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin; memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah; bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi; mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah; memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.¹

Kompetensi manajerial meliputi: menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat pelaksanaan; mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan; memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal; mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif; menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi peserta didik; mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal; mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal; mengelola hubungan sekolah dengan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah; mengelola peserta

¹ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara), hal. 47.

didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.

Selanjutnya mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan arah pendidikan nasional; mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien; mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah; mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah; mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan; memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah; melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan program sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.²

Wildavsky mengemukakan bahwa salah satu preposisi tentang kompetensi manajerial bagi kepala sekolah atau calon kepala sekolah, bahwa “Kompetensi minimal seorang Kepala madrasah adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang keadministrasian sekolah; keterampilan hubungan manusiawi dengan staf, siswa dan masyarakat, dan keterampilan teknis instruksional dan non instruksional.” Dalam setiap

² *Ibid*, hal.50.

institusi pimpinan merupakan kunci keberhasilan organisasi, baik dalam institusi sosial semacam sekolah.³

Kepribadian seorang pemimpin benar-benar menjadi perhatian yang dipimpinya oleh karenanya konsep maqomat wa al-ahwal menurut hemat penulis akan sangat membantu pengkondisian dan membentuk pribadi manusia apakah itu pemimpin atau calon pemimpin. Perubahan akibat interaksi yang terjadi antara bawahan dan atasan (pimpinan dan yang dipimpin). Pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan, hal ini sesuai dengan pendapat Wiraputra bahwa: “Kepemimpinan artinya kompetensi untuk mempengaruhi bawahan untuk mengikuti atasan.

Hal yang mengakibatkan memiliki kontribusi antara lain pengetahuan, pengalaman, wibawa, kharisma serta jabatan”. Penyelenggaraan manajemen sekolah merupakan tugas pemimpin sekolah, inti dari manajemen sekolah adalah kepemimpinan. Dengan demikian tugas pemimpin adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti:(1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penetapan staf-staf pembantu pelaksana kegiatan, (4) memberikan pengarahan bimbingan dan pembinaan, (5) mengadakan pengawasan untuk mengatasi penyimpangan, (6) melaksanakan penilaian untuk mengukut keberhasilan.

Semua fungsi manajerial diaplikasikan dalam program penyelenggaraan pendidikan di sekolah antara lain: 1.Perencanaan (*Planning*), fungsi dasar

³ *Ibid*, hal.48.

pertama dari seorang manager untuk mengadakan perencanaan mengenai penetapan-penetapan kegiatan yang harus dilaksanakan di dalam rangka mencapai suatu tujuan yang harus didasarkan kepada fakta-fakta yang mencakup perbuatan, petunjuk serta arah dalam tindakan selanjutnya.

2. Pengorganisasian (*Organizing*), meliputi tindakan-tindakan yang menentukan aktivitas yang harus dilaksanakan dengan menempatkan orang-orang yang melaksanakan aktivitas-aktivitas tersebut, menentukan pembagian tugas sesuai dengan keadaan, memperhitungkan tenaga, waktu, biaya yang seminim mungkin, menetapkan fasilitas-fasilitas, mengalokasikan tugas, mendelegasikan kekuasaan dan menetapkan hubungan-hubungannya.

3. Pelaksanaan (*Actuating*), mencakup keseluruhan tindakan dari pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan manusia yang merupakan salah satu elemen management, hubungan antara sikap, moral, disiplin, serta komunikasi individu dalam melaksanakan management. Tindakan-tindakan inilah yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitasnya

4. Pengawasan (*Controlling*), mencakup tindakan-tindakan untuk melihat sejauhmana hasil yang dilaksanakan oleh ketiga fungsi dasar di atas. Walaupun ketiga fungsi lainnya disusun dengan tepat dan dilakukan dengan sebaik-baiknya tetapi apabila controlling tidak berjalan maka usaha tidak akan berhasil dengan baik.⁴

⁴ Danim Sudarwan, *Motivasi, 2004 Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta,), hal, 145.

Hal yang paling aktual saat ini yang merupakan wujud dari perubahan dan perkembangan adalah makin tingginya aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, dan gencarnya tuntutan kebijakan pendidikan yang meliputi peningkatan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi. Sehubungan dengan aspek-aspek pemerataan kesempatan, mutu, efisiensi dan relevansi tersebut, penguasaan teknologi informasi (TI) dalam bidang pengelolaan administrasi mutlak diperlukan dalam manajemen sekolah.

Pengolahan administrasi yang dilakukan secara manual banyak sekali kelemahan antara lain menyita waktu dan lambat dalam proses penyampaiannya, maka seiring dengan kemajuan teknologi terutama teknologi informasi dimana internet tercakup di dalamnya diterapkan sangat perlu dan mendesak untuk merubah pengelolaan data secara manual ke arah pengelolaan digital sehingga menghasilkan pengelolaan yang baik dan diolah sedemikian rupa sehingga dapat menghasilkan informasi yang tepat, cepat, dan akurat melalui sistem informasi yang terkomputerisasi.⁵

Sistem informasi sekolah merupakan segala unsur-unsur dalam administrasi kepegawaian yang membantu terealisasinya pengelolaan manajemen di suatu organisasi sekolah, yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di organisasi tersebut.

Berdasarkan etimologi, sistem berasal dari kata Sistem yang berarti cara atau susunan. Secara garis besar terdapat dua kelompok pendekatan di dalam

⁵ Ibid, hal. 160.

mendefinisikan sistem, yaitu yang menekankan pada prosedurnya dan yang menekankan pada komponen atau elemen. Informasi memiliki peran penting dalam suatu sistem. Informasi dapat didefinisikan sebagai suatu data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya.

Sumber dari sebuah informasi adalah data. Data adalah kenyataan yang menggambarkan suatu kejadian-kejadian dan kesatuan nyata. Kejadian adalah sesuatu yang terjadi pada saat tertentu. Kesatuan nyata adalah berupa objek nyata seperti tempat, benda dan orang yang betul-betul ada dan terjadi. Informasi adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi si penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat diterapkan dalam keputusan-keputusan yang sekarang atau keputusan-keputusan yang akan datang.⁶

Informasi adalah sejumlah data yang telah diproses dengan baik dan berguna bagi pemakainya. Disebut informasi apabila data tersebut yang telah diproses sesuai dengan kebutuhan pemakainya. Informasi sangat dibutuhkan namun harus memenuhi kriteria sebagai berikut : (1) akurat, yaitu informasi yang disajikan terbebas dari kesalahan-kesalahan, tidak menyesatkan maupun yang membingungkan bagi pengguna informasi; (2) relevan, yaitu informasi yang disajikan dapat menyesuaikan terhadap tuntutan dari keinginan pengguna informasi; (3) tepat waktu, informasi yang disampaikan tidak mengalami keterlambatan tidak usang bagi pengguna informasi; (4) jelas,

⁶ Ahmad, Muhammad Arifin, 2004, *Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum*. Disertas itidak diterbitkan. PPs UNJ. hal.65.

yaitu informasi yang disajikan dapat diterima dengan baik oleh pengguna informasi; (5) lengkap, yaitu informasi yang disajikan dapat memenuhi seluruh kebutuhan maupun keinginan pengguna informasi

Guru Bernadin dan Russel mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode. Sementara mengajar menurut Burtn secara sederhana dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan membimbing aktivitas belajar (*teaching is the guidance of learning activities*).

Berdasarkan definisi tersebut melalui pendekatan epistemologi kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai atau diperlihatkan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan. Sedangkan mengajar dapat diartikan sebagai kegiatan membimbing aktivitas belajar.⁷

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.⁸

⁷ *Ibid*, 68.

⁸ Djamarah, 2002, *Strategi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rineka Cipta), hal.71.

Dari penjelasan di latar belakang masalah di atas dapat di pahami bahwa Kepala madrasah berperan dan bertanggung jawab memimpin, mengorganisir, memantau, membina juga memperbaiki proses belajar mengajar di kelas. Dari konsep manajerial sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, maka Kepala madrasah dengan tanggung jawab yang diembannya diharapkan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Selain Kepala madrasah, tenaga pendidik sebagai komponen utama dan pemegang tampuk pendidikan memainkan peranan yang sangat signifikan terhadap keberhasilan pendidikan. Selain standar kompetensi yang di miliki Kepala madrasah, informasi yang baik juga menjadi salah satu faktor yang cukup signifikan dalam membentuk kinerja seorang guru. Dengan informasi yang baik bisa membentuk karakteristik psikologis yang bisa memberikan kontribusi pada tingkat kinerja seseorang. Dari latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantrenar-Risalah Kota Lubuklinggau.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas dapat peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Kepala madrasah yang tidak memiliki kemampuan manajerial sehingga manajemen dalam madrasah tidak baik

2. Sistem informasi antara pimpinan dan guru yang tidak bersinergi membuat adanya kesalahpahaman antara Kepala madrasah dengan guru dan pihak madrasah yang terkait sehingga mmepengaruhi kinerja guru
3. Masih ada pengajar yang tidak peka terhadap pimpinan dan informasi berkenaan dengan pembelajaran sehingga mempengaruhi kinerja guru

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang diharapkan maka peneliti memberi batasan masalah. Dan adapun yang menjadi batasan masalah dari penelitian ini adalah Sejahtera mana Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren-Risalah Kota Lubuklinggau” Maka variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini yaitu: Kemampuan Manajerial Pimpinan (X1) Sistem informasi (X2) sebagai variabel bebas (*Independent variabel*). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Guru (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem informasi terhadap kinerja guru?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja guru?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja pimpinan terhadap profesionalisme pengajar pondok pesantren.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja guru.

a. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkenaan dengan kemampuan manajerial pimpinan, sistem sistem informasi.

b. Kegunaan Praktis

1) Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan dan guru-guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuk Linggau untuk saling meningkatkan kinerja guru, kemampuan manajerial

pimpinan dalam meningkatkan mutu pesantren yang juga berdampak positif terhadap keberhasilan santri

2) Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui pengaruh pengaruh kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja guru dan mendapat pengalaman langsung dalam proses penelitian sebagai bekal di masa depan.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS PENELITIAN DAN PENELITIAN YANG RELEVAN

A. Landasan Teori

1. Kemampuan Manajerial Pimpinan

a. Pengertian Kemampuan Manajerial Pimpinan

Manajerial berasal dari kata manajer yang berarti pimpinan. Menurut Fattah menjelaskan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa “*Manajerial skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik.”⁹

Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakikatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja ke arah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahannya dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.

⁹ Siagian, S. P, *Fungsi-fungsi manajerial*. (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 1992), Hal.63

Praktek manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian mengemukakan bahwa “Manajerial *skill* adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik”.

Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu.¹⁰

Manajemen merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya yang ada mempunyai empat fungsi. Hal ini sesuai dengan pendapat George R. Terry dalam Sutopo yang menyatakan bahwa fungsi manajemen mencakup *planning, organizing, directing/actuating, dan controlling*.

Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu system yang terdiri dari sub-sub system yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh unit-unit kerja yang berbeda. Apabila keterpaduan proses kegiatan tersebut menjadi

¹⁰ Handoko Hani. *Manajemen* (Yogyakarta: Erlangga, 2012), Hal. 13.

suatu siklus proses kegiatan yang dapat menunjang perkembangan dan peningkatan kualitas kerja.¹¹

Menurut Crudy yang dikutip Soebagio Atmodiwirio, kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk memanajemen sekolah, mengorganisasikan orang dan sumber, mempergunakan tenaga-tenaga yang baik dan teknik kehumasan yang baik, memanfaatkan komunikasi yang efektif dalam menghadapi beraneka macam subjek yang berkepentingan, seperti orang tua murid atau siswa dan guru-guru.¹²

Selanjutnya di jelaskan kemampuan manajerial adalah seperangkat keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas sebagai manajer sekolah untuk memperdayagunakan segala sumber yang tersedia untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Pimpinan Pondok Pesantren merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu madrasah. Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan Pimpinan Pondok Pesantren dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah.¹³

Sedangkan menurut Elda Safitri Keberadaan Pimpinan Pondok Pesantren sebagai seorang manajer mempunyai peran yang

¹¹ Sutopo, *Administrasi, Manajemen dan Organisasi*, (Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 1999) Hal. 14

¹² Atmodiwiryo, S. (2002). *Manajemen Pelatihan*. (Jakarta: PT. Ardadizya Jaya, 2002), Hal. 107

¹³ Nur, M. dkk. (2016). *Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4 (1), Hal. 94.

signifikan dalam rangka mengembangkan dan memberdayakan berbagai sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁴

Milkovich dan Boudreu dalam Budiarsi mendefinisikan sebagai berikut:

“Abilities are capabilities to engage in some behaviour. Abilities derive from knowledge (awareness of information, techniques or facts), skills (proficiency at basic tasks necessary for achieving more complex behaviours) and aptitude (potential abilities that have not yet been fully developed or applied)”¹⁵

Demikian pula Siagian mengemukakan bahwa manajerial skill adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Kast dan Rosenzewigh menguraikan tentang kemampuan manajerial sebagai suatu kegiatan yang terkait dengan manajemen yang merupakan kekuatan utama dalam organisasi untuk mengkoordinir sumber daya manusia dan material. Schermerhorn menyatakan bahwa kemampuan manajerial adalah ringkasan ukuran dari kuantitas dan kualitas dengan kinerja pekerjaan yang merupakan penggunaan sumber-sumber yang ada.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang

¹⁴ Safitri, E. dkk. (2015). *Kemampuan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN Rukoh Banda Aceh*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 3 (4). Hal. 27.

¹⁵ <https://media.neliti.com/media/publications/220157-pengaruh-kemampuan-manajerial-dan-kemata.pdf>, di akses pada tanggal 15 Februari 2021, Pukul 20.00 WIB

manajer dalam seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

b. Peran dan Fungsi Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pimpinan Pondok Pesantren memiliki dua peran yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya, pertama sebagai manajer dan kedua sebagai pemimpin. Kedua peran ini bersatu dan melekat pada Pimpinan Pondok Pesantren.¹⁶ Tugas seorang pemimpin seperti Pimpinan Pondok Pesantren menyangkut bagaimana Pimpinan Pondok Pesantren bertanggung jawab atas sekolahnya dalam melaksanakan berbagai kegiatan, seperti bagaimana mengelola berbagai masalah menyangkut pelaksanaan administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, pendayagunaan sarana dan prasarana mewujudkan sekolah sebagai wiyata mandala. Sebagai penanggung jawab dalam penyelenggaraan pendidikan Pimpinan Pondok Pesantren juga mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Educator (guru)
- b. Manager (pengarah, penggerak sumber daya)
- c. Administrator (pengurus administrasi)
- d. Supervisor (pengawas, pengoreksi, dan melakukan evaluasi).¹⁷

¹⁶Rohiyat. *Manajemen Sekolah(Teori Dasar dan Pratik)*, (Bandung:PT Refika Aditama,2010).Hal .33

¹⁷Dadi Permadi, (*Kepemimpinan Mandiri Profesional*) *Pimpinan Pondok Pesantren*. (Bandung:PT Sarana Panca Karya Nusa,2015).Hal. 23

Menurut Kyte mengatakan bahwa seorang Pimpinan Pondok Pesantren mempunyai lima fungsi utama. Pertama, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid–murid yang ada di lingkungan sekolah. Kedua, bertanggung jawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi murid –murid dan guru–guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid –murid terbaik melalui berbagai cara.

Pimpinan Pondok Pesantren sebagai pemimpin pendidikan harus dapat mengenal dan mengerti berbagai kedudukan, keadaan, dan apa yang diinginkan, baik oleh guru maupun oleh pegawai tata usaha serta pembantu lainnya. Sehingga dengan kerjasama yang baik dapat menghasilkan pikiran yang harmonis dalam usaha perbaikan sekolah. Kegagalan dalam hal ini mencerminkan gagalnya perilaku serta peranan kepemimpinan seorang Pimpinn Pesantren. Semua ini perlu menjadi bahan pertimbangan bagi seorang Pimpinn Pesantren dalam menggerakkan seluruh anggota yang dipimpinnya. Secara garis besar kualitas dan kompetensi Pimpinn Pesantren dapat dinilai dari kinerjanya dalam mengaktualisasikan fungsi dan perannya sebagai Pimpinn Pesantren, yaitu meliputi :

a. Pimpinn Pesantren Sebagai Pendidik (*Educator*)

1. Prestasi sebagai guru mata pelajaran. Seorang kepala madrasah dapat melaksanakan program pembelajaran dengan baik. Dapat membaca proca, kisi –kisi, analisa soal, dan dapat melakukan program perbaikan dan pengayaan.
2. Kemampuan membimbing guru dalam melaksanaka tugas
3. Mampu memberikan alternatif pembayaran yang efektif
4. Kemampuan membimbing karyawan dalam melaksanakan tugassebagai Tata Usaha, Pustakawan, Laboratorium, dan Bendaharawan.
5. Kemampuan membimbing stafnya untuk lebih berkembang terkait pribadi dan profesinya.
6. Kemampuan membimbing bermacam–macam kegiatan kesiswaan.
7. Kemampuan belajar mengikuti perkembangan IPTEK dalam forum diskusi, bahan referensi, dan mengikuti perkembangan ilmu melalui media elektronika.

b. Pimpinn Pesantren Sebagai *Manajer*

1. Kemampuan menyusun program secara sistematis, periodik, dan kemampuan melaksanakan program yang dibuatnya secara skala prioritas.
2. Kemampuan menyusun organisasi personal dengan uraian tugas sesuai dengan standar yang ada.

3. Kemampuan menggerakkan stafnya dan segala sumberdaya yang ada serta lebih lanjut memberikan acuan yang dinamis, dalam kegiatan rutin dan temporer.

c. Pimpinn Pesantren Sebagai *Administrator*

Peranan Pimpinn Pesantren sebagai administrator pendidikan pada hakekatnya bahwa seorang Pimpinn Pesantren harus mempunyai kemampuan yang cukup tentang kebutuhan masyarakat serta kesediaan dan keterampilan untuk mempelajari secara kontinyu perubahan yang sedang terjadi di masyarakat sehingga sekolah melalui program-program pendidikan yang disajikan senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan baru dan kondisi baru.¹⁸

Adapun yang menjadi fungsi dan peran Pimpinn Pesantren sebagai administrator yaitu:

1. Kemampuan mengelola semua perangkat KBM secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat.
2. Kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Pimpinn Pesantren Sebagai Supervisor

¹⁸ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta:Teras,2009).Hal.180

1. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan di lembaganya dan dapat melaksanakan dengan baik. Melaksanakan supervisi kelas secara berkala baik supervisi akademis maupun supervisi klinis.
2. Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan.
3. Kemampuan memanfaatkan kinerja guru/karyawan untuk pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan.

e. Pimpinn Pesantren Sebagai Pemimpin (*Leader*)

1. Memiliki kepribadian yang kuat. Sebagai seorang muslim yang taat berbadah, emelihara norma agama dengan baik, jujur, percaya diri, dapat berkomunikasi dengan baik, tidak egois, bertindak dengan objektif, penuh optimis, bertanggung jawab demi kemajuan dan perkembangan, berjiwa besar dan mendelegasikan sebagai tugas dan wewenang kepada orang lain.
2. Memahami semua personalnya yang memiliki kondisi yang lain berbeda, begitu juga kondisi siswanya berbeda dengan yang lain.
3. Memiliki upaya ntuk peningkatan kesejahteraan guru dan karyawannya.

4. Mau mendengar kritik/usulan/saran yang konstruktif dari semua pihak yang terkait dengan tugasnya baik dari sifat, karyawan, atau siswanya sendiri.
5. Memiliki visi dan misi yang jelas dari lembaga yang peimpinnya. Visi dan misi tersebut disampaikan dalam pertemuan individual atau kelompok.
6. Kemampuan berkomunikasi dengan baik, mudah dimengerti, teratur dan sistematis kepada semua pihak.
7. Kemampuan mengambil keputusan bersama secara musyawarah.
8. Kemampuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membagi tugas secara merata dan dapat diterima oleh semua pihak.

f. Pimpinn Pesantren Sebagai *Inovator*

1. Memiliki gagasan baru untuk inovasi dan perkembangan madrasah, atau memilih yang relevan untuk kebutuhan lembaganya
2. Kemampuan mengimplementasikan ide yang baru tersebut dengan baik. Ide atau gagasan tersebut berdampak positif ke arah kemajuan. Dalam gagasan tersebut dapat berupa gagasan tentang pengembangan dalam kegiatan belajar mengajar, Pengembangan tingkatan dalam perolehan ujjiah akhir nasional, penggalian dan operasional, Pengembangan

hasil belajar atau prestasi pada siswa dengan kegiatan diluar pelajaran seperti kegiatan ekstrakurikuler atau mungkin yang lainnya.¹⁹

3. Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga kondusif (pengaturan tata ruang kantor, kelas, perpustakaan, halaman, musholla atau masjid) untuk bertugas dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan mendorong timbulnya semangat kerja yang baik.

Hal ini tentu kondusif untuk belajar bagi siswa dan kondusif bagi guru/karyawan. Inilah lingkungan yang mendukung pendidikan dalam arti fisik maupun sosial psikologis.

c. Jenis- Jenis Kemampuan atau keterampilan manajerial Pimpinan

Jenis-jenis Keterampilan Manajerial untuk menjadi Pimpinan Pondok Pesantren yang berhasil harus memiliki keterampilan atau keahlian dasar. Terdapat tiga bidang keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh manajer dan akan dibahas lebih dalam di antaranya:

- a. Keterampilan konseptual (*conceptual skill*) yaitu keterampilan yang harus dimiliki oleh Pimpinan Pondok Pesantren untuk menentukan strategi, merencanakan, merumuskan kebijakan, serta memutuskan suatu yang terjadi dalam organisasi termasuk

¹⁹Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung:PTRefika Aditama, 2008), Hal. 37

sekolah sebagai lembaga pendidikan. Untuk maksud tersebut para manajer pendidikan memerlukan konsep-konsep yang didasarkan pada pemahaman tentang organisasi, cara mengatasi masalah, dan mempertahankan, serta meningkatkan perkembangan organisasi. Maka kemampuan para manajer pada umumnya terutama manajer seharusnya memiliki kemampuan yang cukup memadai dalam membuat perencanaan pendidikan secara komprehensif, terpadu dan ekonomis.

- b. Keterampilan Administrasi (*Administrative Skill*). Secara sederhana administrasi berasal dari kata Latin “*ad*” dan “*ministro*”. *Ad* mempunyai arti “kepada” dan *ministro* berarti “melayani”. Secara bebas dapat diartikan bahwa administrasi itu merupakan pelayanan atau pengabdian terhadap subjek tertentu. Keterampilan administrasi (*administrative skill*) yaitu keseluruhan proses keterampilan bekerja sama dengan memanfaatkan dan memberdaya segala sumber yang tersedia melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penggerakkan, pemotivasian, penyusunan kepegawaian, pengawasan dan supervisi, serta penilaian untuk mewujudkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien dan berkualitas.
- c. Keterampilan Manusiawi (*Human Relationship skill*)
Keterampilan manusiawi (*human relationship skill*) adalah kemampuan mengembangkan hubungan yang harmonis dengan

semua anggota lembaga atau organisasi. Keterampilan ini didemostrasikan dalam cara seorang manajer berhubungan dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk memotivasi, pemberian sarana, koordinasi, bimbingan, komunikasi, dan memecahkan konflik .

- d. Keterampilan Teknik (*Technical Skill*) Keterampilan teknis (*technical skill*) yaitu kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode-metode, prosedur, teknik dan akal yang diperlukan untuk melaksanakan tugas spesifik yang diperoleh lewat pengalaman, pendidikan, dan pelatihan.²⁰

Menurut Payol bahwa dalam rangka pelaksanaan tugas manajerial paling tidak diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yakni:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknis, dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- b. Kemampuan manusiawi, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami, memotivasi sebagai individu atau kelompok.

²⁰ Helmawati. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah /Madrasah Melalui Manajerial Skill*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), Hal.56

- c. Keterampilan konseptual, yaitu kemampuan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.²¹

Sedangkan di dalam Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Pimpinan Pondok Pesantren/Madrasah, kemampuan manajerial Pimpinan Pondok Pesantren meliputi:

- a. Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan Perencanaan.
- b. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif.
- e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah/ madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

²¹ Op.Cit

- h. Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
- i. Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- k. Mengelola keuangan sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
- l. Mengelola ketatausahaan dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
- m. Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah.
- n. Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
- o. Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.

Atmodiwiro mengemukakan bahwa ada lima ketrampilan administrasi dan duabelas kompetensi yang diperlukan untuk menjadi seorang Pimpinan Pondok Pesantren yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Lima ketrampilan yang dimaksud adalah: (1) ketrampilan teknis, (2) ketrampilan hubungan manusia, (3)

ketrampilan konseptual,(4) ketrampilan pendidikan dan pengajaran,dan (5) ketrampilan kognitif.

Sedangkan dua belas kompetensi yaitu: (1) Komitmen terhadap misi Sekolah dan ketrampilan untuk menjadi gambaran bagi sekolahnya, (2) orientasi kepemimpinan proaktif, (3) ketegasan,(4) sensitif terhadap hubungan yang bersifat interpersonal dan organisasi, (5) mengumpulkan informasi, menganalisis pembentukan konsep,(6) fleksibilitas intelektual, (7) persuasif dan manajemen interaksi, (8) kemampuan beradaptasi secara taktis,(9) motivasi dan perhatian terhadap pengembangan, (10) manajemen kontrol,(11) kemampuan berorganisasi dan pendelegasian,dan (12) komunikasi.²²

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manjerial Pimpinan Pondok Pesantren adalah kapasitas yang dimiliki oleh seorang Pimpinan Pondok Pesantren dalam mengelola organisasi dan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan organisasi yang mencakup:

- a. Kemampuan merencanakan dengan indikator yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan.
- b. Kemampuan mengorganisasikan dengan indicator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personil.

²²<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/18243/05.3%20bab%203.pdf?sequence=8&isAllowed=y>, di akses pada tanggal 1 Jnauari 2021.

- c. Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi.
- d. Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

2. Sistem Informasi

a. Pengertian Sistem Informasi

Sistem informasi manajemen pendidikan adalah sistem yang didesain untuk kebutuhan manajemen dalam upaya mendukung fungsi-fungsi dan aktifitas manajemen pada suatu organisasi. maksud untuk dilaksanakannya adalah sebagai pendukung kegiatan fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), mengkoreksi (*directing*), mengawasi (*evaluating*), pengendalian (*coordinating*), menggerakkan, dan budgeting dalam rangka menunjang tercapai sasaran dan tujuan fungsi-fungsi operasional dalam organisasi pendidikan.

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar dengan laporan-laporan yang diperlukan. Menurut Rochaety dkk, dikatakan bahwa sistem informasi merupakan kumpulan komponen dalam sebuah organisasi

atau lembaga yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi.

Menurut Jogianto indikator Sistem Informasi Manajemen ada 6, yaitu diantaranya : Software, Hardware, Data Base, Prosedur, Brainware dan Jaringan. Sedangkan menurut Azhar Susanti indikator dari sistem informasi manajemen meliputi. Hardware, Software, Brainware, Prosedur, Database dan Sistem database, dan Teknologi jaringan komunikasi.²³

Keandalan suatu informasi dalam sebuah lembaga/organisasi terletak pada keterkaitan antara komponen yang ada sehingga dapat menghasilkan aliran informasi yang berguna, akurat, terpercaya, detail, cepat, relevan, bagi kepentingan lembaga tersebut.²⁴

Sistem informasi merupakan sistem yang disusun secara sistematis dan teratur dari jaringan-jaringan aliran informasi yang menghubungkan setiap bagian dari suatu sistem, sehingga memungkinkan diadakannya komunikasi antar bagian atau satuan fungsional.

Jogiyanto mengemukakan bahwa transformasi informasi mengikuti model dan siklus dimulai dari pengolahan data mentah melalui suatu model untuk menghasilkan output (informasi) yang

²³https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/689/jbptunikompp-gdl-andriyanip-34435-8-unikom_a-i.pdf di akses pada tanggal 02 September 2021 Pukul 06.00 WIB

²⁴ Rochaety at.al., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006) , Hal. 4.

diterima untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan kemudian membuat sejumlah data kembali.²⁵

Menurut Efraim Turban, et.all. (2004:51), “*information system are built to attain several goals. One of the primary goals is to economically process data into information of knowledge.*”²⁶

Loudon menyatakan sistem informasi adalah komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerjasama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, kontrol, analisis dan visualisasi dalam suatu organisasi.²⁷

Sedangkan menurut alfan system informasi manajemen pendidikan adalah sebuah alat atau sarana pelayanan informasi baik komunikasi, kinerja, dan efektivitas kerja tim dalam perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang terangkai pada sebuah jaringan yang saling terhubung dan bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan dari lembaga pendidikan.²⁸

Menurut Whitten, Bentley, dan Ditman sistem informasi adalah pengaturan orang, data, proses, dan informasi (TI) atau teknologi informasi yang berinteraksi untuk mengumpulkan,

²⁵ Jogiyanto, Analisis dan Disain Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), Hal, 8.

²⁶ Efraim turban, et.all., (2004). *Information Technology For Management. 4th edition.* (New Jersey: John Willey & Sons, 2004), Hal. 51.

²⁷ Agus Irawan, Anita Hasna, Reza Pahlevi, Sistem Informasi Perdagangan Pada PT Yoltan Sari Menggunakan Php Berbasis Web, Jurnal POSITIF, Volume I, No.2, Mei 2016 di akses pada tanggal 1 Januari 2021

²⁸ *Ibid*, Hal.57.

memproses, menyimpan, dan menyediakan sebagai output informasi yang diperlukan untuk mendukung sebuah instansi atau organisasi.²⁹

b. Tujuan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan

Informasi digunakan sebagai menghitung suatu produk dan tujuan yang diinginkan dalam manajemen. selanjutnya informasi digunakan sebagai perencanaan, pengevaluasian dalam sistem informasi manajemen. Informasi dalam sistem informasi manajemen jugabisauntuk pengambilan keputusan. Tujuan ini menunjukkan bahwa manajer memiliki akses informasi dan mengetahui bagaimana cara pemakainnya

1. Membantu seluruh bagian yang berperan di dunia pendidikan dengan memberikan informasi yang menyeluruh tentang pendidikan dari tingkat sekolah dasar hingga sekolah menengah umum atau yang setara dengannya.
2. Memberikan sarana agar seluruh bagian yang berperan dalam dunia pendidikan yang ada di propinsi / kota kabupaten agar dapat berperan aktif dalam usaha memajukan usaha pendidikan.
3. Pertanggungjawaban publik yaitu dengan memberikan informasi secara trasparan tentang kebijakan dan pemakaian sumber daya yang dialokasikan untuk dunia pendidikan.

²⁹<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012-2-00081MNSI%20Bab2001.pdf>

4. Meningkatkan pengetahuan guru dan murid tentang dunia informatika serta manfaat yang dapat diambil melalui beberapa pelatihan.
5. Memberikan akses informasi yang mudah dan lengkap bagi pendidik dan siswa mengenai ilmu pengetahuan dan informasi pendidikan lainnya.³⁰

Menurut Kurniawan, tujuan dari sistem informasi manajemen adalah untuk memberikan solusi terhadap kegiatan kegiatan yang dilaksanakan disekolah sehingga mempermudah sekolah dalam memanajemen sekolah dan lebih memfokuskan kegiatan dalam peningkatan mutu pendidikan sehingga memberikan hasil pendidikan yang berkualitas.

Menurut Sutabri informasi adalah data yang telah di klasifikasi atau diolah untuk digunakan dalam proses pengambilan keputusan. Informasi yang jelas akan akan mudah digunakan oleh guru dalam memenuhi kebutuhan akan informasi yang diperlukan.³¹

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja juga dirumuskan oleh Lembaga Administrasi Negara menurut Sedarmayanti yang menyatakan bahwa performance diterjemahkan menjadi kinerja yang juga prestasi kerja atau

³⁰ Ibid

³¹ <file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/ARTIKEL%20SIM%20CIGIN.pdf> di akses pada tanggal 1 Januari 2020

pelaksanaan atau pencapaian kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.³²

Sedangkan menurut Mangkunegara, istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).³³ Rivai dan Basri mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.³⁴

Samsudin memandang kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.³⁵

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa

³² Sudarmayanti. *Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. (Yogyakarta : Mandar Maju, 2001), Hal. 50.

³³ Mangkunegara, P., A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), Hal. 67.

³⁴ Rivai, & Basri, *Performance Appraisal*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), Hal. 14.

³⁵ Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : Pustaka Setia, 2005), Hal. 159.

definisi mengenai kinerja. Smith dalam menyatakan bahwa kinerja adalah “.....*output drive from processes, human or otherwise*”.³⁶

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performancedapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁷

Kinerja menurut Hellriegel dan Slocum menerangkan “*Performance is the level of the individual’s work achievement that comes only after effort has been exerted.*”³⁸

Dessler menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruky dalam Supardi kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: (1). Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “high

³⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Pimpinan Pondok Pesantren Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*,(Bandung: Remaja Rosda Karya. 2004), 97

³⁷ *Ibid*, Hal. 98.

³⁸ Hellriegel and Slocum, *Management*. (Boston: Wesley Publishing Company,inc,1998), Hal. 446)

performance car” atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “ *Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3). Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya.³⁹

Robbins dalam Supardi berpendapat lain mengenai kinerja, Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan menghasilkan kinerja rendah.⁴⁰

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan.

³⁹ Leo Anglin, *Teaching What It's All About*, (New York: Publishers, 1982) Hal. 4

⁴⁰ Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 79.

b. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru.

Kusmianto dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa: “Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru”.⁴¹

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴²

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa

⁴¹ *Op. Cit*, Hal. 100

⁴² UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003

standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.⁴³

Dalam konteks pendidikan, Bamawi dan Arifin mengungkapkan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.⁴⁴

Sedangkan menurut Saondi dan Suherman "kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya." Pada tataran implementasinya kinerja mengajar guru harus diwujudkan dengan peningkatan mutu pembelajaran.⁴⁵

Berdasarkan penjelasan beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja mengajar guru adalah unjuk kerja yang ditampilkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di madrasah, berdasarkan standar atau ukuran yang telah ditetapkan mulai dari merencanakan

⁴³ UU No. 14 Tahun 2005

⁴⁴ Barnawi & M. Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-RuzzMedia, 2014), Hal.14.

⁴⁵ Hasan Sodikin, Diding Nurdin, *Kemampuan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren an Kinerja Mengajar Guru dalam Mutu Pendidikan*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.2 Tahun 2016, di akses pada Tanggal 25 Februari 2021, Pukul 11.00 WIB

pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran.

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Pendapat lain diutarakan Soedijarto menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Dalam penelitian ini, penyusunan instrumen penelitian yang mengukur variabel kinerja guru peneliti menggunakan instrumen penilaian kinerja guru yang mengacu pada Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka

Kreditnya. Penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatannya.⁴⁶

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. "Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi.
3. Dukungan yang diterima.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi".⁴⁷

⁴⁶Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012, Buku 2, Hal.5

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Tempe adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedang menurut Kopelman kinerja ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Hendarman menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kompetensi kepemimpinan Kepala Sekolah yang profesional. Hal ini berarti keberhasilan kerja guru berkaitan langsung dengan Kepala Sekolah. Pimpinan Pondok Pesantren merupakan decision maker dan menjadi rujukan semua kebijakan dalam sekolah. Termasuk di dalamnya para guru dalam melaksanakan tugasnya. Razik Taher berpendapat “ Another school of thought maintains that decisionmaking is the key to understanding *organezational effectiveness*. In older theories, *rationality is throught to be aconnerstone to decisionmaking*.”

Maksud pernyataan di atas adalah kunci organisasi yang efektif adalah tergantung pada mainset/pola pikir pemegang kebijakan (Kepala sekolah). Jadi Kepala Sekolah ikut berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah yang dilaksanakan oleh para guru.⁴⁸

⁴⁷Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Pimpinan Pondok Pesantren Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2002), Hal. 124

⁴⁸ Soedijarto, *Landasan dan arah Pendidikan Nasional*,(Jakarta, Gramedia, 2008), Hal.160.

4. Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Guru

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan pengaruh antar variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Dimana pengaruh antar variabel tersebut didukung oleh teori-teori yang relevan terkait dengan variabel-variabel tersebut. Pengaruh antar variabel yang didukung oleh teori tersebut sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan kuantitatif menggunakan paradigma ilmiah yang mempunyai maksud menemukan pengetahuan melalui verifikasi hipotesis yang dispesifikasikan secara a priori.⁴⁹ Pengaruh antar variabel tersebut meliputi :

a. Pengaruh Kompetensi Manajerial pimpinan terhadap Kinerja Guru

Gorton dalam temuan penelitiannya mengatakan bahwa kompetensi manajerial penting bagi peningkatan kinerja guru.⁵⁰ Megan menyatakan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁵¹

Permasalahan masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia selalu dikaitkan dengan rendahnya kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran di sekolah. Hal ini karena diantara berbagai komponen yang mempengaruhi mutu

⁴⁹ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* (Malang: UIN-Malang Press, 2008), Hal. 173.

⁵⁰ Richard A Gorton, *School administration*, (The American: Brown Company Publisher, 1976) Hal. 286.

⁵¹ Budi Sutedjo Dharma Oetomo, *Perancangan & Pengembangan Sistem Informasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), Hal. 14.

pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan, guru lah yang sangat menentukan kualitas pendidikan.

Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik, Menurut Pidarta dalam Lamatenggo bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Selain itu banyak faktor yang turut mempengaruhi kualitas kinerja guru, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari luar seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya.⁵²

Sudharto dalam penelitiannya menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan pola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN Se-Boyolali sebesar 66,9%.

b. Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru

Sistem Informasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain yang membentuk satu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses dan menyimpan serta mendistribusikan informasi, dengan kata lain sistem informasi merupakan satu kesatuan elemen-elemen yang saling berinteraksi secara sistematis dan teratur untuk menciptakan

⁵² Lamatenggo. (2001). *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta.

dan membentuk aliran informasi yang akan mendukung pembuatan keputusan dan melakukan kontrol terhadap jalannya perusahaan.⁵³

Sementara Abdul Kadir; Mc Fadden dkk mendefinisikan informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehinggameningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data. Data seringkali disebut sebagai bahan mentah informasi, melalui proses transformasi data dibuat menjadi informasi.

Jogiyanto mengemukakan bahwa transformasi informasi mengikuti model dan siklus dimulai dari pengolahan data mentah melalui suatu model untuk menghasilkan output (informasi) yang diterima untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan kemudian membuat sejumlah data kembali.⁵⁴

Dari Hasil penelitian yang di lakukan ole Alan Suherlan terdapat pengaruh antara sistem informasi dengan kinerja guru di SDN Kelurahan Tanah tinggi Jakarta Pusat.

Dari penelitian yang di lakukan, dapat diketahui bahwa semakin tinggi sistem informasi yang dimiliki oleh pimpinan maka semakin tinggi kinerja guru di sekolah tersebut. Adapun kontribusi yang diberikan oleh manajemen sistem informasi sekolah terhadap kinerja guru setelah melakukan perhitungan dengan uji koefisein determinasi adalah sebesar 17,18 %.

⁵³ Abdul Kadir, *Pengenalan Sistem Informasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), Hal. 31.

⁵⁴ Jogiyanto, *Analisis dan Disain Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), Hal. 8.

c. Pengaruh Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan suatu lembaga Pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan kepala madrasah atau Pimpinan Pondok Pesantrennya. Sebagai pemimpin maka dia harus mampu membawa lembaganya ke arah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Disamping sebagai pemimpin, Pimpinan Pondok Pesantren atau Pimpinan Pondok Pesantren juga berperan sebagai manajer.

Pimpinan Pondok Pesantren harus memiliki pengetahuan yang luas juga perspektif yang diperlukan untuk tetap mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adalah memberdayakan guru untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Selanjutnya Pimpinan Pondok Pesantren mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas madrasah, salah satunya dengan meningkatkan keprofesionalan guru di lingkungan madrasahnyanya masing-masing. Peningkatan keprofesionalan tersebut merupakan tugas kepala madrasah dalam ranahnya sebagai seorang supervisor akademik.⁵⁵

Menurut, Mishra dan Koehler terdapat tiga komponen pengetahuan penting yang harus dimiliki sebagai pendidik yakni penguasaan materi bidang studi sesuai dengan kualifikasi dan

⁵⁵ Nur Afifah Masruroh, Jamroh Latief, *Kepala Madrasah sebagai Supervisor Akademik untuk Meningkatkan Kinerja Guru MTs N Donomulyo Kulonprogo*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 1, Nomor 2, November 2016/1438 P-ISSN : 2502-9223; E-ISSN : 2503-4383 di akses pada tanggal 01 September 2021 Pukul 06.00 WIB

kompetensinya yang tercantum dalam kurikulum, pedagogi dan teknologi. Mereka menggambarannya dalam satu kesatuan yang saling terkait satu sama lain.⁵⁶

Kinerja guru yang sesungguhnya dapat diketahui secara jelas dengan pelaksanaan kegiatan ini. Kinerja guru yang mengarah pada kegiatan akademik yaitu proses pembelajaran menjadi point penting dalam keberhasilan pendidikan di suatu madrasah. inerja guru dalam proses pembelajaran menjadi titik fokus utama dalam pelaksanaan supervisi akademik yaitu dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional yang dimanifestasikan dalam kinerja membelajarkan peserta didiknya.⁵⁷

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak hal terutama fasilitas yang mendukung proses kerja karyawan yang bersangkutan disamping kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Suasana kerja dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan merupakan hal penting untuk mendukung seorang karyawan menghasilkan kinerja yang baik. Demikina juga dengan fasilitas khususnya yang dewasa ini sedang banyak dimanfaatkan yaitu

⁵⁶ Parulian Silalahi, *Pengembangan sModel Pelatihan Pengintegrasian Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pembelajaran Matematika bagi Guru SD*, Jurnal Teknologi Pendidikan Vol. 17, No. 1, April 2015 di akses pada tanggal 01 September 2021 Pukul 06.00 WIB

⁵⁷ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah*(Bandung: Alfabeta, 2010), Hal. 48.

sistem informasi manajemen yang merupakan sistem yang kompleks yang melibatkan teknologi informasi dan aplikasi (software) akan sangat mendukung kinerja karyawan terutama dalam hal waktu, efisiensi kerja, akurasi dan informasi yang terpusat.⁵⁸

Pada penelitian yang dilakukan oleh I Made Wijaya tentang *Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Informasi Manajemen terpadu terhadap kinerja karyawan kantor pusat universitas Warmadewa* maka ditemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat universitas warmadewa, hal ini ditunjukkan dari koefisien jalur antara penerapan kepemimpinan dan kualitas sistem informasi manajemen terpadu terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu sebesar $1.467 > 0.291$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan sistem informasi manajemen terpadu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat Warmadewa artinya kepemimpinan yang diterapkan dan penggunaan sistem informasi manajemen terpadu di kantor pusat Universitas Warmadewa mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan dan penggunaan sistem informasi

⁵⁸ I Made Wijaya, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Universitas Warmadewa*, Jurnal Public Inspiration, jurnal AdministrationPublic, di akses pada tanggal 02 September 2021, Pukul 15.00 WIB

manajemen terpadu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.⁵⁹

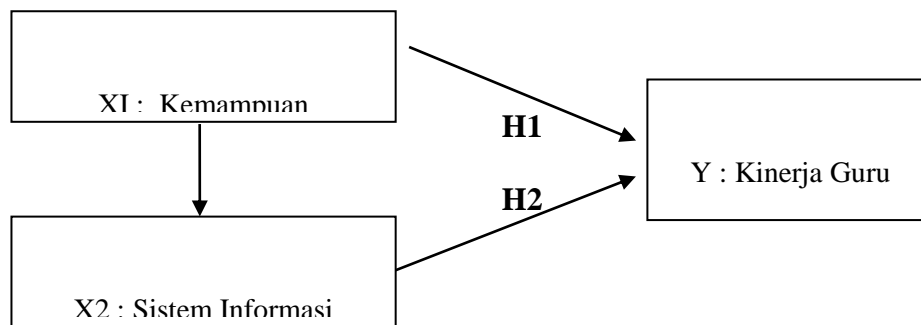
B. Kerangka Berpikir

Adanya penegasan judul dalam penelitian ini sangatlah penting untuk dicantumkan, demi menghindari perbedaan pengertian dan ketidak jelasan dalam pemahaman makna yang mungkin terjadi, disamping itu agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami dan menginterpretasikan maksud sesuai dengan harapan penulis.

Manajerial berasal dari kata manajer yang berarti pimpinan. Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengelola usaha seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan dan Kemajuan suatu lembaga pendidikan Pendidikan yang bermutu harus memiliki pemimpin yang merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat. Selain sistem informasi yang baik di antara pimpinan dengan bawahan dalam hal ini guru, apabila berjalan baik dan efektif maka juga akan tercipta kinerja guru yang baik dan efektif.

⁵⁹ *Ibid*,

Gambar 2.1.
Signifikansi Kemampuan Managerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru



C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diperlukan untuk mengetahui gambaran jawaban yang bersifat sementara dari penelitian. Sebagaimana yang telah di tulis oleh suharsimi Arikunto menjelaskan” Hipotesis terbagi atas dua jenis, yakni hipotesis 0(H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh atau tidak ada hubungan atau tidak ada perbedaan antara variabel X dan variabel Y. Hipotesis alternatif (H_a) yang menunjukkan ada pengaruh atau ada hubungan atau ada perbedaan antara variabel X dan variabel Y.

Berkenaan dengan penelitian yang penulis lakukan belum ada studi empiris berkenaan dengan pengaruh manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja guru sehingga dalam penelitian ini penulis menyimpulkan yang menjadi hipotesisnya yaitu:

1. H_0 : Tidak terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.

2. Ha: Terdapat Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.

D. Penelitian yang Relevan

1. **Intan Maghfiroh** (2018) Tesis dengan judul: Pengaruh Tingkat Kemampuan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan (1) Ada pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,733 (2) Ada pengaruh signifikan variabel iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,520 (3) Ada pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,917 (4) Ada pengaruh signifikan variabel kemampuan manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo. Namun, tidak ada pengaruh signifikan variabel iklim kerja terhadap kinerja guru PAI di SMP Bahauddin Ngelom Sidoarjo dengan besaran 0,958. Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kemampuan manajerial, iklim kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

2. **Purwita Sari** (2016) Skripsi dengan judul: Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren Terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Se-Kecamatan Bambanglipuro Bantul. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi (sig) pada hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,05, yaitu 0,006 ($0,006 < 0,05$), dan melalui hasil yang ditunjukkan dengan harga t hitung yang lebih besar dari t tabel dengan $N=100$ pada taraf signifikan 5% yaitu $4,846 > 1,984$. Pengaruh kemampuan manajerial Pimpinan Pondok Pesantren terhadap kinerja guru sebesar 18,5%.
3. **Adi Anwar Faisal** (2012) Skripsi dengan judul: Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kota Gede Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) kemampuan manajerial kepala sekolah yang terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan kepemimpinan dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,03. (2) kinerja guru yang terdiri dari aspek persiapan, proses, dan penilaian pembelajaran dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 3,35. (3) pengaruh kemampuan manajerial Pimpinan Pondok Pesantren terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa faktor kemampuan manajerial memberikan sumbangan efektif

sebesar 0,591, dapat diartikan bahwa 59% kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah. Hal itu juga dapat diartikan bahwa 41% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan guru dalam mengembangkan profesionalitasnya, ketersediaan fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran, dukungan moril dan material dari pimpinan sekolah.

4. **Tiara Yuli Aldina** (2018) Skripsi dengan judul: Pengaruh Keterampilan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh tentang Pengaruh keterampilan manajerial kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara Keterampilan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai korelasi variabel X dan Y sebesar 0,568 dengan taraf signifikansi 5%. Diperoleh pula R Square sebesar 0,323. Adapun besarnya pengaruh Keterampilan Kepala Madrasah yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru sebesar 32,3% dan sisanya 67,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang bukan fokus pembahasan dalam penelitian ini, seperti: gaji yang merupakan salah satu bentuk dari apresiasi atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang guru, sarana

dan prasarana merupakan semua perangkat dan peralatan yang digunakan secara langsung dalam proses pendidikan di sekolah.

5. **Siti Sopiah dan Maman Herman** (2018) Jurnal dengan Judul: Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan Pondok Pesantren 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 Pimpinan Pondok Pesantren maka semakin meningkat kompetensi guru. 2) 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. 3) Kompetensi guru di MTs Se-Kabupaten Pangandaran yang diukur berdasarkan dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional pada kriteria cukup tinggi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mengukur koefisien atau signifikansi dengan statistik Musfiqon⁶⁰. Pada penelitian ini data yang diperoleh di deskripsikan kemudian di uji secara statistik untuk menarik kesimpulan.

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif jenis assosiatif, dengan menggunakan teknik analisis jalur.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pengajar Pondok Pesantren Ar Risalah Lubuklinggau, sebanyak pengajar Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Issac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5%.⁶¹

⁶⁰ Musfiqon, *Pengembangan Media dan Sumber Media Pembelajaran* (Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), Hal. 45

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hal.132

Rumus yang digunakan :⁶²

$$n = \frac{4 pq}{L^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

p = Proporsi populasi dengan karakteristik tertentu.

q = 1- p

L = allowable error (diukur dalam
atau proporsi)

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *random sampling*

Penentuan responden disetiap unit Pondok Pesantren diambil secara acak, yaitu dengan cara memberi nomor urut 1 sampai dengan jumlah pengajar yang ada di pondok pesantren. Nomor-nomor tersebut dimasukan ke dalam kotak dan diambil secara acak satu demi satu. Setiap nomor yang terambil dimasukan kembali dan diteruskan pengambilan berikutnya sampai jumlah sampel terpenuhi.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data tentang Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau dalam penelitian ini

⁶² M Sayuti Ali, *Metodologi Penelitian Agama*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada,2012), Hal.59

akan dijangkau dengan menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan dan pernyataan.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Sugiyono mengatakan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu.⁶³ Jadi dengan angket yang menggunakan skala Likert ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan dan Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.

D. Jenis dan Sumber Data

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Musfiqon Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kemudian data dianalisis secara kuantitatif.

⁶³ Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, Hal. 132

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut Sugiyono . Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data yang diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi. Adapun yang di jadikan sumber penelitian yaitu guru yang berjumlah 41 orang.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan anatar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang di kumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, di mana data tersebut diperoleh langsung dari responden. Data diambil dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang meliputi data tentang (1) Kemampuan Manajerial Pimpinan (2) Sistem Informasi (3) Kinerja Guru. Pengembangan setiap instrumen dapat dijelaskan pada uraian dibawah ini:

Tabel 3.1
Kisi- Kisi Instrumen

Variabel	Sub variabel	Indikator	Deskriptor
Kemampuan Managerial pimpinan (X1) George R. Terry Robbins	Planning	<ul style="list-style-type: none"> - Perencanaan program pembelajaran dan kurikulum - Guru dan kepegawaian, kesiswaan - keuangan dan perlengkapan 	<ul style="list-style-type: none"> - pimpinan pesantren bersama-sama merencanakan program pembelajaran dan kurikulum - pimpinan pesantren bersama-sama merencanakan kebutuhan guru dan kepegawaian, kesiswaan - pimpinan pesantren bersama-sama merencanakan keuangan dan perlengkapan
	Organizing	<ul style="list-style-type: none"> - menetapkan tugas yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakan - bagaimana tugas dikelompokkan - siapa melapor pada siapa - dimana keputusan harus diambil 	<ul style="list-style-type: none"> - pimpinan pesantren menetapkan/ membagi tugas yang harus dikerjakan oleh masing-masing staff nya - pimpinan pesantren menerapkan prinsip "<i>right man in the right place</i>" - pimpinan pesantren menerima dan mengelola lapora

			- pimpinan pesantren dengan mengambil keputusan dapat bijak
	Actuating	- memelihara, menjaga dan memajukan organisasi.	- pimpinan pesantren memelihara, menjaga dan memajukan Organisasi (sekolah)
	Controlling	- menetapkan alat ukur/standar - mengadakan evaluasi/penilaian - mengadakan tindakan perbaikan/koreksi	- pimpinan pesantren menetapkan alat ukur/standar - pimpinan pesantren mengadakan evaluasi/penilaian - pimpinan pesantren mengadakan tindakan perbaikan/koreksi, solusi
Sistem Informasi zhar Susanto (2004)	Hardware Software Brainware Prosedur Database dan Sistem database, Teknologi jaringan komunikasi.	1. Ketersediaan perangkat pendukung 2. ketersediaan informasi 3. adanya manajemen pelaporan dengan penggunaan aplikasi 4. mudah dipahami dan sesuai 5. kebenaran dan keakuratan 6. konsistensi informasi	- Pimpinan pesantren memberikan informasi berkenaan dengan pembelajaran - Guru mengelola informasi yang di dapat oleh pimpinan pesantren - Guru memberikan laporan berkenaan dengan kegiatan pembelajaran menggunakan teknologi - Guru dapat mengakses

			teknologi berkenaan dengan sistem teknologi yang di terapkan
<p>Kinerja Guru (Y)</p> <p><i>Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (Tim Badan PSDMP dan PMP, Tim Direktorat Profesi Pendidik Dirjen PMPTK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012)</i></p>	Perencanaan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik - Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir - Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif - Memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik - Saya Menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir - Saya merencanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa - Saya memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi, pembelajaran
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif	<ul style="list-style-type: none"> - Memulai pembelajaran dengan efektif - Menguasai materi pelajaran - Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif - Memanfaatkan sumber belajar/media - Memelihara keterlibata siswa dalam pembelajaran - Menggunakan bahasa yang benar dan tepat 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya memulai pembelajaran dengan mengungkapkan tujuan pembelajaran kepada siswa - Saya menguasai materi pelajaran - Saya menggunakan strategi pembelajaran yang menarik - Saya memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran - Saya mendukung

		Mengakhiri	dan menerima inisiatif dari
	Penilaian pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> - Merancang alat evaluasi - Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian - Memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik - Saya menggunakan berbagai metode Penilaian untuk memantau kemajuan siswa - Saya memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik

Data yang diperoleh dari suatu penelitian harus dianalisis terlebih dahulu secara benar agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang merupakan jawaban yang tepat dari permasalahan yang diajukan. Ada pun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu: 1. Uji Prasyarat Data. Uji prasyarat dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan memenuhi prasyarat untuk dianalisis dengan teknik yang akan direncanakan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dihitung untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for windows. Pengambilan keputusan normalitas, Duwi Priyatno

menyatakan bahwa “data yang dinyatakan berdistribusi normal yaitu jika signifikansi $> 0,05$ ”.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan test of linearity pada taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan program SPSS for windows. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity $> 0,05$.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dihitung untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS for windows. Pengambilan keputusan normalitas, Duwi Priyatno menyatakan bahwa “data yang dinyatakan berdistribusi normal yaitu jika signifikansi $> 0,05$ ”.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan test of linearity pada taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan program SPSS for windows. Variabel

dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity > 0,05.

F. Hipotesis Statistik

Jika kedua uji prasyarat telah terpenuhi maka untuk langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan mencari nilai regresi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2011: 237), bahwa “regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”. Metode ini bertujuan untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Rumus regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

Y: variabel terikat

X: variabel bebas

a dan b: koefisiensi regresi

Kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui kontribusi signifikansinya digunakan uji signifikansi uji-t. Kaidah pengujiannya yaitu:

- 1) Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

2) Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Proses untuk mengambil keputusan maka dilakukan dengan membandingkan nilai t . Berikut ini adalah cara menghitung t_{hitung} dan t_{tabel} .

1) Menghitung nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

2) Menentukan nilai t_{tabel}

Melihat tabel t dengan $N=$

Setelah diketahui t_{hitung} dan t_{tabel} , langkah selanjutnya adalah membandingkan hasil t_{hitung} dan t_{tabel} tersebut. Tujuan membandingkan antara adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian. Langkah terakhir adalah mengambil keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak. Dalam perhitungannya penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows.

G. Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Risalah Lubuklinggau dan waktu penelitian akan dilakukan dari bulan April 2021 sampai dengan bulan Juli 2021.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek dan Subjek Penelitian

1. Tentang Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau

Pesantren Modern Ar-Risalah dikelola Yayasan Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuklinggau. Pesantren Modern Ar-Risalah memiliki lima jenjang pendidikan formal dan non-formal. Pertama: Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Unggulan dengan program Penitipan Anak, Play Group dan Taman Kanak-kanak, terakreditasi B, didirikan tahun 2007 dengan jumlah murid 140 orang. Kedua: Sekolah Dasar Islam Qur'ani (SDIQ), terakreditasi A, didirikan tahun 2013 dengan jumlah murid 386 orang. Ketiga: SMP Ar-Risalah terakreditasi A berdiri sejak tahun 2008 dengan 577 murid. Keempat: SMA Ar-Risalah terakreditasi A, didirikan tahun 2001 dengan 292 murid. Dan Kelima: Diniyah Salafiyah, program khusus kajian kutub al turats al islamy (kajian kitab kuning).

Pesantren Modern Ar-Risalah, yang terdiri dari PAUD Unggulan, SD IQ, SMP dan SMA memahami semua santri adalah para juara. Cerdas dengan beragam kecerdasannya masing-masing. Paradigma ini menjadi “ruh” bagi guru dalam mendidik. Murid yang diterima akan dipetakan kecenderungan kecerdasan dan gaya belajarnya melalui sebuah riset bernama Learning Style Research/ Riset Gaya Belajar (LSR).

Kurikulum pendidikan menggunakan KTSP/K13 yang disesuaikan dengan visi dan misi Pesantren Modern Ar-Risalah. Silabus pembelajaran

juga telah didesain sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sementara penerapan silabus yang dituangkan ke dalam lesson plan menggunakan strategi multiple intelligence. Lesson plan ini dibuat dan dikonsultasikan oleh guru sebelum melaksanakan pembelajaran.

Manajemen berbasis kinerja menjadi fokus sekolah dalam pencapaian kompetensi guru, pendekatan ini dikenal sebagai Total Quality Management, yakni perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan.

2. Standar Kualitas Guru

Guru-guru PAUD Unggulan, SD IQ, SMP dan SMA Pesantren Modern Ar-Risalah adalah lulusan pondok pesantren dan perguruan tinggi baik dalam maupun luar negeri bahkan ada yang bergelar magister. Guru-guru kami merupakan lulusan Pondok Modern Gontor Ponorogo, Ponpes Sri Bandung OKI, Ponpes Fadhlul Wahid Semarang, Ponpes Al Azhar Madura, Ponpes Salafiyah Pasuruan, Ponpes La Tansa Banten, dan Pesantren Modern Ar-Risalah sendiri. Adapun yang bergelar sarjana strata satu atau strata dua adalah lulusan: Universitas Al Ahgaff Yaman, Universitas Bengkulu, UGM Jogja, Univ. Hazairin Bengkulu, Univ. Ahmad Dahlan Yogyakarta, Universitas Islam Internasional Yogyakarta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, STIE SEBI Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Unsri Palembang, Univ. PGRI Palembang, Universitas Jambi, Stiper Lubuklinggau, STAIS Bumi Silampari Lubuklinggau, dan STKIP PGRI Lubuklinggau.

Rekam jejak kualitas guru Pesantren Modern Ar-Risalah, menggunakan standar penilaian berbasis kinerja. Penilaian berbasis kinerja menghasilkan rapor guru sebagai acuan peningkatan kompetensi profesionalisme guru secara berkelanjutan.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan sebagai bahan dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel baik mengenai kemampuan manajerial pimpinan, sistem informasi maupun kinerja guru di Pondo Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau. Responden dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 41 orang.

a. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Kemampuan Manajerial Pimpinan berupa angket yang terdiri dari 25 item pernyataan, yang mana masing-masing item pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan terendah adalah 25 dan skor harapan tertinggi yaitu 125. Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing kelas jenjang atau kelas yang menggambarkan Kemampuan Manajerial Pimpinan, yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Data mengenai Kemampuan Manjerial Pimpinan berhasil dikumpulkan dari 41 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa skor total minimum yang didapat sebesar 25 dan skor total maksimumnya adalah 125. Rentang jumlah skor maksimum. dengan skor minimum yang mungkin diperoleh adalah $125 - 25 = 100$. Tingkat interval kelas adalah lima, maka lebar kelas intervalnya adalah $100 : 5 = 20$

Tabel 4.1
Deskripsi Kemampuan manajerial Pimpinan (X1)

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase (%)
1	105-125	Sangat Tinggi	30	73,17
2	85-104	Tinggi	10	24,39
3	65-84	Sedang	1	2,44
4	45-64	Rendah	0	0
5	25-44	Sangat Rendah	0	0
Total			41	100

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 30 responden (73,17%) dalam kategori mempunyai tingkat kemampuan manajerial pimpinan yang sangat tinggi, 10 responden (24,39%) dalam kategori tinggi dan sebanyak 1 responden (2,44%) termasuk dalam kategori Sedang.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa

kemampuan manajerial pimpinan dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan manajerial pimpinan Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau sudah baik dan perlu dipertahankan. Jika dilihat dari hasil SPSS maka dapat terlihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Manajerial Pimpinan (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	62	1	1,8	2,4	2,4
	92	2	3,5	4,9	7,3
	94	1	1,8	2,4	9,8
	100	1	1,8	2,4	12,2
	101	1	1,8	2,4	14,6
	103	3	5,3	7,3	22,0
	104	2	3,5	4,9	26,8
	106	1	1,8	2,4	29,3
	107	1	1,8	2,4	31,7
	108	4	7,0	9,8	41,5
	111	1	1,8	2,4	43,9
	112	7	12,3	17,1	61,0
	113	4	7,0	9,8	70,7
	115	5	8,8	12,2	82,9
	116	3	5,3	7,3	90,2
	118	1	1,8	2,4	92,7
	119	3	5,3	7,3	100,0
	Total	41	71,9	100,0	
Missing	System	16	28,1		
Total		57	100,0		

Jika di lihat dari tabel di atas maka rentang yang paling tinggi di isi oleh responden yaitu rentang 105-125 sebanyak 30 orang,

rentang 85-104 sebanyak 10 Orang dan rentang 65-84 sebanyak 1 orang.

b. Sistem Informasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur sistem informasi guru berupa angket yang terdiri dari 25 item pernyataan sama halnya dengan instrumen kemampuan manajerial pimpinan, sehingga Data mengenai sistem informasi guru berhasil dikumpulkan dari 41 responden dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Sistem Informasi (X2)

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase (%)
1	105-125	Sangat Tinggi	27	65,85
2	85-104	Tinggi	13	31,71
3	65-84	Sedang	1	2,44
4	45-64	Rendah	0	0
5	25-44	Sangat Rendah	0	0
Total			41	100

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden (65,85%) dalam kategori mempunyai tingkat kemampuan sistem informasi yang sangat tinggi, 13 responden (31,71%) dalam kategori tinggi dan sebanyak 1 responden (2,44%) termasuk dalam kategori sedang.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa sistem

informasi dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau sudah baik. Jika dilihat dari hasil SPSS maka dapat terlihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Sistem Informasi (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	66	1	1,8	2,4	2,4
	94	3	5,3	7,3	9,8
	97	4	7,0	9,8	19,5
	99	2	3,5	4,9	24,4
	100	1	1,8	2,4	26,8
	101	2	3,5	4,9	31,7
	104	1	1,8	2,4	34,1
	105	6	10,5	14,6	48,8
	107	1	1,8	2,4	51,2
	108	1	1,8	2,4	53,7
	109	1	1,8	2,4	56,1
	110	1	1,8	2,4	58,5
	111	2	3,5	4,9	63,4
	112	2	3,5	4,9	68,3
	114	5	8,8	12,2	80,5
	116	1	1,8	2,4	82,9
	117	3	5,3	7,3	90,2
	122	1	1,8	2,4	92,7
	123	3	5,3	7,3	100,0
	Total	41	71,9	100,0	
Missing	System	16	28,1		
Total		57	100,0		

Jika di lihat dari tabel di atas maka rentang yang paling tinggi di isi oleh responden yaitu rentang 105-125 sebanyak 27 orang, rentang 85-104 sebanyak 13 Orang dan rentang 65-84 sebanyak 1 orang.

c. Kinerja Guru

Instrumen yang digunakan untuk mengukur sistem informasi guru berupa angket yang terdiri dari 25 item pernyataan sama halnya dengan instrumen kemampuan manajerial pimpinan, sehingga Data mengenai sistem informasi guru berhasil dikumpulkan dari 41 responden dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Kinerja Guru (Y)

No	Interval	Kriteria	Jumlah	Prosentase (%)
1	105-125	Sangat Tinggi	28	68,30
2	85-104	Tinggi	10	24,40
3	65-84	Sedang	2	4,87
4	45-64	Rendah	1	2,43
5	25-44	Sangat Rendah	0	0
Total			41	100

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 28 responden (68,30%) dalam kategori mempunyai tingkat kemampuan sistem informasi yang sangat tinggi, 10 responden (24,40%) dalam kategori tinggi

sebanyak 2 responden (4,87%) termasuk dalam kategori sedang dan sebanyak 1 responden (2,43%) termasuk dalam kategori rendah.

Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa kinerja guru dikategorikan sangat tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa sistem informasi di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau sudah baik. Jika dilihat dari hasil SPSS maka dapat terlihat seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Distribusi Kinerja Guru (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	54	1	1,8	2,4	2,4
	81	2	3,5	4,9	7,3
	95	1	1,8	2,4	9,8
	100	9	15,8	22,0	31,7
	105	1	1,8	2,4	34,1
	109	2	3,5	4,9	39,0
	110	4	7,0	9,8	48,8
	111	1	1,8	2,4	51,2
	112	1	1,8	2,4	53,7
	114	1	1,8	2,4	56,1
	117	2	3,5	4,9	61,0
	118	4	7,0	9,8	70,7
	120	1	1,8	2,4	73,2
	121	2	3,5	4,9	78,0
	122	1	1,8	2,4	80,5
	125	8	14,0	19,5	100,0
	Total	41	71,9	100,0	
Missing	System	16	28,1		
Total		57	100,0		

Jika di lihat dari tabel di atas maka rentang yang paling tinggi di isi oleh responden yaitu rentang 105-125 sebanyak 28 orang, rentang 85-104 sebanyak 10 Orang dan rentang 65-84 sebanyak 2 orang dan rentang 45-64 sebanyak 1 orang.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian untuk mengetahui model regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan uji persyaratan asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi : uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah regresi berdistribusi normal atau tidak, sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diproyeksikan sebagai jawaban yang mewakili seluruh populasi. Hal ini penting, karena jika ternyata data tidak berdistribusi normal, maka kelompok data tersebut tidak dapat dilakukan uji hipotesis dengan statistik parametrik.

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas model regresi maka terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sehingga dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan pada variabel supervisi kepala madrasah dan sistem informasi. Demikian pula dengan hasil uji One- Sampel Kolmogorov-Smirnov

Test yang menyatakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Lebih jelasnya mengenai uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	109,7804878
	Std. Deviation	10,19117532
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,076
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dalam tabel tersebut disajikan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ sehingga bisa dinyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kedua variabel independen tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Berdasarkan uji linieritas dalam penelitian ini maka diketahui bahwa nilai signifikansi dari anova table sebesar 1,00. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan

bahwa garis regresi variabel tersebut berbentuk linier sehingga bisa digunakan untuk memprediksi besarnya variabel kinerja guru.

Tabel 4.8
ANOVA Table

ANOVA Table

			Sig.
Unstandardized	Between Groups	(Combined)	,000
Residual *		Linearity	1,000
Unstandardized		Deviation from	
Predicted Value		Linearity	,000
Within Groups			
Total			

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya variace inflation faktor (VIF).

Tabel 4.8
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Manajerial Pimpinan	,493	2,027
Sistem Informasi	,493	2,027

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji coba multikolinieritas sebagaimana dalam tabel di atas, maka akan terlihat besaran nilai VIF untuk variabel kemampuan manajerial pimpinan adalah 2,027 dan besar nilai tolerance sebesar 0,493. Sedangkan untuk variabel sistem informasi maka akan terlihat besaran nilai VIF sebesar 2.027, dengan besaran nilai tolerance adalah 0,493. Hasil uji tersebut mengindikasikan bahwa nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula dengan nilai tolerance yang mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

3. Uji Hipotesis

Setelah data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data dan dilakukan terhadap uji persyaratan dengan pengujian normalitas, linieritas, multikolinieritas, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis atas data- data tersebut. Pengujian hipotesis pada

penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kemampuan manajerial pimpinan, sistem informasi (variabel independen) terhadap kinerja guru (variabel dependen) di Pondok Pesantren Ar-risalah Lubuklinggau, pengaruh tersebut bersifat parsial maupun simultan. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini penulis menggunakan multiple regression analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 16 for Windows.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah nol hipotesis (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh secara parsial Kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau dan tidak ada pengaruh secara parsial variabel sistem informasi terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau.

Sedangkan uji hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan adanya pengaruh variabel Kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau dan variabel sistem informasi terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau. Perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang didapat dengan

taraf signifikansi 0,05 dengan cara pengambilan keputusan apabila probabilitas yang diperoleh $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_1 yang diterima.

1. Uji Regresi Linier Secara Parsial

Uji Regresi Linier Secara Parsial Uji regresi linier secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas (independent variabel) yang dalam hal ini adalah pengaruh Kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja guru dan pengaruh sistem informasi terhadap kinerja guru.

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,683	19,248		,295	,769
Manajerial Pimpinan	,071	,240	,049	,296	,769
Sistem Informasi	,903	,228	,658	3,956	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi diperoleh dari rumusan berikut :

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\text{Kinerja Guru } (X_3) = 5,683 + -0,071(X_1) + 0.93(X_2)$$

Dalam persamaan regresi tersebut, standar kesalahan yang didapat sebesar 19, 248 untuk beta nol. Sedangkan standar error persamaan regresi variabel kemampuan manajerial pimpinan

adalah 0,049 , dan variabel sistem informasi sebesar 0,658. Adapun nilai signifikansi t test variabel kemampuan manajerial pimpinan adalah 0,296 dengan nilai *Sig* sebesar 0,679, dan variabel sistem informasi sebesar 3,956 dengan nilai *Sig* sebesar 0,000.

Nilai signifikansi *t* tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kemampuan manajerial pimpinan lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 dan nilai signifikansi variabel sistem informasi lebih kecil dari nilai probabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial pimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru begitu juga sistem informasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren ArRisalah Lubuklinggau.

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,683	19,248		,295	,769
Manajerial Pimpinan	,071	,240	,049	,296	,769
Sistem Informasi	,903	,228	,658	3,956	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

2. Uji Regresi Linier Secara Simultan

Uji regresi linier secara simultan bertujuan untuk mengetahui hubungan semua variabel bebas secara simultan dengan variabel

terikat yang dalam hal ini adalah pengaruh kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Ar- Risalah Lubuklinggau.

Hasil pengujian hipotesis yang pertama secara simultan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) sebesar 0,000. Dengan demikian maka nilai signifikansi F lebih kecil dari probabilitas α yang ditetapkan. Dengan demikian, nilai $Sig.F$ $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya penolakan terhadap H_0 dan penerimaan terhadap H_1 maka dinyatakan bahwa kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di pondok pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau. Lebih jelasnya mengenai hasil uji hipotesis secara simultan lihat tabel berikut :

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4154,402	2	2077,201	17,640	,000 ^b
Residual	4474,622	38	117,753		
Total	8629,024	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun kuatnya hubungan antara kedua prediktor dengan variabel terikat adalah sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,694 ^a	,481	,454	10,851

a. Predictors: (Constant), Sistem Informasi, Manajerial Pimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,481. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 48,1% sedangkan sisa 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Pimpinan Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau

Kemampuan manajerial kepala sekolah mempunyai pengaruh pada kinerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Gorton yang mengatakan bahwa kompetensi manajerial penting bagi peningkatan kinerja guru. ⁶⁴ oleh karena itu pimpinan harus bertindak sebagai manajer yang efektif. Indikator kepala sekolah atau pimpinan yang efektif adalah ia harus mampu mengatur semua potensi sekolah agar dapat berfungsi secara optimal. Selain itu, kepala sekolah juga harus

⁶⁴ Richard A Gorton, *School administration*, (The American: Brown Company Publisher, 1976), Hal. 286

mampu melakukan fungsi-fungsi manajerial dengan baik yang meliputi planning, organizing, actuating, controlling sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh George R. Terry Robbins . Pendapat Gorton diatas sesuai dengan pendapat Megan yang menyatakan bahwa kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja guru.⁶⁵

Dari hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau dengan signifikansi t sebesar $0,296 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan manajerial pimpinan dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen di sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun pengaruh tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi tingkat kemampuan manajerial pimpinan maka semakin meningkat tingkat kinerja guru.

2. Pengaruh Sistem Informasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau

Menurut Rochaety dkk, dikatakan bahwa sistem informasi merupakan kumpulan komponen dalam sebuah organisasi atau lembaga yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi berguna, akurat, terpercaya, detail, cepat, relevan, bagi kepentingan lembaga pendidikan.⁶⁶

⁶⁵ Megan, *Leadership and Team in Educational Management*, (Jakarta: Grasindo, 2005) Hal. 258

⁶⁶ Rochaety at.al., *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006) , Hal. 4.

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan ada pengaruh sistem informasi terhadap kinerja guru di di Pondok Pesantren Ar-Risalah dengan signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem informasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian, sistem informasi memberikan sumbangsih efektif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini seiring dengan hasil yang diteliti oleh Safri Kamaria yang mengemukakan bahwa sistem informasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru.⁶⁷Demikian juga dengan apa yang diungkapkan oleh Djamarah yang menegaskan pentingnya motivasi dalam kegiatan belajar mengajar.⁶⁸Sedangkan temuan dalam penelitian ini meniscayakan peran sistem informasi dalam peningkatan kinerja guru.

3. Pengaruh kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja Guru di Pondok Pesantren Ar- Risalah Lubuklinggau

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas menunjukkan adanya pengaruh secara simultan kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Ar- Risalah Lubuklinggau dengan signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Artinya

⁶⁷ Safri Kamaria, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyah di Propinsi Maluku Utara*. Tesis tidak diterbitkan PPs UIN Malang, 2006. Hal. 157

⁶⁸ Djamarah, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Hal. 114.

kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi akan mempengaruhi kinerja guru jika dilakukan secara bersamaan.

Hasil analisis korelasi sebagaimana tabel di atas menjelaskan adanya output regresi yang menunjukkan pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,481. Angka tersebut menunjukkan variasi nilai kinerja guru yang bisa dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 48,1% sedangkan sisa 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan model regresi yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pertama, kemampuan manajerial pimpinan di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau tergolong kategori sangat tinggi, sistem informasi guru dipersepsi responden tergolong kategori sangat tinggi dan kinerja guru dipersepsi responden tergolong kategori sangat tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerialpimpinan, sistem informasi dan kinerja guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau sudah termasuk kategori baik,
2. *Kedua*, Ada pengaruh kemampuan manajerial pimpinan terhadap kinerja guru di di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau. Semakin baik manajerial yang dilakukan kepala sekolah diikuti semakin baiknya kinerja guru.
3. *Ketiga*, Ada pengaruh sistem informasi terhadap kinerja guru di di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau. Semakin tinggi sistem informasi diikuti semakin baiknya kinerjanya.
4. *Keempat*, Ada pengaruh kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi terhadap kinerja guru di di Pondok Pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau. Semakin tinggi kemampuan manajerial pimpinan dan sistem informasi guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Atmodiwiryo, S. (2002). *Manajaemen Pelatihan*, Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.

Abdul Kadir, (2002), *Pengenalan Sistem Informasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Agus Irawan, Anita Hasna, Reza Pahlevi, Sistem Informasi Perdagangan Pada PT Yoltan Sari Menggunakan Php Berbasis Web, Jurnal POSITIF, Volume I, No.2, Mei 2016 di akses pada tanggal 1 Januari 2021

Ahmad, Muhammad Arifin, (2004), *Kinerja Guru Pembimbing Madrasah Menengah Umum. Disertas itidak*, diterbitkan. PPs UNJ

Barnawi & M. Arifin, (2014), *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Budi Sutedjo Dharma Oetomo, (2002), *Perancangan & Pengembangan Sistem Informasi*, Yogyakarta: Andi Offset.

Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Danim Sudarwan, (204), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* Jakarta: Rineka Cipta.

Djamarah, 2002, *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

Donni priansa, (2014), *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta.

E. Mulyasa, 2004, *Menjadi Kepala madrasah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Efraim turban, et.all., (2004). *Information Technology For Management*. 4th edition. (New Jersey: John Willey & Sons, 2004), Hal. 51.

<file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Temp/ARTIKEL%20SIM%20CIGIN.pdf>

Handoko Hani, 2012, *Manajemen* Yogyakarta: Erlangga..

Hasan Sodiqin, Diding Nurdin, Kemampuan Manajerial Kepala madrasah an Kinerja Mengajar Guru dalam Mutu Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.2 Tahun 2016, di akses pada Tanggal 25 Februari 2021, Pukul 11.00 WIB

Helmawati. (2014), *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah /Madrasah Melalui Manajerial Skill*, Jakarta: PT. Rinekka Cipta.

<http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2012-2>

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/18243/05.3%20bab%203.pdf>

?sequence=8&isAllowed=y ,di akses pada tanggal 1 Jnauari 2021.

<https://media.neliti.com/media/publications/220157-pengaruh-kemampuan-manajerial-dan-kemata.pdf>,di akses pda tanggal 15 Februari 2021, Pukul 20.00 WIB

Jogiyanto, (2009), *Analisis dan Disain Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*,Yogyakarta: Andi Offset.

Leo Anglin, (1982), *Teching What It"s All About*, New York: Publishers.

M Sayuti Ali, (2012), *Metodologi Penelitian Agama*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, P., A, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Moh. Kasiram, (2008), *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif* Malang: UIN-Malang Press.

Musfiqon, (2012), *Pengembangan Media dan Sumber Media Pembelajaran*, Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.

Nur, M. dkk. (2016). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*,.

Richard A Gorton,(1976), *School administration*, The American: Brown Company Publisher.

Rivai, & Basri,(2005), *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada..

Rochaety at.al., (2006), *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara.

Rohiyat. (2010). *Manajemen Sekolah(Teori Dasar dan Pratik)*, Bandung:PT Refika Aditama.

Safitri, E. dkk. (2015). *Kemampuan Manajerial Kepala madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN Rukoh Banda Aceh*. Jurnal Administrasi Pendidikan.

Samsudin, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia.

Siagian, S. P, (1992), *Fungsi-fungsi manajerial*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara,

Sudarmayanti. (2001), *Sumber daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Yogyakarta : Mandar Maju.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012), Hal.132

UU No. 14 Tahun 2005

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003

Wahjosumidjo.(2002), *Kepemimpinan Kepala madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

