

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MA MIFTAHUL HUDA
KEPANJEN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:
SYAIFUDIN ALI
NIM 1561201040

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2022**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU MA MIFTAHUL HUDA
KEPANJEN**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:
SYAIFUDIN ALI
NIM 1561201040

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda Kepanjen

Disusun Oleh : Syaifudin Ali

NIM : 1561201040

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk diajukan

Malang, 20 Agustus 2022

Mengetahui dan Menyetujui,
Ketua Program Studi



Adita Nafisa, S.E., M.M
NIDN. 0724068802

Pembimbing



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

TANDA PENGESAHAN

Telah Di Pertahankan Di Depan Majelis Penguji Skripsi Program Studi
Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Raden
Rahmat Malang Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 28 September 2022

Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA
GURU DI MA MIFTAHUL HUDA KEPANJEN

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



R.M Mahrus Alie, S.Sos.M.M
NIDN. 0721087601

ANGGOTA



Erna Resmiatini, SMB., MS.c
NIDN. 0724068802

ANGGOTA



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Dekan



M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN.0713047901

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayah (Alm), Ibu, adik serta keluarga besar saya yang senantiasa mendoakan serta mendukung saya. Juga kepada teman-teman seperjuangan saya yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung selama pengerjaan skripsi berlangsung hingga akhir. Tak lupa kepada semua pihak yang telah turut membantu penulisan skripsi ini khususnya dosen yang telah membimbing penulisan skripsi ini.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan , serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi : lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiah yang digunakannya untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi : lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000, 00 (dua ratus juta rupiah)

Malang,

Yang menyatakan,



Penulis

ABSTRAK

Syaifudin Ali, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda Kapanjen (Pembimbing : Niki Puspita Sari, S.Pd, M.M)

Kualitas mutu pendidikan yang ada di madrasah dapat dilihat dari sejauh mana kinerja guru dalam menjalankan sistem pendidikan di Madrasah. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam aktifitas pembelajaran di madrasah. Kinerja guru dapat dicapai apabila madrasah menerapkan kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi guru dengan baik. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi yang dimiliki guru, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih tinggi. Karena kinerja guru juga dapat mencerminkan standar kualitas mutu pendidikan yang ada di madrasah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kapanjen. Variabel pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Guru (Y).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner secara online dengan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di MA Miftahul Huda Kapanjen sebanyak 34 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi Profesional (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di MA Miftahul Huda Kapanjen.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru.

ABSTRACT

Syaifudin Ali, 2022. *The Influence of Principal Leadership and Teacher Professional Competence on Teacher Performance at MA Miftahul Huda Kepanjen (Mentor : Niki Puspita Sari, S.Pd, M.M)*

The quality of education at Madrasah can be seen from the quality of teachers' performance to the growth of the education system at Madrasah. Teachers' performance is the ability of a teacher in carrying out his duties in learning activities at Madrasah. Teachers' performance can be achieved if the principal has excellent leadership which is supported by well-competent teachers. The better the leadership of the Madrasah principal and the competence of the teacher, the higher the result the performance. Because teacher performance can also reflect the standard of quality of education at Madrasah.

This study aims to analyze the influence of Madrasah principal leadership and teachers professional competence on teachers performance at MA Miftahul Huda Kepanjen. The variables in this study are Leadership (X1), Competence (X2), and Teachers Performance (Y).

The data collection method used in this study was using an online questionnaire with a Likert scale. The population used in this study were all 34 teachers working at MA Miftahul Huda Kepanjen. Data analysis using multiple linear regression.

The results showed that Leadership (X1) and Professional Competence (X2) had a significant effect on teacher performance (Y) at MA Miftahul Huda Kepanjen.

Keywords : Leadership, Professional Competence, Teacher Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunian-nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda Kepanjen”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi dan program Studi Manajemen. Adapun dalam proses penyelesaian, banyak pihak-pihak yang sangat membantu baik yang secara langsung maupun tidak langsung.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat, Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid. M.Si.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Bapak Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M.
3. Ibu Adita Nafisa S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat.
4. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd, M.M sebagai Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan serta memberikan dorongan hingga terselesaikan penulisan skripsi ini.
5. Segenap Tim Dosen Penguji yang akan memberikan saran dan kritik kepada penulis.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat atas bekal ilmu, wawasan serta pengalaman yang diajarkan selama ini .
7. Kepala Madrasah Sekaligus seluruh Bapak/Ibu Dewan Guru MA Miftahul Huda Kepanjen Kabupaten Malang yang telah banyak membantu dan berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
8. Teman-teman kuliah di Universitas Islam Raden Rahmat.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada keluarga atas dorongan yang kuat dan doa selama ini selalu mengiringi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Malang,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan.....	5
1.4 Manfaat.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris	7
2.2 Kajian Teoritis.....	11
2.2.1 Kepemimpinan	11
2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan	12
2.2.1.3 Indikator Kepemimpinan	14
2.2.2 Kompetensi Profesional Guru.....	16
2.2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	16
2.2.2.2 Macam-macam Kompetensi	17
2.2.2.3 Pengertian Kompetensi Profesional Guru	18
2.2.2.4 Indikator Kompetensi Profesional.....	19
2.2.2.5 Faktor yang Mempengaruhi	20
2.2.3 Kinerja	21
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.2.3.2 Indikator Pengukuran Kinerja.....	22
2.3 Hubungan Antar Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional	23
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.....	23
2.3.2 Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja	23

2.3.3	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru	24
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	Rancangan Penelitian	26
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.3	Variabel Penelitian dan Pengukurannya	27
3.3.1	Variabel Penelitian	27
3.3.2	Definisi Operasional	27
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi	33
3.4.2	Sampel	34
3.5	Sumber Data	34
3.5.1	Data Primer	34
3.5.2	Data Sekunder	35
3.6	Metode Pengumpulan Data	35
3.7	Teknik Analisis Data	36
3.7.1	Statistik Deskriptif	37
3.7.2	Uji Validitas dan Reabilitas	37
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	37
3.7.4	Regresi Linier Berganda	39
3.7.5	Pengujian Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Hasil Penelitian	45
4.1.1	Gambaran Umum Responden	45
4.1.2	Distribusi Jawaban Responden	47
4.1.3	Hasil Analisis Data	58
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	70
4.2.2	Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru	72
4.2.3	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1	Tabel 1 Perbandingan Hasil Penelitian	7
2	Tabel 2. Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	32
3	Tabel 3 Skala Likert	36
4	Tabel 4 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin	45
5	Tabel 5 Deskripsi Responden Menurut Masa Kerja	46
6	Tabel 6 Deskripsi Responden Menurut Umur	46
7	Tabel 7 Deskripsi Data Demografi Yang Paling Dominan	47
8	Tabel 8 Distribusi jawaban item nomor 1	48
9	Tabel 9 Distribusi jawaban item nomor 2	48
10	Tabel 10 Distribusi jawaban item nomor 3	49
11	Tabel 11 Distribusi jawaban item nomor 4	49
12	Tabel 12 Distribusi jawaban item nomor 5	50
13	Tabel 13 Distribusi jawaban item nomor 6	51
14	Tabel 14 Distribusi jawaban item nomor 7	51
15	Tabel 15 Distribusi jawaban item nomor 8	52
16	Tabel 16 Distribusi jawaban item nomor 9	52
17	Tabel 17 Distribusi jawaban item nomor 10	53
18	Tabel 18 Distribusi jawaban item nomor 11	53
19	Tabel 19 Distribusi jawaban item nomor 12	54
20	Tabel 20 Distribusi jawaban item nomor 13	54
21	Tabel 21 Distribusi jawaban item nomor 14	55
22	Tabel 22 Distribusi jawaban item nomor 15	56
23	Tabel 23 Distribusi jawaban item nomor 16	56
24	Tabel 24 Distribusi jawaban item nomor 17	57
25	Tabel 25 Distribusi jawaban item nomor 18	57
26	Tabel 26 Hasil Uji Data Statistik Deskriptif	58
27	Tabel 27 Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)	60
28	Tabel 28 Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kompetensi Peofesional (X2)	60
30	Tabel 29 Pengujian Validitas Terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)	61

31	Tabel 30 Uji Reabilitas Pada Variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi Profesional (X2) dan Kinerja Guru (Y)	61
32	Tabel 31 Hasil Uji Normalitas	62
33	Tabel 32 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
34	Tabel 33 Hasil Uji Multikolinearitas	64
35	Tabel 34 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
36	Tabel 35 Hasil Uji t.....	67
37	Tabel 36 Hasil Uji F	69
38	Tabel 37 Hasil Uji R ²	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
1	: Model Hipotesis Penelitian	25

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian	83
Hasil Pengisian Kuesioner	86
Hasil Statistik.....	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu hal paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia, maka guru tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas dan menjalankan kewajibannya. Sehingga standar mutu guru perlu untuk ditingkatkan. Selain itu guru juga merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dengan demikian, guru menjadi faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di madrasah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya dan sebagainya tidak berarti apabila proses pembelajaran di madrasah tidak berkualitas yang pada akhirnya berpengaruh pada mutu pendidikan. Sebagaimana penelitian terdahulu oleh Wijiyono (2019) mengemukakan bahwa Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan.

Kualitas mutu pendidikan yang ada di madrasah dapat dilihat pula dari sejauh mana kinerja guru dalam menjalankan sistem pendidikan di Madrasah. Dalam hal ini Kepala Madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan lainnya, serta pemeliharaan sarana dan prasarana di madrasah. Menurut Permadi (2010), bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Berdasarkan pendapat tersebut

maka jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah akan berpengaruh terhadap kualitas mutu madrasah. Dan penerapan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.

Seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawab dan menjalankan tugasnya harus mempunyai kompetensi secara baik untuk meningkatkan kinerjanya di dalam lembaga pendidikan. Kompetensi menurut Wibowo (2010) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan : "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik". Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten dibidangnya. Pegawai merupakan aset organisasi yang vital karena memberi kontribusi besar sebagai penggerak roda organisasi dan aktor yang menjalankan tujuan organisasi (Kartika dan Sugiarto, 2014)". Semakin baik kompetensi yang dimiliki maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih tinggi. Karena kinerja guru juga dapat mencerminkan standar kualitas mutu pendidikan yang ada di madrasah.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang

ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.. Menurut Rivai (2007), “Kinerja guru adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi”. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru akan dirasakan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Sebagaimana menurut Gomes (2003) “bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja salah satunya adalah faktor kemampuan/kompeten”. Dalam menciptakan kinerja guru yang kompeten, maka harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal, karena tingkat penguasaan kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

MA Miftahul Huda merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Huda (YPPMH) yang berada di JL. Raya Pesantren III desa Mojosari Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang. Madrasah Aliyah Miftahul Huda adalah salah satu madrasah yang diminati oleh siswa-siswi di kabupaten khususnya malang selatan dan juga banyak mencetak siswa/siswi berprestasi sehingga menjadi daya tarik sebagian besar orang tua untuk menyekolahkan anaknya di MA Miftahul Huda dan dengan banyaknya siswa/siswi yang berprestasi yang mampu bersaing untuk mendapatkan beasiswa baik ditingkat nasional maupun internasional.

Madrasah ini juga menjadi salah satu madrasah aliyah yang sukses dan mampu menjadikan siswa/siswi berprestasi di kecamatan Kepanjen, pada tahun 2021 beberapa siswa berhasil menjuarai enam cabang olahraga pada porseni, Kompetisi Sains Madrasah dan beberapa kompetisi yang lainnya. banyaknya prestasi yang dimiliki siswa dari bidang akademik maupun non akademik

dipengaruhi oleh kemampuan siswa, selain itu faktor penting yang mempengaruhi banyaknya prestasi siswa tersebut adalah adanya pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru yang baik sehingga berpengaruh terhadap prestasi siswa-siswi. sehingga dari hasil observasi sementara menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan aktif dalam meningkatkan kualitas lembaga dan para warga madrasah, serta guru-guru di madrasah aliyah ini memiliki kompetensi profesional yang baik dimana mereka mampu menguasai materi yang diajarkan kepada siswa dikarenakan sebagian besar dari guru telah mengikuti beberapa workshop atau seminar untuk menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan mereka.

Maka dalam hal ini menunjukkan adanya saling keterkaitan antara kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru yang memiliki kompetensi profesional. Melihat fenomena di atas dan mengingat betapa pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi profesional guru menuju tercapainya tujuan madrasah untuk dapat mengoptimalkan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian ini akan melakukan kajian secara mendalam tentang permasalahan yang difokuskan pada judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda Kepanjen”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai Berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen?

- b. Bagaimana pengaruh kompetensi professional terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen?
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan kompetensi professional guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini supaya dapat mengungkapkan sasaran terhadap hal-hal yang ingin dicapai dalam rangka mengadakan suatu penelitian. Maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen.
- b. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen.
- c. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di MA Miftahul Huda Kepanjen.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan teori dan kepentingan penelitian di masa yang akan datang serta bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam menambah wawasan serta pengetahuan tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di MA Miftahul Huda Kepanjen. Selain itu, teori-teori manajemen sumber daya manusia yang didapat juga mampu di terapkan dalam kehidupan sehari-hari.

2) Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi diri bagi guru untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya di Madrasah Aliyah Mftahul Huda Kepanjen.

3) Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala madrasah untuk mengambil langkah-langkah yang lebih baik lagi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Miftahul Huda Kepanjen melalui gaya kepemimpinan dan kompetensi profesional guru.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan tabel yang berisikan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Perbandingan Hasil Penelitian

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	2017	Firmawati, Yusrizal, Nasir Usman	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Adanya Variabel Kepemimpinan dan Kinerja	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel
2	2020	Yunus Russamsi, Hanhan Hadian, Acep Nurlaeli	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19	Adanya Variabel Kepemimpinan, Profesional Guru, dan Kinerja Guru	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel
3	2019	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Adanya Variabel Pengaruh Kompetensi dan Kinerja	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel
4	2018	Astrid Setianing Hartanti, Tjutju Yuniarsih	Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap	Adanya Variabel Kompetensi Profesional dan Kinerja	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah

Tabel 1. Perbandingan Hasil Penelitian (Lanjutan)

No	Tahun	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
			kinerja guru di sekolah menengah kejuruan	Guru	Variabel
5	2017	Muhamad Hasan	Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa	Adanya Variabel Kompetensi Profesional Guru Dan Kinerja Guru	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel
6	2020	Mardalena , Yasir Arafat, Happy Fitria	Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja	Adanya Variabel Kompetensi Profesional Guru dan Kinerja Guru	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Hasil Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk membantu proses penyusunan penulisan dari penelitian ini. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmawati, dkk (2017) dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analissi regresi linier sederhana dan berganda, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8 %. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 99,3 %. Dan Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8 %. Kedua Variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

Russasi, dkk (2020) dengan Judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19". Memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi covid-19 tahun pelajaran 2019/2020. Penelitian tersebut menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan jumlah sampel sebanyak 42 Guru. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan skala likert. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru sangat dominan terhadap kinerja guru SD Asy-Syifa 2 Kota Bandung dengan tingkat pengaruh sebesar 52,1 %, dan sisanya 47,9 % ditentukan oleh faktor lain.

Selanjutnya Prayogi, dkk (2019) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan yaitu pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I khusus Medan.

Hartanti, dkk (2018) dengan judul "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional guru dan kinerjanya motivasi kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan skala likert kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Data dianalisis menggunakan multiple regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kompetensi profesional dan kerja motivasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja guru.

Sedangkan Hasan (2017) dengan Judul "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa". Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan datanya, menggunakan analisis kualitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Untuk jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dan analisis regresi sederhana. Dan hasil penelitian yang diperoleh adalah kompetensi profesional yang di ukur oleh kinerja guru memiliki kontribusi positif yang signifikan dan memiliki hubungan yang lemah antara variabel Kompetensi Profesional Guru dengan variabel Kinerja Guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa.

Mardalena, dkk (2020) dengan Judul "Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja". Penelitian ini mempunyai tujuan untuk

menguji pengaruh supervisi akademik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh supervisi akademik dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru dengan nilai f_{hitung} sebesar 64,652 dan nilai f_{tabel} sebesar 3,10.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan Kepala Madrasah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang tepat akan mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Menurut Permadi (2010) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Mendefinisikan arti kepemimpinan sebagai suatu keahlian dalam memberikan pengaruh pada individu atau sekelompok orang untuk memperoleh visi atau tujuan. Seperti halnya pada organisasi formal, dampak ini dapat menjadi bersifat formal yang diberikan oleh pimpinan yang memegang sebuah jabatan pada organisasi sehingga harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahannya. Seorang pemimpin dalam dilihat dari bagaimana pemimpin tersebut dapat mempengaruhi orang lain dengan kharisma yang dimilikinya dan juga dapat mengendalikan semua situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya di lingkungannya. Seorang pemimpin juga harus memiliki kestabilan emosi dalam memimpin para anggota di bawahnya dan bersikap adil kepada para anggota-anggota (Suherman, 2019).

Selanjutnya Kartono (2013) mendefenisikan kepemimpinan sebagai berikut: “adalah masalah realisasi dan pengaruh pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dan interaksi otomatis diantara pemimpin dan individual-individual yang dipimpin. Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, memengaruhi, dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2013) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan anggota yang ada di bawahnya agar mau bekerja sama dengan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010:326) menyatakan bahwa semakin baik seorang pimpinan dalam menjalankan peran dan fungsinya maka akan semakin tinggi motivasi seorang pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karenanya untuk pencapaian yang baik dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengurai dari berbagai macam sikap dan karakter pegawai. Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan

dengan hal tersebut fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya, (Hasibuan, 2010).

Pendapat Reza (2010) dalam Lano (2015), secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

a. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

d. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membui atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seseorang pemimpin kepada orang yang diberi

kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota- angotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154) dalam Wibowo (2013) menyatakan sebagai berikut :

1) Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Memberi Sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Sebagai Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5) Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai Wakil Organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7) Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.2.2 Kompetensi Profesional Guru

2.2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Barlow dalam Daryanto (2013:157) bahwa kompetensi adalah "*the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*" yang berarti kemampuan seorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat. Kata professional erat kaitannya dengan profesi. Menurut Yamin dalam Rusman (2012:16) menyatakan bahwa profesi adalah pekerjaan yang ditekuni berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas. Menurut Surya (2003:138) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional. Kompetensi profesional guru meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Menurut Mariani (2009), mengemukakan bahwa “kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan lamanya mengajar”. Kompetensi guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru. Di samping itu, juga penting hubungan dengan kegiatan belajar mengajar dan hasil belajar siswa.

Musfah (2011 : 27), mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Dari uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjukkan kepada penampilan dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

2.2.2.2 Macam-macam Kompetensi Guru

Sesuai PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 (3) menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sebagai agen pembelajaran adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan

peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 3) Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan
- 4) Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat

2.2.2.3 Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Standar Nasional Pendidikan pada pasal 28 ayat (3) butir c mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyesuaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai ilmu pengetahuan bidang ilmu teknologi dan seni.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru adalah suatu kompetensi yang berkaitan langsung dengan kinerja seorang guru karena kompetensi ini berhubungan dengan cara seorang guru menguasai materi secara

luas dan mendalam yang akan diajarkan kepada peserta didik serta memiliki keahlian dan keterampilan pada bidang yang ditekuni dalam menjalankan profesinya dengan baik.

2.2.2.4 Indikator Kompetensi Profesional

Menurut Sanjaya (2005 : 6) dalam Hasan (2017) menjelaskan beberapa aspek yang harus terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya akan dapat melakukan proses berpikir ilmiah untuk memecahkan suatu persoalan manakala ia memiliki pengetahuan yang memadai tentang langkah- langkah berpikir ilmiah.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- 3) Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas yang dibebankan.
- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 6) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari dan memperdalam materi pelajaran.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Seorang guru yang mempunyai kompetensi profesional akan mampu memberikan kemampuan maksimalnya dalam mentransfer ilmunya

kepada peserta didik sehingga peserta didik akan mampu menerima ilmu dengan baik. Guru profesional akan selalu memiliki ide dan cara yang tepat dalam merangsang peserta didik agar ikut aktif dalam kegiatan belajar mengajar.

2.2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Menurut Pujiyati (2012 : 55), faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional dan kemampuan intelektual. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berfikir cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan dapat di perbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis, kurang mengembangkan kompetensi dari pada mereka yang telah memiliki pengalaman.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian guru dan karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian inter personal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Jadi faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional merupakan arah, pandangan, tujuan dan motivasi yang menyatu dengan nilai-nilai keyakinan, kemampuan intelektual, karakteristik kepribadian yang ditunjang dengan keterampilan dan pengalaman ditunjang dengan isu emosional dan budaya organisasi.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Hasibuan (2005:11) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Suprihanto dalam Srimulyo (1999:39) mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan,

misalnya standar target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas dan kuantitas kerja.

2.2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Suwondo dkk (2015) mengemukakan, bahwa indikator dalam kinerja karyawan yaitu :

a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Tingkat inisiatif dalam bekerja

Kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.

c. Kecekatan mental

Kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain.

d. Kedisiplinan waktu dan absensi

Merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

2.3 Hubungan Kepemimpinan, Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang kepala madrasah akan berpengaruh terhadap kualitas mutu madrasah. Dan penerapan gaya kepemimpinan kepala madrasah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang lebih baik. Menurut Permadi (2010), bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku oranglain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firmawati, dkk (2017) dan Russasi, dkk (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan penjelasan di atas disusun hipotesis pertama sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru. Semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang guru, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih tinggi. Karena kinerja guru yang baik juga dapat mencerminkan standar kualitas mutu pendidikan yang ada di madrasah. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan : "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik".

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada penelitian lain yang dilakukan oleh Hartanti, dkk (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi profesional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Selanjutnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2019) dengan hasil penelitian yang diperoleh adalah kompetensi profesional yang diukur oleh kinerja guru memiliki kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan dari beberapa penjelasan tersebut dapat disusun hipotesis kedua sebagai berikut :

H2 : Kompetensi Profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

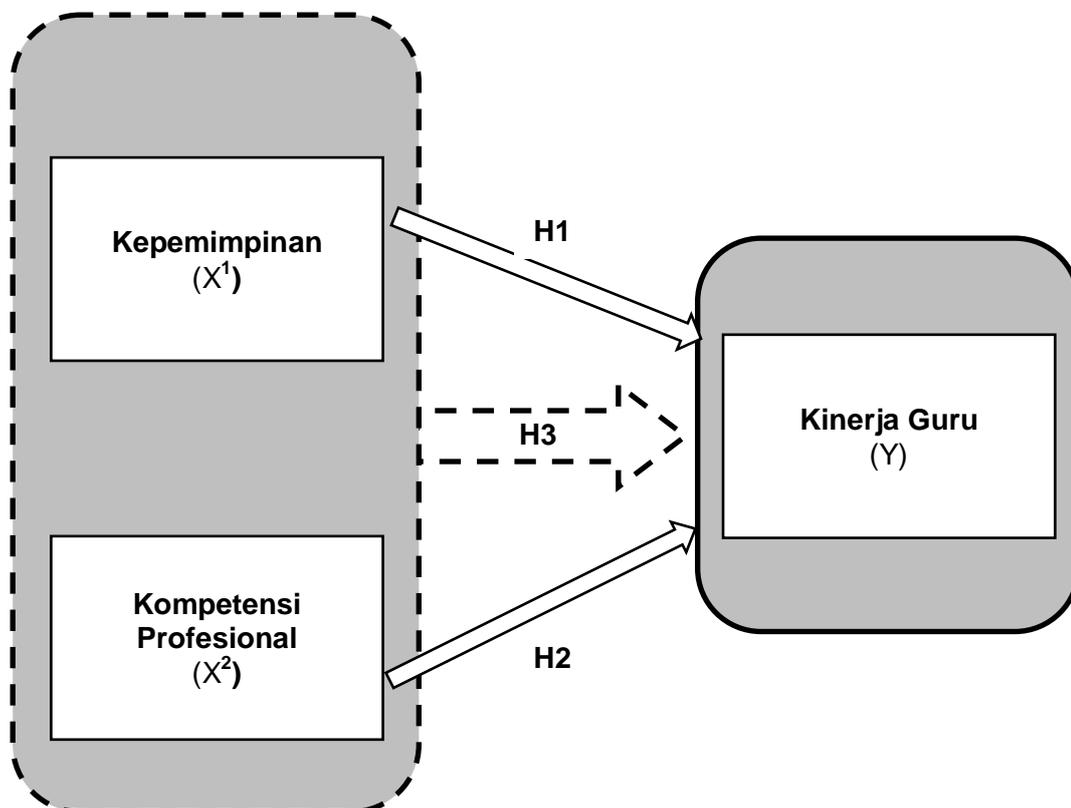
Kepemimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Alimuddin (2002) dalam Kule (2018). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Menurut Surya (2003:138) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional. Kompetensi profesional guru meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru mencakup kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga semakin kuat

kompetensi profesional guru akan semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Maka dengan adanya kepemimpinan dan kompetensi profesional yang baik serta mendukung terhadap kinerja karyawan, maka disusun hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik model hipotesis yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian