

**KONTRIBUSI PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA SE KECAMATAN
PANGKALAN SUSU**

T E S I S

**OLEH:
ROSIDA HANUM NST
NIM. 0332193012**

**PROGRAM MAGISTER
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**



**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

**KONTRIBUSI PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH ALIYAH
SWASTA SE KECAMATAN PANGKALAN SUSU**

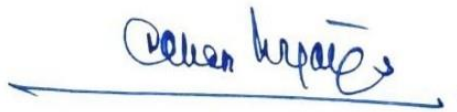
TESIS

Oleh:

ROSIDA HANUM NST
NIM. 0332193012

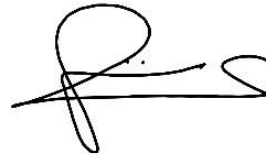
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I



Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 1974040720070011037

PEMBIMBING II



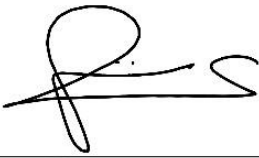



Dr. Yahfizham, ST M.Cs
NIP. 197804182005011005

PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

BUKTI PERBAIKAN SEMINAR HASIL TESIS

Nama : Rosida Hanum Nst
NIM : 0332193012
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam.
Judul Tesis : Kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Se kacamatan Pangkalan Susu

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN			
ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL TESIS			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Makmur Syukri, M.Pd (Ketua Prodi)		
2	Dr. Neliwati, M.Pd (Sekretaris Prodi)		
3	Dr. Chandra Wijaya, M.Pd (Pembimbing I)		
4	Dr. Yahfizham, ST M.Cs (Pembimbing II)		
5	Dr. Yusuf Hadijaya, M.A (Penguji)		

Abstrak

Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Se Kecamatan Pangkalan Susu



Nama : Rosida Hanum Nst
NIM : 03321930
T.T.L : Medan, 06 Nov 1980
Nama Ayah : H. Fachruddin Nst
Nama Ibu : Hj. Zahara Hsb
Pembimbing I : Dr. Candra Wijaya
Pembimbing II : Dr. Yahfizham ST M.Cs

Penelitian ini membahas tentang Kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu yang bertujuan untuk mengetahui 1). Bagaimana kontribusi Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Kecamatan Pangkalan Susu, 2). Bagaimana Kontribusi Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan susu, 3). Bagaimana kontribusi antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu.

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif bersifat regresi ganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 guru dan penelitian dilakukan dengan sampel total. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan teknik Regresi Ganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan variabel Perilaku Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kompetensi professional guru sebesar 0,543 dengan probabilitas (p) 0,000. Oleh karena nilai probabilitas (p) < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi professional guru se Kecamatan Pangkalan Susu

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional

Abstract

Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Se Kecamatan Pangkalan Susu



Nama : Rosida Hanum Nst
NIM : 03321930
T.T.L : Medan, 06 Nov 1980
Nama Ayah : H. Fachruddin Nst
Nama Ibu : Hj. Zahara Hsb
Pembimbing I : Dr. Candra Wijaya
Pembimbing II : Dr. Yahfizham ST M.Cs

This study discusses the Contribution of Leadership Behavior and Work Motivation with Professional Competence in Madrasah Aliyah in Pangkalan Susu District which aims to find out 1). How is the contribution of Leadership Behavior with Teacher Professional Competence in Madrasah Aliyah Pangkalan Susu District, 2). How the Contribution of Work Motivation with Professional Competence of Teachers in Madrasah Aliyah in Pangkalan Susu District, 3). How is the contribution between Leadership Behavior and Work Motivation with Professional Competence of Teachers in Madrasah Aliyah in Pangkalan Susu District.

This type of research is quantitative with multiple regression. The population in this study amounted to 51 teachers and the study was conducted with a total sample. The technique used in analyzing the data is to use the Multiple Regression technique.

The results of this study indicate that there is a relationship between Leadership Behavior and Work Motivation with Professional Competence in Madrasah Aliyah in Pangkalan Susu District. This is evidenced by the calculation of the variables of Leadership Behavior and work motivation on the professional competence of teachers of 0.543 with a probability (p) of 0.000. Because the probability value (p) $<$ 0.05, H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that leadership behavior and work motivation make a significant contribution to the professional competence of teachers in Pangkalan Susu District

Keywords: Leadership Behavior, Work Motivation and Professional Competence

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat, taufik dan hidayah yang diberikan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tesis ini yang berupa tugas akhir dalam menyelesaikan study di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan dalam Magister Manajemen Pendidikan Islam. Salawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dan mengharapkan syafaatnya di yaumul akhir.

Untuk melengkapi seluruh tugas – tugas dan dalam memenuhi syarat dalam pencapaian gelar Magister S-2 di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, maka peneliti mengajukan Tesis yang berjudul: “Kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang” .

Peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam tentang kontribusi perilaku kepemimpinan di lingkungan pendidikan khususnya untuk para pemimpin ataupun kepala madrasah dan motivasi kerja yang diberikan oleh pemimpin sehingga kemampuan atau kompetensi profesional guru menjadi semakin baik.. Melihat banyaknya prestasi ataupun mutu sekolah yang terus bersaing dan harus ditingkatkan, hal ini menunjukkan harus adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin yang sengaja dilakukan untuk mencapai mutu yang baik melalui para guru yang profesional.

Semoga Tesis ini mampu membawa manfaat kepada para pembaca dan dapat menjadi khazanah ilmu sebagai penambah referensi khususnya bagi Manajemen Pendidikan yang berfokus pada pembahasan Perilaku kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmadnya bagi kita semua.

Peneliti

Rosida Hanum Nst

--- UCAPAN TERIMAKASIH ---

Ucapan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan RahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Dalam penulisan tesis ini peneliti banyak menghadapi kendala dan keterbatasan, namun berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Untuk itu peneliti ucapkan terima kasih yang tulus kepada:

Bapak **Prof. Dr. H. Syahrin Harahap MA** selaku rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara..

Bapak **Dr. Mardianto M.Pd** selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan.

Bapak **Dr. Makmur Syukri, M.Pd** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan juga selaku pembimbing tesis yang telah memberi arahan dan masukan.

Bapak **Dr. Neliwati M.Pd** selaku Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berupa bantuan dalam urusan administrasi perkuliahan.

Bapak **Dr. H. Chandra Wijaya, M.Pd** selaku pembimbing I dan Bapak **Dr. Yahfizham, ST M.Cs** selaku Pembimbing II tesis yang telah banyak memberikan masukan bagi kesempurnaan tesis ini.

Bapak/Ibu dosen Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas

Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan selama peneliti mengikuti perkuliahan dan juga rekan seperjuangan dalam perkuliahan Magister Manajemen Pendidikan Islam. Bapak/ Ibu Kepala Madrasah Aliyah se- Kecamatan Pangkalan Susu yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah sehingga data-data yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan baik.

Bapak/Ibu guru Madrasah Aliyah se – Kecamatan Pangkalan Susu yang menjadi responden penelitian dan telah meluangkan waktu untuk mengisi instrumen penelitian.

Secara khusus kepada Ayahanda **Alm H. Fachruddin Nst** dan Ibunda tercinta, **Hj. Zahara Hasibuan**, Suamiku dunia akhirat **H. Ihsanuddin M.Pd** yang selalu memberi motivasi dan selalu mendoakan peneliti sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dan anak anak tersayang **Muhammad Rasyid, Hasna Zakiya dan Hijrah Aliya Ahsan** yang selalu sabar menunggu bunda pulang kuliah.

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pendidikan di masa kini dan yang akan datang.

Pangkalan Susu, 4 Juni 2021

Peneliti

Rosida Hanum Nst

0332193012

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI i
BAB I	PENDAHULUAN1
A.	Latar Belakang Masalah 1
B.	Identifikasi Masalah8
C.	Pembatasan Masalah8
D.	Rumusan Masalah8
E.	Tujuan Penelitian.....9
F.	Kegunaan Penelitian.....9
BAB II	KAJIAN PUSTAKA10
A.	Landasan Teori10
1.	Perilaku Kepemimpinan10
1.1.	Perilaku Kepemimpinan.....10
1.2.	Indikator Perilaku Kepemimpinan14
1.3.	Prinsip Prinsip Perilaku Kepemimpinan.....19
2.	Motivasi Kerja.....21
2.1	Pengertian Motivasi Kerja15
2.2	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja guru32
2.3	Indikator Motivasi Kerja Guru35
3.	Kompetensi Profesional Guru
3.1	Pengertian Kompetensi Profesional Guru 38

3.2 Indikator Kompetensi Profesional Guru	42
3.3 faktor faktor yang mempengaruhi kompetensi professional guru	46
B. Penelitian yang Relevan	47
C. Kerangka Berpiki.....	52
1. Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Kompetensi Profesional Guru	52
2. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru	53
3. Kontribusi dan Motivasi Guru bersama-sama dengan Kompetensi ProfesionalGuru	53
D. Hipotesis Penelitian.....	55
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	56
B. Metode Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel.....	56
D. Defenisi Operasional	57
E. Uji Coba Intrumen	63
F. Teknik Pengumpulan Data	66
G. Analisis Data.....	66
BAB IV.....	68

Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	68
A. Deskripsi Data Penelitian	68
1, Deskripsi Data Perilaku Kepemimpinan	68
2. Deskripsi Data Motivasi Kerja	70
3. Deskripsi Kompetensi Profesional	75
B. Uji Prasyarat Analisis.....	76
1, Uji Normalitas	76
2.Uji Homogenitas.....	77
3.Uji Linearitas	77
C. Pengajuan Hipotesis Penelitian.....	79
1. Hipotesis Pertama.....	79
2. Hipotesis Kedua	81
3. Hipotesis Ketiga	84
4. Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat secara Parsial	87
D. Pembahasan.....	88
E. Keterbatasan Penelitian.....	88
BAB V	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Implikasi	92
C. Saran	93
D. Daftar Isi	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Populasi Guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu.....	57
Tabel 3.2 Kisi Kisi Instrumen	62
Tabel 3.3 Hasil Validasi Angket Kompetensi Profesional Guru	64
Tabel 3.4 Hasil Validasi Angket Perilaku Kepemimpinan	65
Tabel 3.5 Hasil Validasi Angket Motivasi.....	66
Tabel 4.1 Deskriptif data Penelitian Perilaku Kepemimpinan.....	68
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kepemimpinan	69
Tabel 4.3 Deskriptif Data Penelitian Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.4 Distrubusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4.5 Deskriptif Data Penelitian Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4.6 Distibusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional.....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.8 Hasil Uji Homogenitas	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Lineritas	78
Tabel 4.11Nilai Probabilitas	80
Tabel 4.12 Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Kompetensi Profesional Guru.....	80
Tabel 4.13 Uji Keberartian Persaaan regresi.....	82
Tabel 4.14 Kontribusi motivasi kerja terhadap kompetensi professional guru	83
Tabel 4.15 Uji keberartian persamaan linear ganda.....	85

Tabel 4.16 Kontribusi perilaku kepemimpinan, motivasi kerja

Terhadap kompetensi professional guru..... 86

Tabel 4.17 Korelasi parsial antar variabel bebas 87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kontribusi Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja dengan Kompetensi professional guru	34
Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi variabel Perilaku Kepemimpinan.....	70
Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	72
Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai subyek yang berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar turut berperan serta dalam peningkatan kualitas pendidikan. Seorang guru harus mamahami fungsinya, karena hal tersebut akan mempengaruhi cara bertindak dan bertutur sehubungan dengan pekerjaannya di kelas. Pengetahuan dan pemahamannya tentang kompetensi guru akan mendasari pola kegiatannya dalam menunaikan profesi sebagai guru. Guru yang setiap hari bergaul dengan siswa dan mengemban tugas sebagai pendidik yang berkewajiban membantu pertumbuhan dan perkembangan siswa menuju pada kedewasaan. Bantuan tersebut bukan hanya pada aspek intelektual, akan tetapi berkenaan dengan aspek sikap, minat, perkembangan emosi dan perkembangan sosial.

Salah satu faktor yang menentukan baik buruknya kualitas pendidikan tersebut sangat ditentukan oleh guru dalam proses pendidikan. Untuk menjadi seorang guru harus memiliki kualitas khusus karena guru merupakan jabatan profesional. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Dengan kompetensi yang dimiliki guru, idealnya guru menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah maupun tugas pengabdian di masyarakat. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai kemajuan dan hasil belajar siswa (cholid, 2018).

Setiap guru sebagai petugas profesional ikut bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru harus ikut dalam menentukan kebijakan pendidikan di sekolah. Guru harus terlibat

secara aktif dalam menentukan kebijakan penyelenggaraan sekolah mulai dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai pada pengevaluasian sesuai dengan pandangan tentang administrasi sekolah yang harus dikelola melalui usaha kerjasama yang terarah pada suatu tujuan yang sama. Keterlibatan dalam kegiatan manajemen pendidikan di sekolah akan mendorong guru untuk bertanggung jawab atas kebijakan-kebijakan yang dihasilkan. Akibat yang ditimbulkan dari pelaksanaan kebijakan tersebut menjadi tanggung jawab dan akan memberikan kepuasan kerja bagi guru yang bersangkutan.

Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. Pendidikan adalah modal utama untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Sekolah bertujuan untuk menyiapkan manusia-manusia yang harus siap dalam melakukan perubahan dan mengikuti era global. Tidak hanya dalam bidang ilmu pengetahuan, sekolah juga bertujuan untuk meningkatkan kemampuan diri siswa agar dapat berkembang. Kemampuan itu bisa berupa fisik, sosial dan emosional. Sekolah mempunyai komponen dalam usaha pencapaian tujuan. Komponen tersebut yaitu kurikulum dan program pengajaran, tenaga kependidikan, kesiswaan, keuangan, sarana prasarana pendidikan, pengelolaan hubungan sekolah dengan masyarakat, serta manajemen pelayanan khusus lembaga Pendidikan . Semua komponen tersebut harus berkembang mengikuti perubahan zaman yang ada disekitarnya. Oleh karena itu, berkembang tentu harus adanya proses perubahan. Perubahan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada disekolah, guru adalah figur inspirator dan motivator siswa dalam mengukir masa depan mereka. Jika guru mampu menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi siswa, maka hal itu akan mejadi kekuatan siswa dalam mengejar cita cita besarnya dimasa

depan. Disinilah pentingnya melahirkan guru guru berkualitas, guru guru yang ideal dan inovatif yang mampu membangkitkan semangat besar dalam diri siswa untuk menjadi aktor perubahan peradaban dunia di era global ini serta mampu menciptakan kemajuan di berbagai bidang. Undang undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dapat dilakukan oleh guru, masih banyak faktor lain, salah satunya adalah kepala sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengembangkan kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kepala sekolah harus bertanggung jawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku disekolah (Suparno, 2009). Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan kultur sekolah yang berhasil mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi dan siswa belajar tanpa paksaan. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan dua perilaku kepemimpinan (yang berorientasi kepada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada manusia) secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian dan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifatnya antara lain : jujur, percaya diri, tananggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan. (Sentosa, 2017)

Perilaku kepemimpinan seseorang akan terwujud dalam bentuk perilaku dari seorang pemimpin. Dalam hal ini organisasi yang kita maksud adalah sekolah, oleh karenanya yang menjadi seorang leader ataupun pemimpin dalam konteks pembahasan ini yaitu kepala sekolah. Salah satu faktor yang menentukan maju mundurnya sekolah berada di tangan seorang kepala

sekolah. Karena seorang kepala sekolah dapat menjadi seorang motivator bagi guru - guru yang berada disekolah tersebut. (Kaswan, 2014) Hal ini sejalan dengan adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yaitu sebagai agen perubahan. Maka kewajiban seorang kepala sekolah untuk memotivasi kinerja orang - orang yang di pimpinnya untuk menuju perubahan yang lebih baik. Dengan memotivasi guru guru maka keprofesionalisme guru - guru juga semakin meningkat, dikarenakan adanya daya dukung dari seorang pemimpin.

Kepala sekolah seharusnya memiliki kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. (Permendiknas, 2007). Kompetensi manajerial dapat diasumsikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mengelola segala sumber daya melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sehingga terwujudnya visi dan misi dari sekolah tersebut. (Kusnandar, 2007). Seorang kepala sekolah yang merupakan seorang pemimpin di sekolah merupakan inspirator perubahan dan visioner, yaitu memiliki visi yang jelas tentang arah tujuan sekolah yang akan di tuju. Tanpa visi dari seorang kepala sekolah maka keberadaan sekolah tersebut akan berjalan kurang baik dikarenakan tidak memiliki tujuan yang jelas. Kepala sekolah dikatakan berhasil dalam meningkatkan kinerja bawahannya apabila kepala sekolah memahami keberadaan sekolahannya dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan perannya dalam membina guru/ karyawan, baik sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (Agustina, 2018). Untuk mencapai semua tujuan tersebut maka seorang kepala sekolah harus dapat memotivasi kinerja anggotanya dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka sehingga lebih giat dalam melaksanakan tugasnya, dan profesionalisme dari guru tersebut dapat muncul sesuai dengan yang di harapkan (Fahmi, 2018).

Ada beberapa kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah seperti kompetensi kewirausahaan, supervisi, sosial, kepribadian dan profesionalisme. Kompetensi kewirausahaan yang juga merupakan salah satu

yang wajib dimiliki seorang kepala sekolah yaitu kemampuan untuk dapat menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, memiliki motivasi yang kuat dan sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin (Permendiknas, 2007). Kompetensi Supervisi yaitu pengetahuan dan kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, melaksanakan dan menindak lanjuti supervise dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah. (Suparno, 2009). Sedangkan Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan integritas pribadi yang kuat, berkeinginan mengembangkan diri, terbuka, mampu mengendalikan diri dan memiliki minat dan bakat dalam menjalankan jabatannya sebagai kepala sekolah (Rachma, 2019). Dan Kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan atau kecakapan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain untuk terlibat dalam situasi sosial (Rahmadani, 2015)

Untuk mencapai kinerja dari seorang guru haruslah memiliki beberapa kompetensi, dan kompetensi di antaranya terdiri dari kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metode dan strategi, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Peran dari kompetensi profesional guru menyesuaikan perencanaan dan pelaksanaan dalam proses pembelajaran agar pembelajaran aktif, efektif, dan efisien sehingga melahirkan sistem pembelajaran bermutu yang mencerdaskan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

Dengan paparan di atas perilaku seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut seharusnya dapat memotivasi guru-guru yang berada di sekolah yang dipimpinnya sehingga memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Namun kenyataannya banyak kita jumpai di sekolah-sekolah tertentu kita dapati guru-guru yang kurang memiliki sikap keprofesionalisme yang cukup. Tak jarang kita dapati guru-guru tersebut mengajar tidak linear dengan ijazah yang dimilikinya. Biasanya guru-guru seperti ini akan mengajar dengan metode yang kurang tepat. Kita juga sering dapati guru

yang mengajar tidak membuat Rencana Program Pengajaran (RPP) sendiri, dan juga ada yang hanya mengcopy paste, sehingga muncul kurangnya kesesuaian antara pembelajaran yang di harapkan dengan hasil dari kerja siswa. Hal ini dapat kita lihat dari hasil portofolio siswa banyak yang kurang memuaskan.

Pada umumnya guru – guru di madrasah belum menunjukkan motivasi kerja hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan yang kurang dimana seharusnya guru datang ke sekolah jam 07.30 wib, tapi kenyataannya hadir di sekolah jam 08.00 dan keterlambatan ini tidak diberikan hukuman dari kepala sekolah dikarenakan kepala sekolah juga kurang disiplin dengan waktu masuk kesekolah. Bukan hanya kedisiplinan waktu kreativitas guru juga kurang hal ini di tunjukkan pada cara mengajar guru yang hanya mencatat dan ceramah sehingga proses belajar terkesan monoton dan kurang menarik.

Sementara kedisiplinan, kreativitas, kinerja, dan produktifitas kinerja yang di harapkan apalagi mengacu pada standar kerja minimal atau standar pelayanan minimal tanpa mengabaikan berbagai faktor yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi guru seperti: faktor tingkat kesejahteraan (gaji) yang diterima masih jauh dari standar kebutuhan layak hal ini seperti dalam penelitian Indra Irawan (2015) dalam penelitian ini didapati kinerja guru kurang optimal dikarenakan kompensasi (gaji) yang masih rendah, sosial dan budaya lingkungan madrasah yang kurang mendukung, kesibukan lain di luar jam mengajar lainnya.

Seorang kepala sekolah kurang memiliki visi sehingga arah tujuan dari sekolah tersebut tidak sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dengan tidak dijalankannya program rencana kerja madrasah yang telah direncanakan padahal perencanaan tersebut mendukung visi misi madrasah, hal ini di dukung oleh penelitian dari (suyani, 2019) dimana dalam penelitiannya di Kecamatan Jabung Timur Lampung di dapati adanya kepala sekolah yang tidak melaksanakan program kerja yang telah di susun dan direncanakan.

Tidak adanya sifat keteladanan yang dapat di contoh sepeerti dalam hal kedisiplinan sehingga banyak guru yang semaunya juga melaksanakan tugas,

seperti jam masuk sekolah seharusnya jam 07.30 harus lonceng masuk namun kepala madrasah belum juga hadir sehingga menjadikan contoh untuk guru lainnya. Hal ini sangat berpengaruh kepada majunya sekolah seperti yang diungkapkan oleh (Manurung, 2018) dalam penelitian ini di katakan bahwa kurangnya sikap keteladanan seperti masalah kedisiplinan yang mempengaruhi kedisiplan guru. Di karenakan kepala madrasah seorang pemimpin yang harus memiliki sikap sebagai motivator maka selayaknya kepala sekolah haruslah dapat selalu memotivasi guru seperti memberikan reward kepada guru- guru yang telah berprestasi atau guru-guru yang telah melaksanakan program kerja dengan baik seperti pemberian penghargaan baik dalam bentuk materi atau piagam penghargaan kepada guru - guru yang telah berprestasi. Namun hal ini belum tampak di madrasah-madrasah yang kita teliti. Padahal hal ini sangat memotivasi guru seperti yang diungkapkan oleh (Rahayu, 2018) di penelitian ini juga di dapati kepala sekolah di YPE SMK cilacap kurang memotivasi guru dan karyawan sehingga semangat kerja menurun.

Jika hal ini dibiarkan maka kemunduran dari sekolah tersebut, dan juga apabila hal ini dialami disekolah tersebut secara terus menerus maka lambat laun sekolah ini bisa jadi ditutup, dikarenakan tidak adanya siswa yang berminat masuk ke sekolah tersebut. Karena orang akan memandang sekolah tersebut tidak berkualitas, karena kurangnya manajemen yang baik dari kepala sekolah.

Peran kepala sekolah dalam memimpin sekolah dan juga memotivasi kerja guru guru yang di binanya sangat berperan sehingga kompetensi profesionalisme guru tersebut muncul. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuningsih, 2017) dimana hasil dari penelitian ini di katakan adanya pengaruh kepemimpinan dari kepala sekolah sangat baik sehingga meningkatkan kinerja guru. Maka dari itu diperlukan penelitian sehingga kita dapat mengetahui seberapa kontribusi yang diberikan kepala sekolah dalam memimpin dan memotivasi kerja sehingga kompetensi dari

guru itu muncul. Dengan asumsi ini maka peneliti membuat penelitian tentang

“Kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Aliyah Swasta Sekecamatan Pangkalan Susu”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tadi maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Rendahnya kompetensi profesional guru di madrasah aliyah swasta sekecamatan Pangkalan Susu
2. Rendahnya kedisiplinan dari guru
3. Rendahnya motivasi kerja dari kepala Madrasah yang kurang optimal mengelola Madrasah
4. Kurangnya kompetensi profesional guru dalam belajar mengajar
5. Penggunaan metode pembelajaran yang belum bervariasi
6. Kurangnya kepemimpinan kepala Madrasah terhadap guru
7. Kurangnya supervisi kepala Madrasah terhadap kinerja guru

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas penelitian ini di batasi 3 variabel ::

1. Perilaku kepemimpinan sebagai variabel X1
2. Motivasi kerja sebagai variabel X2
3. Kompetensi profesional guru sebagai variabel Y

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari perilaku kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional guru ?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan dari motivasi kerja yang dilakukan kepala madrasah terhadap meningkatkan kompetensi profesional guru ?

3. Adakah kontribusi yang signifikan dari perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja yang dilakukan kepala madrasah secara bersama sama terhadap kompetensi professional guru ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Kontribusi yang signifikan dari perilaku kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi professional guru
2. Kontribusi yang signifikan dari motivasi kerja yang dilakukan kepala madrasah terhadap meningkatkan kompetensi professional guru
3. Kontribusi yang signifikan dari perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja yang dilakukan kepala madrasah secara bersama sama terhadap kompetensi professional guru

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan member manfaat:

1. Secara teoritis
Memberi kontribusi yang baik secara teoritis untuk pengembangan teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi, khususnya teori perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi profesional guru.
2. Manfaat praktis
 - a. Kepada dinas pendidikan dan stakeholder lainnya, sebagai informasi untuk menentukan berbagai alternatif kebijakan dalam peningkatan kompetensi profesional guru
 - b. Kepada kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan kompetensi profesional guru
 - c. Kepada guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan kompetensi profesional guru
 - d. Bagi peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Perilaku Kepemimpinan

1.1 Perilaku Kepemimpinan

Dalam kamus bahasa Indonesia Perilaku adalah tanggapan atau reaksi terhadap rangsangan atau lingkungan (Kamus, 2015). Menurut Abdul Azis Wahab bahwa Perilaku adalah perilaku kepemimpinan dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan, yang menurut teori ini sangat besar pengaruhnya dan bersifat sangat menentukan dalam mengefektifkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pendekatan teori perilaku melalui perilaku kepemimpinan dalam realisasi fungsi-fungsi kepemimpinan, merupakan strategi kepemimpinan yang memiliki dua orientasi yang terdiri dari orientasi pada tugas dan orientasi pada bawahan. Perilaku kepemimpinan yaitu perilaku kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifatsifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang bawahan. (Wahab, 2015)

Pemimpin berasal dari kata "*Leader*" dan kepemimpinan berasal dari kata "*Leadership*". Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Kouzes dan Posner menyatakan bahwa pemimpin adalah pionir, sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak di ketahui (Donni, 2014).

Dengan demikian yang dimaksud dengan pemimpin dalam lingkungan sekolah adalah seseorang yang berorientasi terhadap kemajuan

sekolah, dimana ia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan seluruh sumberdaya sekolah guna mencapai visi dan misi sekolah, dimana guru merupakan salah satu komponen penting yang melaksanakan kepemimpinan sekolah terutama dalam proses pembelajaran kelas.

Menurut Hemphill dan coons dalam (Sutaryo, 2017) kepemimpinan adalah perilaku yang mengarahkan sekelompok orang untuk memenuhi dan mencapai tujuan serta misi organisasi. Kousez dan Posner menjelaskan praktek kepemimpinan sebagai proses yang menantang untuk menginspirasi dalam visi yaitu: *enable others to act* (mengajak bertindak kepada orang lain), *model the way* (cara model), *encourage the heart* (dorongan hati).

Membahas masalah perilaku dalam kepemimpinan perlu terlebih dahulu di pahami hakikat perilaku (*behavior*). Menurut Harsey dan Blanchard dalam (Syafaruddin, 2015) bahwa perilaku senantiasa berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan – tujuan. Tanpa aktivitas tidak akan ada perilaku seseorang maka perilaku individu disebut sebagai hasil faktor psikologis. Perilaku seseorang menggambarkan berbagai kondisi jiwa, kemampuan dan kepribadian dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam dikemukakan oleh beberapa ahli (Fahmi, 2016) yaitu:

- 1) Stephen P. Robbin mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- 2) Richard L. Daft mengatakan, Kepemimpinan (*Leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian

tujuan.

- 3) G. R. Terry mengatakan: “*Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*”.
- 4) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah ilmu yang mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

(Wijaya, 2017) menjelaskan Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, Perilaku kepemimpinan adalah perilaku khusus yang bersifat *outside* dan diterapkan pada alur gerak organisasi atau bisa dikatakan sebagai pribadi para pemimpin terkait dengan tugas dan perannya sebagai seorang pemimpin. Dengan demikian perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu kepribadian (*personality*) seorang pemimpin yang di wujudkan atau diterapkan sebagai bentuk aktivitas kepemimpinan dalam kaitannya dengan mengelola tugas dan hubungan dengan komponen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Gary Yulk dalam (Andang, 2014) mengklasifikasikan definisi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu: 1) Pendekatan berdasarkan ciri. Pendekatan ini menekankan pada atribut – atribut pribadi para pemimpin. Dasar dari pendekatan ini adalah asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin dengan beberapa ciri yang tidak dimiliki oleh orang lain. Pendekatan berdasarkan perilaku. Pendekatan ini merupakan kritisi terhadap generasi pertama pendekatan berdasarkan ciri. Pendekatan ini sangat diwarnai oleh psikologi dengan fokus menemukan dan mengklasifikasikan perilaku – perilaku yang membantu pengertian tentang kepemimpinan. Pendekatan ini memperoleh pengertian tentang kepemimpinan dengan mempelajari proses mempengaruhi antara para pemimpin dan pengikutnya. 2) Pendekatan berdasarkan situasional, Pendekatan ini menekankan pada pentingnya faktor – faktor kontekstual seperti

sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pemimpin, sifat lingkungan eksternal dan karakteristik para pengikut. Menurut Hemphill dan coons dalam (Sutaryo, 2017) kepemimpinan adalah perilaku yang mengarahkan sekelompok orang untuk memenuhi dan mencapai tujuan serta misi organisasi. Kousez dan Posner menjelaskan praktek kepemimpinan sebagai proses yang menantang untuk menginspirasi dalam visi yaitu: *enable others to act* (mengajak bertindak kepada orang lain), *model the way* (cara model), *encourage the heart* (dorongan hati). Mengingat seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan pegawainya, banyak pemimpin yang gagal karena tidak mengetahui dengan baik karakter dan kebutuhan pegawainya dalam melakukan pekerjaan. Oleh sebab itu sosok pemimpin perlu secara mendasar memahami, menganalisis dan menginterpretasikan perilaku seluruh komponen organisasi (Setiawan, 2013).

Dijelaskan oleh Gibson dalam Syafaruddin bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh atas kinerja dan kepuasan kerja anggota. Hal yang mendasar ditekankan bahwa kinerja dan kepuasan anggota adalah hasil dari ragam perilaku kepemimpinan seorang pemimpin. Sikap positif terbangun terhadap objek yang merupakan alat dalam kepuasan kebutuhan. Hal ini menjadi alasan perlunya pengembangan hubungan timbal baik perilaku pimpinan dengan perilaku bawahan. Perilaku bawahan berpengaruh terhadap perilaku pimpinan dan perilaku pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Nur Efendi, perilaku kepemimpinan ada tiga dimensi, yang didasarkan pada hubungan antara tiga faktor, yaitu perilaku tugas (Task behavior), perilaku hubungan (relationship behavior) dan kematangan (maturity). Perilaku tugas merupakan pemberian petunjuk oleh pemimpin terhadap anak buah meliputi penjelasan tertentu, apa yang harus dikerjakan, bilamana, dan bagaimana mengerjakannya, serta mengawasi mereka secara ketat.

Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah. Adapun kematangan adalah

kemampuan dan kemauan anak buah dalam mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya (Effendi, 2015). Sedangkan menurut Chandra Behavioral theories atau teori perilaku kepemimpinan tumbuh sebagai hasil ketidakpuasan terhadap Trait theories atau teori sifat karena dinilai tidak dapat menjelaskan efektivitas kepemimpinan dan gerakan hubungan antara manusia. Teori ini percaya bahwa perilaku pemimpin secara langsung mempengaruhi efektivitas kelompok (Wijaya, 2017)

Dari keempat teori tersebut, tingkat kematangan anak buah merupakan faktor yang paling dominan. Karena itu, tekanan utama dari teori ini terletak pada perilaku pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya dan bertanggung jawab dan memimpin proses pendidikan di sekolahnya, yang berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan sekolah dibawah naungan kepala sekolah (Lazuardi, 2016) Kegiatan pemimpin dalam melakukan manajemen organisasinya mulai dari pengambilan keputusan sampai pada pelaksanaan dan evaluasi kerja menunjukkan suatu perilaku. Perilaku pemimpin dalam suatu organisasi menjadi sorotan dan memengaruhi timbulnya perilaku anggota atau perilaku kelompok. Apabila perilaku pemimpin, baik dalam memberikan instruksi, mengawasi, maupun melakukan evaluasi, termasuk dalam mengemukakan pikiran-pikirannya maka dapat menciptakan efektivitas organisasi (Andang, 2014)

1.2 Indikator Perilaku Kepemimpinan

Kegiatan pemimpin dalam melakukan manajemen organisasinya mulai dari pengambilan keputusan sampai pada pelaksanaan dan evaluasi kerja menunjukkan suatu perilaku. Perilaku pemimpin dalam suatu organisasi menjadi sorotan dan memengaruhi timbulnya perilaku anggota atau perilaku kelompok. Apabila perilaku pemimpin, baik dalam memberikan instruksi, mengawasi, maupun melakukan evaluasi, termasuk dalam mengemukakan pikiran-pikirannya maka dapat menciptakan efektivitas organisasi.

Perilaku kepemimpinan tersebut, yaitu perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif. Perilaku kepemimpinan tersebut, masing-masing memiliki indikator sebagai berikut:

- a. Perilaku instruktif; terbangunnya komunikasi satu arah, pimpinan membatasi peranan bawahan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan menjadi tanggung jawab pemimpin, pelaksanaan pekerjaan diawasi dengan ketat.
- b. Perilaku konsultatif; pemimpin masih memberikan instruksi yang cukup besar serta menentukan keputusan, telah diharapkan komunikasi dua arah dan memberikan suportif terhadap bawahan, pemimpin mau mendengar keluhan dan perasaan bawahan dalam pengambilan keputusan, bantuan terhadap bawahan ditingkatkan tetapi pelaksanaan keputusan tetap pada pemimpin.
- c. Perilaku persuasif; control atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan antara pemimpin dan bawahan seimbang, pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, komunikasi dua arah semakin meningkat, pemimpin makin mendengarkan secara intensif terhadap bawahannya, keikutsertaan bawahan dalam pemecahan dan pengambilan keputusan makin bertambah.
- d. Perilaku delegatif; pemimpin mendiskusikan masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan seluruhnya kepada bawahan, bawahan diberi hak untuk menentukan langkah-langkah bagaimana keputusan dilaksanakan, dan bawahan diberi wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusan sendiri (Andang, 2014)

Menurut Stogdill yang di kutip oleh Muwahid Shulhan, mengemukakan bahwa untuk menilai perilaku kepemimpinan ada 12 faktor yang perlu di perhatikan, yaitu:

- a. Perwakilan (*representation*), pemimpin berbicara dan bertindak sebagai wakil kelompok.

- b. Tuntutan perdamaian (*reconciliation*), pemimpin mendamaikan tuntutan konflik dan mengurangi ketidakteraturan dari sistem yang ada.
- c. Toleran terhadap ketidakpastian (*tolerance of uncertainty*), pemimpin mampu memberikan toleransi terhadap ketidak pastian dan penundaan tanpa kekhawatiran atau gangguan.
- d. Keyakinan (*persuasiveness*), pemimpin mampu menggunakan persuasi dan organisasi secara efektif serta memperlihatkan keyakinan yang kuat.
- e. Struktur inisiasi (*inisiation of structure*), pemimpin dengan jelas mendefinisikan peranan kepemimpinan dan memberikan kesempatan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
- f. Toleransi kebebasan (*tolerance of freedom*), pemimpin membiarkan bawahan berkesempatan untuk berinisiatif, terlibat dalam keputusan dan berbuat.
- g. Asumsi peranan (*role Assumption*), pemimpin secara aktif menggunakan peranan kepemimpinannya daripada menyerahkan kepemimpinan kepada orang lain.
- h. Konsiderasi (*consideration*), pemimpin memperlihatkan ketengan, kerjasama, dan kontribusi (bantuan) bawahan.
- i. Penekanan pada hal-hal yang produktif (*productive emphasis*), pemimpin mementingkan atau menekankan kepada hal-hal yang bersifat produktif.
- j. Ketepatan yang bersifat produktif (*predictive accuracy*), pemimpin memperlihatkan wawasan kedepan dan kecakapan untuk memperkirakan hasil yang akan datang secara akurat.
- k. Integrasi (*integration*), pemimpin memelihara secara akrab jaringan organisasi dan mengatasi konflik antar anggota.
- l. Orientasi kepada atasan (*superior orientation*), pemimpin memelihara hubungan ramah-tamah dengan atasan yang mempunyai pengaruh terhadap pemimpin, dan berjuang untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi (Shulhan, 2013)

Kedua belas faktor tersebut sangat membantu dalam menganalisa dan memperbaiki perilaku pemimpin dalam organisasi apapun.

Kepemimpinan sebagai pendorong sumberdaya manusia dengan cara mempengaruhi untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manajemen sebagai proses memperoleh dan menggabungkan sumberdaya manusia, finansial dan fisik untuk mencapai tujuan pokok organisasi tersebut dengan menghasilkan produk/ jasa dan layanan yang diinginkan customer. Maka dari itu menurut (Setiawan, 2013) ada beberapa hal yang perlu dilakukan pemimpin yaitu:

1) Memberi Dukungan (*Supporting*)

Memberi dukungan adalah perilaku kepemimpinan yang sangat diharapkan para bawahan dan dapat diwujudkan dalam bentuk memberikan pertimbangan (*consideration*), penerimaan (*recievement*) dan perhatian (*attention*) terhadap kebutuhan dan keinginan para bawahan. Kemampuan persuasif pemimpin sangat urgen dalam perilaku ini yang akhirnya memobilisasi komponen organisasi. Perilaku yang demikian merupakan bentuk dari sikap peduli terhadap kondisi objektif para bawahan dan ini merupakan suatu sikap yang perlu di lestarikan bagi setiap pemimpin masa depan. Dan penting bagi seorang pemimpin memiliki sikap yang ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu memperlihatkan simpati dan dukungan kepada para bawahan.

2) Mengembangkan (*Developing*)

Mengembangkan (*Developing*) merupakan salah satu perilaku yang sering dilakukan dalam organisasi. Aspek ini dirumuskan sebagai proses pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu komponen organisasi pendidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk saat ini dan yang akan datang. Oleh sebab itu, perilaku ini diwujudkan dengan berbagai bentuk yang salah satu adalah memberi latihan dan bimbingan serta konseling karier. Esensinya adalah pemimpin memberikan pelatihan atau nasihat karier yang bersifat membantu dan melakukan hal – hal yang membantu perolehan keterampilan, pengembangan profesional, kemajuan karier bawahan. Seorang pemimpin perlu untuk menentukan beberapa hal antara lain: a) menentukan kebutuhan pelatihan, b) memotivasi komponen

organisasi pendidikan untuk meningkatkan kapabilitas, c) menentukan metode pelatihan, d) mengevaluasi pelatihan. Ketika proses peningkatan skill dan *performance* komponen organisasi tercapai, maka seluruh kegiatan yang menyangkut esensi dari *outcome* organisasi perlu melibatkan bawahan dengan prinsip pemberdayaan. Artinya, prinsip yang diterapkan oleh pemimpin ini adalah bahwa perilaku bawahan dapat berubah secara bertahap.

3). Memberi Pengakuan

Memberi pengakuan (*recognizing*) adalah perilaku memberi pujian dan memperlihatkan apresiasi kepada komponen organisasi pendidikan yang telah mencapai kinerja efektif. Hal ini dilakukan bertujuan untuk memperkuat perilaku yang diinginkan serta terciptanya komitmen yang kuat terhadap keberhasilan tugas. Pengakuan pemimpin dalam konteks ini secara teoritik akan memunculkan motivasi bagi komponen organisasi pendidikan terutama dalam peningkatan komitmen tujuan organisasi.

4) Memberi Imbalan

Memberi imbalan atau penghargaan (*rewarding*) adalah kategori perilaku kepemimpinan menyangkut pemberian manfaat yang berwujud (*tangible benefit*) kepada pegawai. Imbalan – imbalan tersebut dapat berupa kenaikan gaji, promosi jabatan, beasiswa studi lanjut serta pendelegasian yang bersifat mendidik atau merekomendasikan penghargaan yang nyata seperti penambahan gaji atau promosi bagi kinerja yang efektif, keberhasilan yang signifikan dan kompetensi yang terlihat. Reward yang diberikan pemimpin akan sangat menentukan gerak laju organisasi dari kelesuan menuju kedinamisan. Hal ini berarti, memberi imbalan dapat meningkatkan kinerja komponen organisasi selain aspek – aspek lainnya dan menjadi kecenderungan dalam memotivasi seluruh komponen organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5) Mengelola Konflik

Dalam dinamika organisasi pendidikan tidak akan lepas dari dua pola hubungan sosial yaitu hubungan harmonis dan disharmonis. Untuk yang terakhir tersebut kemudian dikenal dengan istilah konflik yang dalam

sosiologi didefinisikan sebagai perjuangan mengenai nilai serta tuntutan atas status, kekuasaan dan sumberdaya yang bersifat langka dengan maksud menetralkan. Salah satu penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi tergantung pada cara individu memberikan tanggapan terhadap lingkungan kerjanya.

Stephen P Robbin juga menyatakan bahwa banyak orang beranggapan bahwa konflik berkaitan dengan kinerja kelompok dan organisasi yang rendah. Ia menunjukkan bahwa asumsi ini sering salah. Ada juga yang menilai bahwa konflik seringkali dipersepsi sebagai suatu hal yang negatif, hasil riset menunjukkan bahwa konflik tertentu baik bagi organisasi. Hal tersebut dapat memperbaiki efektivitas keorganisasian.

Jadi dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan berarti aktivitas atau kegiatan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan atau pihak terkait sebagai proses saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Jadi pemimpin yang mengawali dengan perilaku tertentu yang mendapat respon dari bawahan sehingga memunculkan hasil berupa kinerja dan kepuasan kerja.

1.3 Prinsip Prinsip Perilaku Kepemimpinan

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang pimpinan harus memiliki prinsip agar pengaruh kepemimpinannya dapat diarahkan pada gerak tujuan yang ditetapkan. Menurut (Covey, 2013) prinsip adalah bagian dari suatu kondisi, realisasi dan konsekuensi. Prinsip merupakan suatu pusat atau sumber utama sistem pendukung kehidupan yang ditampilkan dengan 4 dimensi seperti; keselamatan, bimbingan, sikap yang bijaksana, dan kekuatan. Berikut merupakan prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Covey sebagai berikut:

- a. Seorang yang Belajar Seumur Hidup Tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga di luar sekolah. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.
- b. Berorientasi pada Pelayanan Seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani, sebab prinsip pemimpin dengan prinsip melayani berdasarkan

karir sebagai tujuan utama. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik.

- c. Membawa Energi yang Positif Setiap orang mempunyai energi dan semangat. Menggunakan energi yang positif didasarkan pada keikhlasan dan keinginan mendukung kesuksesan orang lain. Untuk itu dibutuhkan energi positif untuk membangun hubungan baik. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menunjukkan energi yang positif, seperti:
 - a). Percaya pada orang lain Seorang pemimpin mempercayai orang lain termasuk staf bawahannya, sehingga mereka mempunyai motivasi dan mempertahankan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, kepercayaan harus diikuti dengan kepedulian.
 - b). Keseimbangan dalam kehidupan Seorang pemimpin harus dapat menyeimbangkan tugasnya. Berorientasi kepada prinsip kemanusiaan dan keseimbangan diri antara kerja dan olah raga, istirahat dan rekreasi. Keseimbangan juga berarti seimbang antara kehidupan dunia dan akhirat.
 - c). Melihat kehidupan sebagai tantangan Kata „tantangan“ sering diinterpretasikan negatif. Dalam hal ini tantangan berarti kemampuan untuk menikmati hidup dan segala konsekuensinya. Sebab kehidupan adalah suatu tantangan yang dibutuhkan, mempunyai rasa aman yang datang dari dalam diri sendiri. Rasa aman tergantung pada inisiatif, keterampilan, kreativitas, kemauan, keberanian, dinamisasi dan kebebasan.
 - d). Sinergi Orang yang berprinsip senantiasa hidup dalam sinergi dan satu katalis perubahan. Mereka selalu mengatasi kelemahannya sendiri dan lainnya. Sinergi adalah kerja kelompok dan memberi keuntungan kedua belah pihak. Menurut The New Brolier Webster International Dictionary, Sinergi adalah satu kerja kelompok, yang mana memberi hasil lebih efektif dari pada bekerja secara perorangan. Seorang pemimpin harus dapat bersinergi dengan setiap orang atasan, staf, teman sekerja.
 - e). Latihan mengembangkan diri sendiri Seorang pemimpin harus dapat

memperbaharui diri sendiri untuk mencapai keberhasilan yang tinggi. Jadi dia tidak hanya berorientasi pada proses.

Proses dalam mengembangkan diri terdiri dari beberapa komponen yang berhubungan dengan: (1) pemahaman materi; (2) memperluas materi melalui belajar dan pengalaman; (3) mengajar materi kepada orang lain; (4) mengaplikasikan prinsip-prinsip; (5) memonitoring hasil; (6) merefleksikan kepada hasil; (7) menambahkan pengetahuan baru yang diperlukan materi; (8) pemahaman baru; dan (9) kembali menjadi diri sendiri lagi. Dalam implementasinya, untuk menjadi pimpinan yang memiliki prinsip tidaklah mudah, karena dihadapkan pada banyak kendala dalam bentuk kebiasaan buruk, misalnya: (1) kemauan dan keinginan sepihak; (2) kebanggaan dan penolakan; dan (3) ambisi pribadi. Untuk mengatasi hal tersebut, memerlukan latihan dan pengalaman yang terus-menerus. Latihan dan pengalaman penting untuk mendapatkan pandangan dan pengetahuan yang baru yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Ukuran seorang pimpinan yang memegang prinsip yang teguh mengindikasikan seorang pimpinan yang sukses. Pimpinan yang sukses dengan sungguh menginspirasi bawahannya dengan visi yang jelas dan membantu mereka mengatasi masalah mereka demi perubahan tujuan. Pemimpin yang sukses adalah yang dapat menyesuaikan atau beradaptasi dengan perilaku bawahannya melalui pola sistem dan visi baru. Tetapi perubahan perilaku bawahan dan sistem organisasi, struktur, dan tujuan yang hebat setara dengan kemampuan dan usaha yang dikeluarkan. Anda dapat melihat kombinasi dari kepemimpinan dan kemampuan mengelola untuk mensukseskan implementasi usaha dari tim dan organisasi.

2 Motivasi Kerja

2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (motivation) pada dasarnya berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Saydam dalam (Kadarisman, 2012), motivasi yaitu

keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Bahasa, 2008) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Chung & Megginson dalam Gomes “*motivation is defined as goal-directed behavior. It concern the level of effort one exerts in pursuing a goal... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)” (Gomes, 2003).

Sejalan dengan pendapat dari Chung & Megginson, Hasibuan juga memberikan definisi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja (Hasibuan, 2004). Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu (Negara, 2009).

Dan juga indikator dari motivasi ini menurut (Mangkunegara, 2017) adalah: 1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Stephen P. Robbins ia mengatakan bahwa motivasi adalah “*the willingness to exert high level of effort toward organizational goal, conditioned by effort’s ability to satisfy individual needs*”. Menurutnya bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu di dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Badeni, 2013)

Motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Rivai dalam Kadarisman menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2012) Dalam (Mesiono, 2012) Fred C Lunenburg dan Allan C Orstein mendefinisikan motivasi dapat di lihat dari dua sudut pandang yakni secara luas “*Motivation is a critical determinant of performance in organization*” sedangkan dalam arti sempit “*Motivation as those process within an individual that stimulate behavior and channel it in ways that should benefit the organization as a whole*”.

Stephen P Robbin menyatakan *bahwa Motivation is the result of an interaction between the person and a situation; it is not a personal trait. Motivation is the process by which a person’s effort are energized, directed and sustained towards attaining a goal. Motivation works best when individual needs are compatible with organizational goals*”.

Handoko menyatakan istilah yang digunakan untuk menyebutkan motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain: kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*). Ia mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Fred menyatakan bahwa motivasi juga berarti kerja keras (*person work hard*) mempertahankan pekerjaan (*person keeps at works*) atau perilaku orang – orang dalam mencapai tujuan (*the person directs his or her behavior toward appropriate goals*). Engkoswara mengemukakan bahwa dorongan (*Motive*) itu

bebeda setiap orang. Untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang itu sehingga menjadi tingkah laku yang positif, orang itu perlu memahami dua hal. Pertama kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hubungan ini seseorang hendaknya mengetahui kegiatan dan cara – cara melaksanakannya kegiatan itu. Kedua, mengapa ia perlu melakukan itu. Ia perlu memahami pentingnya tujuan yang akan di capai baik yang berkaitan dengan kepentingan dirinya maupun yang berhubungan dengan kepentingan lembaga di lingkungannya

Berkaitan dengan pengertian motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotetis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Dalam motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Penggolongan lain yang didasarkan atas terbentuknya motif, terdapat dua golongan, yaitu motif bawaan dan motif yang dipelajari. Motif bawaan sudah ada sejak dilahirkan dan tidak perlu dipelajari.

Motif bawaan ini, misalnya makan, minum, dan seksual. Motif yang kedua adalah motif yang timbul karena kedudukan atau jabatan. Dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan dua macam, yaitu motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motif ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Motif intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik. Oleh karena itu, pendidikan harus berusaha menimbulkan motif intrinsik dengan menumbuhkan dan mengembangkan minat mereka terhadap bidang-bidang studi yang relevan. Sebagai contoh, memberitahukan sasaran yang hendak dicapai dalam bentuk tujuan instruksional pada saat pembelajaran akan dimulai yang menimbulkan motif keberhasilan mencapai sasaran. Berikut beberapa

hal yang dapat menimbulkan motif ekstrinsik, antara lain: (a) pendidik memerlukan anak didiknya, sebagai manusia yang berpribadi, menghargai pendapatnya, pikirannya, perasaannya, maupun keyakinannya, (b) pendidik menggunakan berbagai metode dalam melaksanakan kegiatan pendidikannya, (c) pendidik senantiasa memberikan bimbingan dan juga pengarahan kepada anak didiknya dan membantu, apabila mengalami kesulitan, baik yang bersifat pribadi maupun akademis, (d) pendidik harus mempunyai pengetahuan yang luas dan penguasaan bidang studi atau materi yang diajarkan kepada peserta didiknya, (e) pendidik harus mempunyai rasa cinta dan sifat pengabdian kepada profesinya sebagai pendidik. Semua ciri tersebut harus dimiliki oleh pendidik dalam upaya memberikan motivasi kepada peserta didiknya dan mengabdikan pada profesinya sebagai pendidik.

Berbagai teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat berbagai teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan yang berbeda satu sama lain. Ada teori motivasi yang bertitik tolak pada dorongan dan pencapaian kepuasan, ada pula yang bertitik tolak pada asas kebutuhan. Motivasi menurut asas kebutuhan saat ini banyak diminati. Banyak teori motivasi yang didasarkan dari asas kebutuhan (*need*). Kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya. Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada saat tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan proses interaksi dari beberapa unsur. Dengan demikian, motivasi mempunyai kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan, seperti (1) keinginan yang hendak dipenuhinya, (2) tingkah laku, (3) tujuan, dan (4) umpan balik.

Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Karena motivasi

merupakan konsep hipotetis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri, penghargaan atau penghormatan, rasa memiliki, dan rasa cinta atau sayang, perasaan aman, dan tenteram merupakan kebutuhan fisiologis mendasar.

Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan peserta didik, agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal dan sebaik mungkin. Contohnya, profesionalisasi guru dan kematangan dalam melaksanakan tugas guru. Misalnya, guru dapat memahami keadaan peserta didik secara perorangan, memelihara suasana belajar yang baik, keberadaan peserta didik (rasa aman dalam belajar, kesiapan belajar, bebas dari rasa cemas) dan memperhatikan lingkungan belajar, misalnya tempat belajar menyenangkan, bebas dari kebisingan atau polusi, tanpa gangguan dalam belajar.

Teori ini mempunyai makna serta peranan kognisi dalam kaitannya dengan perilaku seseorang, menjelaskan bahwa adanya peristiwa internal yang terbentuk sebagai perantara dari stimulus tugas dan tingkah laku berikutnya. Setiap orang berperilaku didasari oleh motivasi tertentu. Ada dorongan dalam jiwanya untuk memenuhi keinginan tertentu sehingga menampilkan perilaku. Menurut Maslow kebutuhan merupakan titik awal dari motivasi. Maslow menyusun sebuah hierarki tentang kebutuhan manusia. Hierarki kebutuhan menurut Maslow terentang dari tingkatan paling bawah sampai paling atas. Dalam teorinya menjelaskan bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tergantung pada keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut. Semakin tinggi keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut, semakin tinggi pula motivasinya untuk

melakukan sesuatu yang besar demi mencapai sebuah prestasi yang dapat membanggakan dirinya atau organisasinya. Menurut Maslow kebutuhan seseorang itu terentang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow (Fahmi, 2016) mengemukakan lima hierarki kebutuhan bagi manusia yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Physiological Need adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.

b. Keamanan

Safety and Scurity Need adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan.

c. Sosial

Social needs adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia, tergabung dalam organisasi sosial contohnya acara arisan dan lain – laian. Social needs disini diperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

d. Penghargaan

Esteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan yang ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh penghargaan diri. Harga diri atau respek diri; ini tergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

e. Aktualisasi diri

Self actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Dan karya – karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat dan bertindak, dan tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku. Jadi motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. (Wibowo, 2014) Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan.

Dari definisi di atas, dapat diketahui bahwa motivasi terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Karena motivasi merupakan konsep hipotetis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi oleh persepsi dan tingkah laku seseorang untuk mengubah situasi yang tidak memuaskan atau tidak menyenangkan. Maslow, sebagai tokoh motivasi aliran humanisme, menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri, penghargaan atau penghormatan, rasa memiliki, dan rasa cinta atau sayang, perasaan aman, dan tenteram merupakan kebutuhan fisiologis mendasar.

Teori Maslow ini dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam dunia pendidikan, teori ini dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan peserta didik, agar dapat mencapai hasil belajar yang maksimal dan sebaik mungkin. Contohnya, profesionalisasi guru dan kematangan dalam melaksanakan tugas guru. Misalnya, guru dapat memahami keadaan peserta didik secara perorangan, memelihara suasana belajar yang baik, keberadaan peserta didik (rasa aman dalam belajar, kesiapan belajar, bebas dari rasa cemas) dan memperhatikan lingkungan belajar, misalnya tempat belajar menyenangkan, bebas dari kebisingan atau polusi, tanpa gangguan dalam belajar.

Teori ini mempunyai makna serta peranan kognisi dalam kaitannya dengan perilaku seseorang, menjelaskan bahwa adanya peristiwa internal yang terbentuk sebagai perantara dari stimulus tugas dan tingkah laku berikutnya. Orang yang mempunyai segalanya, motivasinya rendah; orang yang berhasil dengan tugas-tugas yang sulit akan memiliki kebanggaan tersendiri baginya. Teori ini mengubah konstruk motivasi yang pokok, yaitu konsepsi tentang dorongan (*drive*) sebagai penyebab kompleks, yang selanjutnya dinamakan atribusi. Pengertian atribusi mengacu pada penyebab kejadian atau hasil menurut persepsi individu. Motivasi yang terkait dengan pemaknaan dan peranan kognisi lebih merupakan motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul dari dalam, seperti minat atau keingintahuan (*curiosity*), sehingga seseorang tidak lagi termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif atau hukuman. Sedangkan motivasi ekstrinsik ialah motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan atau hukuman. Konsep motivasi intrinsik mengidentifikasi tingkah laku seseorang yang merasa senang terhadap sesuatu; apabila ia menyenangi kegiatan itu, maka termotivasi untuk melakukan kegiatan tersebut. Jika seseorang menghadapi tantangan, dan ia merasa yakin dirinya mampu, maka biasanya orang tersebut akan mencoba melakukan kegiatan tersebut. Pengaturan diri (*self regulation*) merupakan bentuk tertinggi penggunaan kognisi. Teori ini

menyarankan agar menggunakan aktivitas untuk meningkatkan kemampuan akademis bagi peserta didik. Sehingga motivasi dapat diartikan sebagai dorongan rasa ingin tahu yang menyebabkan seseorang untuk memenuhi kemauan atau keinginannya.

Menurut beberapa ahli psikologi, pada diri seseorang terdapat penentuan tingkah laku, yang bekerja untuk memengaruhi tingkah laku itu. Faktor penentu tersebut adalah motivasi atau daya penggerak tingkah laku manusia. Misalnya, seseorang berkemauan keras atau kuat dalam belajar karena adanya harapan penghargaan atas prestasinya. Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Pernyataan ahli tersebut, dapat diartikan bahwa yang dimaksud tujuan adalah sesuatu yang berada di luar diri manusia sehingga kegiatan manusia lebih terarah karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu.

Konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasi sebagai berikut: (1) seseorang senang terhadap sesuatu, apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu, dan (2) apabila seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan maka biasanya orang tersebut terdorong melakukan kegiatan tersebut. merupakan implikasi dari hasil pertimbangan yang telah dipelajari (*redintegration*) dengan ditandai suatu perubahan pada situasi afektif. Sumber utama munculnya motif adalah dari rangsangan (stimulasi) perbedaan situasi sekarang dengan situasi yang diharapkan, sehingga tanda perubahan tersebut tampak pada adanya perbedaan afektif saat munculnya motif dan saat usaha pencapaian yang diharapkan. Motivasi dalam pengertian tersebut memiliki dua aspek, yaitu adanya dorongan dari dalam dan dari luar untuk mengadakan perubahan dari suatu keadaan pada keadaan yang diharapkan, dan usaha untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan teori-teori motivasi yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan, motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang

berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut: (a) mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi, (b) menentukan arah tujuan yang hendak dicapai, dan (c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan. Atau dapat pula disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku, yang mempunyai indikator sebagai berikut : (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik.

Meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Pertanyaan yang muncul adalah apa yang dimaksud dengan motivasi kerja itu? Untuk membahas motivasi kerja, terlebih dahulu dikemukakan tentang konsep motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu, (2) motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling, afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi, dan emosi yang

dapat menentukan tingkah laku manusia, (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Di samping itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu. Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Sejalan dengan itu, Purwanto mengatakan bahwa fungsi motivasi bagi manusia adalah: (1) sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan, (2) menentukan arah perbuatan, yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita, (3) mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh, (4) menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu. Guru memerlukan motivasi agar dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien karena motivasi sangat memengaruhi kinerja guru.

Motivasi kerja guru merupakan dorongan atau keinginan yang timbul dari seseorang guru untuk mendidik, mengajar (merencanakan, melaksanakan, dan menilai), membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didik dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang ada. Fungsi memotivasi dari pemimpin tersebut terdiri atas bertambahnya keuntungan pribadi bawahan bagi pencapaian kerja tujuan dan membuka jalan agar keuntungan tersebut menjadi lebih mudah dijalankan dengan memperjelasnya, mengurangi halangan - halangan dan perangkapperangkap di jalan, serta meningkatkan peluang bagi kepuasan pegawai terhadap pemimpin tersebut (Baharun, 2017)

2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja guru

Ada beberapa factor yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurut Sondang P.Siagian, motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, gaji (Siagian, 2002). Dari motivasi tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seseorang. Kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional untuk berprestasi. Karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, akan tetapi dapat terletak pada faktor-faktor lain, misalnya pada imbalan yang diperolehnya. (Wijaya, 2017)

Apabila kedua faktor tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Seseorang (guru) bekerja didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan Schermerhorn menyebutkan kunci keberhasilan pengembangan motivasi adalah melalui pemberian imbalan yang bernilai dan berkaitan dengan kemajuan kinerja yang harus didistribusikan secara adil. beberapa faktor yang disebutkan di atas, sangat membantu seseorang bisa termotivasi untuk melakukan perubahan demi perubahan terhadap dirinya, orang lain dan lingkungannya. (Chaniago, 2011)

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor penggerak dari motivasi kerja seseorang (guru) terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor ekstrinsik. Ada beberapa prinsip yang mempengaruhi motivasi kerja dimana semuanya akan saling mendukung seseorang untuk termotivasi diantaranya yaitu:

- a. Prinsip Kompensasi

Prinsip kompetensi adalah persaingan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, prinsip lainnya bahwa dalam kompetensi itu terkandung kejujuran dan keterbukaan

b. Prinsip pemacu

Pemacu merupakan upaya dalam memberikan sebuah dorongan yang berupa tindakan positif sehingga pihak yang diberi motivasi menyegerakan melakukan tindakan tersebut.

c. Prinsip Ganjaran dan Hukuman

Prinsip ganjaran dan hukuman biasanya dilakukan kepada anak-anak dengan tujuan supaya anak termotivasi untuk belajar. Misalnya apabila tidak belajar maka tidak akan diberi uang jajan dan sebaliknya apabila rajin belajar dan rangkingnya naik maka akan diberi sepeda.

d. Kejelasan dan kedekatan

Prinsip kedekatan dan kejelasan ini dimaksudkan apabila bahwa sesuatu pekerjaan sudah jelas dipahami maka akan memberikan dorongan tersendiri bagi orang yang mengerjakan tersebut, sehingga tidak ada lagi hal yang meragukan pada saat pekerjaan itu berlangsung. Karena apabila suatu pekerjaan belum dapat dipahami secara utuh akan mengurangi semangat untuk mengerjakannya. Dengan demikian prinsip kejelasan ini sangat penting. Sedangkan kedekatan tujuan merupakan prinsip utama dalam sebuah pekerjaan, sebagaimana diketahui bahwa sebuah pekerjaan apa pun namanya pasti memiliki tujuan dengan demikian dibutuhkan adanya kedekatan dan kepastian dengan tujuan yang hendak dicapai mulai dari substansi pekerjaan itu sampai pada durasi waktu yang harus ditempuh. Dengan kata lain prinsip ini harus efektif dan efisien.

e. Pemahaman Hasil

Pemahaman hasil merupakan suatu pengetahuan atau pengertian dari seseorang dalam memahami hasil kerja yang akan diperoleh nanti setelah pekerjaan selesai. Apabila hasil yang akan diperoleh sudah dapat diprediksi dan dipahami, maka dapat memberikan motivasi pada seseorang untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

f. Pengembangan Minat

Prinsip pengembangan minat merupakan prinsip yang benar-benar menyesuaikan dengan kondisi orang yang diberi motivasi tersebut, karena ini bertujuan bahwa minat seseorang bisa dijadikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerjanya.

g. Lingkungan yang kondusif

Lingkungan yang kondusif dapat memberikan motivasi bagi seseorang untuk bekerja. Misalnya adanya ventilasi yang cukup di ruangan dapat menyamakan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, cahaya yang cukup, terdapat AC, dan masih banyak lagi

h. Keteladanan Prinsip

Keteladanan merupakan bentuk motivasi yang datang dari luar secara tidak langsung, karena prinsip ini merupakan figur dari seseorang seperti atasan atau pemimpin. Figur seorang pemimpin dapat meningkatkan semangat bawahan dalam bekerja karena ada rasa kagum yang timbul secara alami dan ikhlas dari bawahan. Misalnya, atasan selalu datang tepat waktu sehingga bawahan termotivasi untuk mengikutinya bisa karena malu atau merasa tidak enak karena etos kerja atasan yang tinggi dan lain sebagainya.

Dengan adanya pemberian motivasi kepala sekolah terhadap guru diharapkan nantinya akan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja guru menjadi meningkat. Pemberian motivasi sendiri tidak selamanya harus berupa pemenuhan kebutuhan dalam hal materi saja melainkan melalui hubungan dan komunikasi yang baik pun akan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Profesionalitas kepala sekolah adalah cita-cita tinggi dan proses yang tidak pernah selesai sepanjang masa. Maka, ditengah-tengah realisasi impian besar ini, tak jarang kendala-kendala ditemukan sebagai ujian untuk menggapai cita-cita, baik yang bersifat internal (dari dalam diri kepala sekolah sendiri) maupun eksternal. Adapun kendala-kendala dalam motivasi sebagai berikut

- a. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu guru tidak sama.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c. Kepala sekolah sulit mengetahui motivasi kerja setiap guru.
- d. Kepala sekolah sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

Sedangkan faktor pendukung pemberian motivasi yaitu; walaupun setiap individu guru mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap guru mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasnya. (Malayu, 2007)

2.3 Indikator Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal. Dengan kata lain motivasi kerja seseorang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal. Indikator motivasi kerja dimaksudkan untuk dapat mengukur sejauh mana pegawai bekerja sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan (Uno, 2007).

Ada dua dimensi dan indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Dimensi Motivasi Internal Indikator : a) Tanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas, b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c). Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya d) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang e). Memiliki perasaan senang dalam bekerja. f). Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain. g). Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
2. Dimensi Motivasi Eksternal Indikator : a). Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya b). Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. c). Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif d).Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan Sedangkan menurut Bayu fadilah Motivasi adalah suatu

dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Dan juga indikator dari motivasi ini menurut covey adalah: Tanggung Jawab, Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya sedangkan Maslow Dalam teorinya menjelaskan bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tergantung pada keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut. Semakin tinggi keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut, semakin tinggi pula motivasinya untuk melakukan sesuatu yang besar demi mencapai sebuah prestasi yang dapat membanggakan dirinya atau organisasinya. Menurut Maslow kebutuhan seseorang itu terentang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow (Fahmi I. , 2018) mengemukakan lima hierarki kebutuhan bagi manusia yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Physiological Need adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.

b. Keamanan

Safety and Scurity Need adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan.

c. Sosial

Social needs adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia, tergabung dalam organisasi sosial

contohnya acara arisan dan lain – laian. Social needs disini diperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

d. Penghargaan

Esteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan yang ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh penghargaan diri. Harga diri atau respek diri; ini tergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

e. Aktualisasi diri

Self actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Dan karya – karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai.

3. Kompetensi Profesional Guru (Variabel Y)

3.1 Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Dalam lingkungan pendidikan profesionalitas seorang pendidik merupakan hal yang amat penting. Kualitas profesional pendidik terlihat dari penampilannya yang berwibawa dalam interaksinya dengan lingkungan. Sedangkan kualitas profesional akan terwujud apabila guru menguasai kompetensi. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Echol, 2002). Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku

dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang di persyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat di pertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan.

Dalam (Mustafa, 2015) mengutip pendapat Burke "*Competence statement describe outcomes expected from the performance of professional relate function of those knowledge, skill and attitudes thought to be essential to the performance of those function*". Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu, competence yang diartikan kecakapan atau kemampuan. Sedangkan kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan kewajibannya dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab (Suprihatiningrum, 2014). Kompetensi Guru Menurut UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 disebutkan " Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya " kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan (daya pikir), sikap (daya kalbu), dan ketrampilan (daya fisik) yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya. Atau bisa juga dikatakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

Dengan kata lain kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki dihayati dan dikuasai oleh guru untuk dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. (Sagala, 2013) Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan

yang mengharuskan seseorang untuk memiliki keahlian, bertanggung jawab dan setia pada pekerjaannya tersebut. Kata profesional merujuk pada hal yaitu orang yang melaksanakan pekerjaan dan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Guru profesional merupakan guru yang bekerja dan mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya (Daryanto, 2013). Didalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Di dalam Standar Nasional Pendidikan dijelaskan pada Pasal 28 ayat (3) Pernyataan soal c menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri (Rofaah, 2016). Menurut Hamzah B Uno, kompetensi profesional merupakan suatu kemampuan yang harus ada dalam diri guru. Seorang guru wajib mempunyai kompetensi profesional yang mencakup , kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan mengembangkan pembelajaran (Uno, 2007) Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran, metode pembelajaran, yang harus dimiliki oleh seorang guru dan guru mampu untuk mengaplikasikannya dalam proses pembelajaran. Sedangkan Marintis Yamin menyatakan bahwa syarat guru profesional meliputi : 1) mempunyai kemampuan dalam mendidik, 2) mempunyai keahlian yang terintegrasi, 3) Sehat jasmani maupun Rohani, 4) Mempunyai kemampuan dalam mengajar 5) Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas (Marintis, 2006)

Kenezevich dalam Jejen Musfah (2015: 28) berpendapat bahwa, Kompetensi adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas individu dalam sebuah lembaga jelas berbeda dengan pencapaian tujuan lembaga

meskipun ia pasti sangat berkaitan. Tujuan lembaga bekerja sebagai tim sesuai standar yang di tetapkan.

Sebelum berangkat pada definisi kompetensi profesional, akan lebih baik untuk mengetahui apa itu profesi, profesional, profesionalitas dan profesionalisme yang akan dijelaskan perbedaan secara detail konsep terkait profesionalisme. Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian dari para anggotanya. Artinya, suatu jabatan tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak terlatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi yang dilakukan baik sebelum seorang menjalani profesi itu maupun setelah atau sedang menjalani suatu profesi. Profesional diartikan sebagai orang yang akan bekerja menurut keahliannya, kemampuannya dan berusaha dengan maksimal pada bidangnya jika didukung suasana kerja yang baik. Dengan adanya suasana kerja yang baik akan mendukung seseorang untuk profesional dalam bekerja.

Profesionalitas berasal dari kata profesi yang diambil dari bahasa latin "*profess, professus, profesio*" yang bahasa sederhananya berarti "*declare publicly*" atau pengakuan atau pernyataan dimuka umum. Namun menggunakannya dikaitkan dengan janji religius atau sumpah (suatu pengakuan atau pernyataan yang dilakukan dihadapan orang banyak dan melibatkan Tuhan sebagai saksi). Profesionalitas mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya. Kompetensi guru profesional yang di tetapkan dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 (Anwar, 2005) tentang standar nasional pendidikan dijelaskan sebagai berikut:

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yang harus dikuasai guru meliputi pemahaman guru

terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki secara terperinci.

b) Kompetensi Kepribadian

Menurut Hall dan Lindzey, kepribadian dapat di definisikan: *The personality is not a series of biographical facts but not something wore general and enduring that is inferred from the facts.* Definisi itu diperjelas konsep kepribadian yang abstrak yang karenanya bisa dirumuskan konstruksya lebih memiliki indikator empirik. Namun ia menekankan bahwa teori kepribadian bukan sesederhana suatu rangkuman kejadian. Implikasi dari pengertian tadi bahwa kepribadian individu merupakan serangkaian kejadian dan karakteristik dalam keseluruhan kehidupan dan merefleksikan elemen tingkah laku yang bertahan lam, berulang – ulang dan unik.

c) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan masyarakat sekitar

d) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus di kuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya

Keseluruhan kompetensi guru dalam praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Pemilahan menjadi empat ini semata – mata untuk kemudahan memahaminya. Beberapa ahli mengatakan istilah kompetensi profesional sebenarnya sudah mencakup dari semua kompetensi lainnya. Sedangkan penguasaan materi ajar secara luas dan mendalam lebih tepat disebut dengan penguasaan sumber ajar atau sering di sebut bidang studi keahlian

1.2 Indikator Kompetensi professional Guru

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas

pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Manik, 2011) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru menjelaskan kompetensi professional guru terdiri dari :

1. Kemampuan penguasaan materi

a. Mampu menguasai substansi pembelajaran

Hal ini berarti guru harus memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah dan memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi dan konheran dengan materi ajar

b. Mampu mengorganisasikan materi pembelajaran

Dalam hal ini berarti guru harus memahami hubungan antar mata pelajaran terkait dan menyampaikan materi pelajaran secara berurutan

c. Mampu menyesuaikan materi pelajaran dengan kebutuhan siswa Dalam hal ini guru harus mampu menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam proses belajar mengajar dalam kehidupan sehari-hari yang sesuai dengan kebutuhan siswa

2. Pemahaman terhadap perkembangan profesi

a) Mampu mengikuti perkembangan kurikulum

b) Mampu mengikuti perkembangan IPTEK

c) Mampu menyesuaikan permasalahan umum dalam proses belajar dan hasil belajar

d) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, metode dan sumber belajar yang relevan (sesuia)

e) Mampu mengembangkan bidang studi

f) Mampu memahami fungsi sekolah

Menurut Sudarman Damin (2010) kompetensi professional terdiri dari : a, Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah b. Memahami struktur, konsep, metode keilmuan yang menaungi atau kongheren dengan materi ajar c. Memahami hubungan konsep antar dengan mata pelajaran yang terkait d.

Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. d. Menguasai struktur dan metode keilmuan e. Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam materi bidang studi

Menurut E. Mulyasa, ruang lingkup kompetensi profesional guru ditunjukkan oleh beberapa indikator. Secara garis besar indikator yang dimaksud adalah:

- 1) Kemampuan dalam memahami dan menerapkan landasan kependidikan dan teori belajar siswa
- 2) Kemampuan dalam proses pembelajaran seperti pengembangan bidang studi, menerapkan metode pembelajaran secara variatif, mengembangkan dan menggunakan media, alat dan sumber dalam pembelajaran
- 3) Kemampuan dalam mengorganisasikan program pembelajaran
- 4) Kemampuan dalam evaluasi dan menumbuhkan kepribadian peserta didik. (Mulyasa, 2003)

Menurut (Anwar, 2005), kompetensi profesional secara spesifik dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut.

- 1) Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
- 2) Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.
- 3) Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
- 4) Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan

Adapun indikator kompetensi profesional mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik

dan kompetensi guru menjelaskan bahwa ada 5 indikator inti dari kompetensi profesional guru, yaitu:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Menurut (Suprihatiningrum, 2014) dalam pembahasan masalah profesional tidak terlepas dari kata kunci berikut ini:

1) *Knowledge* (Pengetahuan)

Dalam pengembangan profesional guru, menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak. Setiap manusia harus mempelajari segala macam pengetahuan. Namun bukan berarti hanya mempelajari satu disiplin ilmu, semakin banyak ilmu pengetahuan yang dipelajari, semakin banyak pula wawasan tentang berbagai ilmu

2) *Ability* (Kemampuan)

Kemampuan paling dasar yang diperlukan ialah kemampuan dalam mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, seorang yang profesional tentunya tidak ingin ketinggalan. Dengan demikian ia harus mengantisipasi perubahan itu dengan banyak membaca supaya bertambah ilmu pengetahuannya.

3) *Skill* (Keterampilan)

Bagi seorang guru yang tugasnya mengajar dan peranannya didalam kelas, menurut oemar malik (2004) keterampilan yang harus dimilikinya adalah sebagai berikut: Guru sebagai pengajar, guru sebagai pemimpin kelas, guru sebagai pengatur lingkungan, guru sebagai pembimbing, guru sebagai partisipan, guru sebagai ekspediter, guru

sebagai supervisor, guru sebagai evaluator, guru sebagai konselor, guru sebagai perencana.

4) *Attitude* (Sikap Diri)

Sikap diri seorang terbentuk oleh suasana lingkungan yang mengitarinya. Seorang anak pasti mulai belajar tentang dirinya melalui lingkungan yang terdekat, yaitu orang tua. Oleh karena itu maka kecil adalah masa peniruan karena setiap gerak – gerak yang di lihatnya akan dia tiru. Oleh karena itu sikap diri ini perlu dikembangkan. Salah satu contoh, bila dirumah sangat ramah terhadap keluarga, besar kemungkinan di sekolah pun akan bersikap ramah terhadap anak didik dan teman sejawat. Dengan demikian, bisa melihat bahwa sikap diri merupakan kepribadian seseorang

5) *Habit* (Kebiasaan Diri)

Kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran. Pengembangan kebiasaan diri harus dilandasi dengan kesadaran bahwa usaha tersebut membutuhkan proses yang cukup panjang. Kebiasaan positif diantaranya menyapa dengan ramah, memberikan pujian kepada anak didik dengan tulus, menyampaikan rasa simpati dan menyampaikan rasa penghargaan kepada kerabat, teman sejawat atau anak didik yang berprestasi.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat diketahui bahwa profesional adalah kata sifat yang berarti orang yang menyandang/ memperoleh sebuah profesi (jabatan) tertentu. Itu artinya guru sebagai tenaga pendidikan adalah orang yang benar – benar profesional dibidang pendidikan dan keguruan yang tidak lagi diragukan kemampuannya membelajarkan peserta didik. Sebagai tenaga pendidik yang profesional guru dituntut melakukan pekerjaan secara profesional yang artinya setiap perilaku, tindakan dan perbuatannya membantu untuk mendidik

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki sebagai dasar dalam melaksanakan tugas profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh. Kompetensi profesional tersebut berupa kemampuan

dalam memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran. Kompetensi profesional guru adalah mereka yang spesifik memiliki pekerjaan yang didasari oleh keahlian keguruan dengan pemahaman yang mendalam terhadap landasan kependidikan, dan secara akademis memiliki pengetahuan teori-teori kependidikan dan memiliki keterampilan untuk dapat mengimplementasikan teori kependidikan tersebut (Yudan, 2013)

Dalam hal ini kompetensi profesional menjadi sorotan karena standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 Pernyataan soal c menjelaskan guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan bidang studi yang akan di ajarkan serta penguasaan metode dalam arti memiliki konsep teoritik, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam pembelajaran (Karang, 2013)

3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru

Profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya secara garis besar sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat. Kemudian dari faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan, sarana dan prasarana, serta berbagai latihan (diklat) yang dilakukan guru. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh seorang guru mencerminkan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan minat terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Minat merupakan dorongan untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis. Lebih lanjut objek minat dapat berupa kegiatan, jabatan, ataupun pekerjaan, yang diekspresikan dengan perasaan suka maupun tidak suka. Berkaitan dengan minat guru untuk memilih suatu objek atau tidak memilih objek lain yang sejenis. Bentuk objek yang dilakukan guru dari segi kegiatan misalnya dengan melihat reaksi guru mengembangkan suatu pembelajaran, apakah guru memiliki suatu perasaan suka atau tidak suka terhadap pengembangan pembelajaran yang dilakukan. Melalui minat guru diharapkan semakin besar guru menaruh minat dalam pekerjaannya semakin profesional dan

terampil dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pengajar. Lain pula dengan minat, seorang guru juga harus memiliki bakat mengajar.

Bakat menjadi petunjuk kedua yang mencerminkan profesionalisme guru dari faktor internal yang mana bakat bersifat bawaan sejak dini. Jika calon guru memiliki bakat untuk menjadi guru, seorang calon guru akan menunjukkan kepiawaiannya dalam mengajar layaknya seorang guru profesional. Seperti yang diungkapkan oleh (Wahjosumidjo, 2005) menyatakan bahwa bakat adalah kemampuan atau potensial yang mengacu kepada perkembangan kemampuan akademik dan keahlian. Seseorang yang memiliki bakat menjadi guru akan lebih cepat menguasai kondisi dan situasi dalam mengajar baik keterampilan dalam menguasai kelas, membimbing ataupun mengajar siswanya dengan tepat dibandingkan seseorang yang tidak memiliki bakat menjadi guru sama sekali

Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru yang pertama berkaitan dengan sarana dan prasarana. Pada umumnya semakin tersedia sarana dan prasarana yang lengkap dan modern maka pembelajaran di sekolah juga memudahkan guru untuk mengakses segala informasi dan menampilkan berbagai pembelajaran yang menarik yang mana peserta didik juga dapat termotivasi dan lebih tertarik untuk mengikuti pembelajaran yang dilakukan guru. Menurut (Barwani, 2012) sarana merupakan semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, sedangkan prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh

- 1) (Palupi, 2014) Hasil analisis dengan metode penelitian kuantitatif, dengan temuan ini dapat palupi menyimpulkan bahwa, kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula, sehingga akan muncul motivasi kerja guru yang tinggi. Motivasi kerja guru merupakan dorongan dari dalam diri dan dorongan dari luar untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga motivasi kerja guru dapat dijadikan salah satu faktor yang mampu memengaruhi naik

turunnya kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus Wiratro Kec. Cilacap Tengah.

- 2) Agustinari (2012) dapat disimpulkan dari penelitian ini yaitu .. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinasi supervisi pengawas, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tembuku. Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto*. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, variabel penelitian, dan jenis penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru sebagai variabel yang akan diteliti.
- 3) (waworuntu, 2011)), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pengetahuan manajemen dan kinerja profesional guru teknologi SMK Negeri 2 Manado Dalam penelitian ini sebanyak 55 guru diambil sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar motivasi berprestasi dan kinerja profesional guru. Hasil penelitian ini adalah bahwa kompetensi dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru penjas. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan motivasi berprestasi dan kinerja guru sebagai variabel. Perbedaan dalam penelitian ini adalah lokasi, sampel, dan variabel penelitian.
- 4) (Munthe, 2018) dalam penelitiannya yang berjudul: Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru dengan perhitungan analisis koefisien korelasi sebesar 0,878. Koefisien korelasi ganda menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bebas secara bersama – sama dengan variabel terikatnya adalah positif. Hasil Koefisien determinasi (R^2) antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara

bersama – sama terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,770 atau 77,00 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama – sama terhadap kompetensi profesional guru sebesar 77,00% variasi variabel kompetensi profesional guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo. Sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

- 5) (Manurung T. , 2018) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Persepsi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri se- Kota Tanjung Balai menunjukkan tingkat kecenderungan variabel tingkat Kompetensi Profesional guru SMA Negeri se-Kota Tanjung Balai termasuk dalam kategori kurang, Persepsi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah termasuk dalam kategori tinggi, Motivasi Kerja termasuk dalam kategori tinggi dan Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori tinggi. Hasil dalam penelitian ini menyebutkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Persepsi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap tingkat Profesional guru. Hal ini memiliki arti bahwa, semakin baik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja maka semakin baik juga tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMA negeri se- Kota Tanjung Balai.
- 6) (Kusnodin, 2013) yang berjudul Hubungan Kompetensi Profesional, Keterampilan Proses dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Medan Sebagai Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional menunjukkan Hasil analisis data penelitian bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru dengan kinerja guru SMK Megeri 3 Medan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,857$, dan kontribusi efektif sebesar 14,162%, (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi proses guru dengan kinerja guru SMK Megeri 3 Medan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,727$, dan kontribusi efektif sebesar 21,253%, (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi

dengan kinerja guru SMK Megeri 3 Medan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y3} = 0,717$, dan konstribusi efektif sebesar 40,484%, (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional dan atau Keterampilan Proses, dan atau Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Pembelajaran Guru SMK Negeri 3 Medan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y.12} = 0,870$, (5) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi Profesional dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Medan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y.13} = 0,861$, (6) terdapat hubungan yang positif dan searah antara Keterampilan Proses dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Medan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y.23} = 0,776$, dan (7) terdapat hubungan yang positif dan searah antara Kompetensi Profesional, Keterampilan Proses, dan Motivasi secara bersama- sama dengan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Medan dengan koefisien korelasi sebesar $r_{y.123} = 0,871$, dengan konstribusi sebesar 87,10% dan sisa sebesar 12,90% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kompetensi profesional, keterampilan proses, dan motivasi

- 7) (effendi, 2011) yang berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMA Negeri di Sub Rayon 2 Kabupaten Bengkayang menjelaskan didalam penelitiannya sebagai berikut : (1) terdapat pengaruh signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMA Negeri di sub rayon 2 kabupaten Bengkayang dengan koefisien regresi sebesar 0,366; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru SMA Negeri di sub rayon 2 kabupaten Bengkayang dengan koefisien regresi sebesar 0,593; dan (3) perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru sebesar 0,525 atau persentase pengaruhnya sebesar 52,5%.
- 8) (Karang, 2013) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Bangli Hasil penelitian menunjukkan

bahwa: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan korelasi sebesar 36%, determinasi 13%, sumbangan efektif 13%; (2) terdapat hubungan yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi sebesar 51,4%, determinasi 26,4%, dan sumbangan efektif 22%; (3) terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi sebesar 45%, determinasi 21,6%, dan sumbangan efektif 17%; dan (4) terdapat hubungan yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bangli dengan koefisien korelasi ganda sebesar 72% dan determinasi 52,1%.

- 9) (Lamiang, 2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional Pemimpin Sekolah terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru SMK di Kabupaten Katingan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) Variabel Telling (x1) memberikan pengaruh negatif sebesar -0.10105 pada kompetensi professional guru (y1), tetapi memberikan pengaruh positif pada kinerja guru (y2) sebesar 0.20842. (b) Variabel Selling (x2) memberikan pengaruh negatif sebesar - 0.09074 pada kompetensi professional guru (y1), tetapi memberikan pengaruh positif pada kinerja guru (y2) sebesar 0.48314. (c) Variabel Participating sama-sama memberikan pengaruh positif pada kedua dependen variabel. Variabel Participating (x3) memberikan pengaruh positif sebesar 0.61648 pada kompetensi professional guru (y1), dan juga memberikan pengaruh positif pada kinerja guru (y2) sebesar 0.60011. Artinya semakin baik perilaku kepemimpinan pimpinan sekolah dengan participating (x3), semakin baik pula kinerja guru (y2); dan kompetensi professional guru (y1). (d) Variabel delegating (x4) memberikan pengaruh negatif sebesar -0.82885 pada kompetensi professional guru (y1), tetapi memberikan pengaruh positif pada kinerja guru (y2) sebesar 0.32603. Selain itu, hasil analisis korelasi kanonik untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi professional guru (y1) dan kinerja guru (y2) adalah participating (x3) delegating (x4) telling (x1) dan selling (x2).

Berdasarkan analisis korelasi kanonik dapat diperoleh hasil bahwa dalam hubungan peningkatan kompetensi profesional guru dan kinerja guru, variabel indikator pada variabel perilaku kepemimpinan pemimpin sekolah adalah variabel participating (x3) Sehingga dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi participating perilaku kepemimpinan pemimpin sekolah hal akan diikuti pula dengan semakin tinggi peningkatan kompetensi profesional guru dan kinerja guru, dan sebaliknya.

- 10) (Mutmainnah, 2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang menjelaskan bahwa (1) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap iklim sekolah dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. (2) ada pengaruh signifikan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. (3) tidak ada pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi akademik siswa dengan nilai signifikan $0,146 > \alpha 0,05$. (4) ada pengaruh signifikan iklim sekolah terhadap prestasi akademik siswa dengan nilai signifikan $0,034 < \alpha 0,05$. (5) ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Dan secara bersama – sama ada pengaruh signifikan antara perilaku kepemimpinan, iklim sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi akademik siswa dengan nilai sig F $0,002 < \alpha 0,05$ yang berarti bahwa perilaku kepemimpinan tidak

C. Kerangka Berfikir

a. Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Kompetensi Profesional Guru

Perilaku kepemimpinan yaitu perilaku kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat - sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang bawahan. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah.

Kompetensi Profesional guru adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri.

Dari uraian diatas dapat kita katakana kepala sekolah yang memiliki perilaku kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja dari guru sehingga guru akan lebih meningkatkan kompetensi professionalnya.

2. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru.

Motivasi ialah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Oleh karena itu motivasi merupakan bagian penting pada setiap kegiatan. Berkaitan dengan pengertian motivasi, beberapa psikolog menyebut motivasi sebagai konstruk hipotetis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan.

Kompetensi Profesional guru adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri.

Dari uraian tersebut dapat dikatakan kepala sekolah yang memiliki perilaku motivasi kerja akan dapat menjaga bahkan meningkatkan kompetensi professional guru. Dengan demikian dapat dikatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kompetensi professional guru.

3. Kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja bersama-sama dengan Kompetensi Profesional Guru

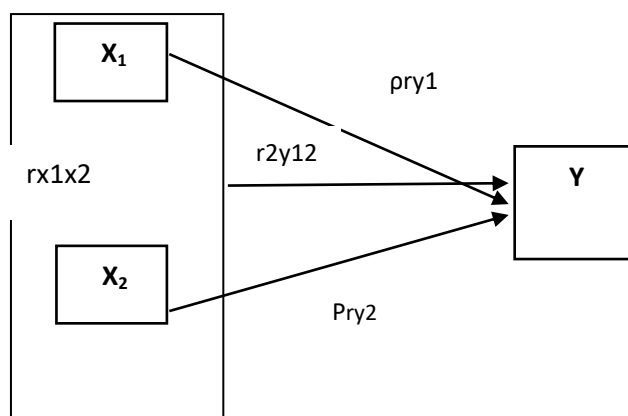
Perilaku kepemimpinan yaitu perilaku kepemimpinan yang fokusnya tidak pada sifat - sifat atau karakteristik pemimpin tetapi pada tindakan interaksi terhadap orang-orang yang ada disekitar kerjanya dan pada sekelompok orang bawahan. Perilaku hubungan merupakan ajakan yang disampaikan oleh pemimpin melalui komunikasi dua arah yang meliputi mendengar dan

melibatkan anak buah dalam pemecahan masalah. Motivasi ialah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Oleh karena itu motivasi merupakan bagian penting pada setiap kegiatan.

Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mampu melaksanakan tugas secara optimal untuk kepentingan pencapaian hasil belajar siswa khususnya dan pencapaian mutu pendidikan pada umumnya.

Dengan demikian kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru yang merupakan hasil kerja kognitif untuk melaksanakan tugas sehingga siswa memperoleh hasil belajar yang optimal, sehingga terciptanya pendidikan yang berkualitas atau bermutu. Kemampuan itu meliputi: penguasaan materi pelajaran, kemampuan mengelola pembelajaran, dan pengetahuan tentang evaluasi.

Dari penjelasan diatas maka dapat kita fahami bahwa adanya kontribusi dari perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kompetensi professional guru secara bersamaan. variabel dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kontribusi Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru

Ket: X_1 = Perilaku Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi Kerja
 Y = Kompetensi Profesional guru

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teoritis dan kerangka berpikir sebagaimana dikemukakan, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagaimana berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Pangkalan Susu
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Pangkalan Susu
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan Pangkalan Susu

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Kuantitatif

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *expost facto* yang bertujuan untuk menguji hubungan antar fenomena yang telah terjadi. (Kerlinger, 1972) mengatakan bahwa penelitian *expost facto* itu mengkaji faktor yang sudah terjadi tanpa memanipulasi data yang sudah ada dengan melukiskan keadaan sekarang merupakan akibat dari faktor-faktor yang terjadi sebelumnya. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang sesuatu variabel melalui angka-angka. Jenis statistik yang dipakai adalah *inferensial* yaitu menggeneralisasikan hasil penelitian yang ada pada sampel.

B. Wilayah penelitian

Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah se-Kecamatan Pangkalan Susu. Yaitu MAS Alhuda , MAS Al Yusriah, MAS Darussa'adah. Dipilihnya kecamatan ini sebagai Objek penelitian karena peneliti merasa perlu untuk mengetahui kepemimpinan seperti apa yang diinginkan oleh guru dan bagaimana perilaku kepemimpinan serta bagaimana motivasi guru yang ada dikecamatan pangkalan susu.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Madrasah Aliyah se-Kecamatan

Pangkalan Susu yang berjumlah lima puluh satu orang (51) guru, seperti terlihat dalam tabel 3.1.

Tabel 3.1. Populasi Guru di 56 Sekolah Aliyah Se- Kecamatan Pangkalan

No	Nama Sekolah	Populasi
1	MA Al Huda Pangkalan Susu	16
2	MA Al Yusriah Pangkalan Susu	20
3	MA Darus Sa'adah Pangkalan Susu	15
Jumlah		51

Sumber: Tata Usaha

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2018). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *totally sampling* untuk itu penelitian adalah keseluruhan populasi sebanyak 51 orang

D. Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Perilaku Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi Profesional Guru (Y).

1. Kompetensi Profesional Guru (Y)

Kompetensi profesional guru dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Menurut (Nurdin, 2008) pembahasan masalah profesional tidak terlepas dari kata kunci berikut ini: 1) *Knowledge* (Pengetahuan) dalam pengembangan profesional guru, menambah ilmu pengetahuan merupakan hal yang mutlak. Setiap manusia harus mempelajari segala macam pengetahuan. Namun bukan berarti hanya mempelajari satu disiplin ilmu, semakin banyak ilmu pengetahuan yang

dipelajari, semakin banyak pula wawasan tentang berbagai ilmu 2) *Ability* (Kemampuan) kemampuan paling dasar yang diperlukan ialah kemampuan dalam mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, seorang yang profesional tentunya tidak ingin ketinggalan. Dengan demikian ia harus mengantisipasi perubahan itu dengan banyak membaca supaya bertambah ilmu pengetahuannya. 3) *Skill* (Keterampilan) Bagi seorang guru yang tugasnya mengajar dan peranannya didalam kelas, menurut (Malik, 2004) keterampilan yang harus dimilikinya adalah sebagai berikut: Guru sebagai pengajar, guru sebagai pemimpin kelas, guru sebagai pengatur lingkungan, guru sebagai pembimbing, guru sebagai partisipan, guru sebagai ekspediter, guru sebagai supervisor, guru sebagai evaluator, guru sebagai konselor, guru sebagai perencana. 4) *Attitude* (Sikap Diri) sikap diri seorang terbentuk oleh suasana lingkungan yang mengitarinya. Seorang anak pasti mau belajar tentang dirinya melalui lingkungan yang terdekat, yaitu orang tua. Oleh karena itu maka kecil adalah masa peniruan karena setiap gerak – gerak yang di lihatnya akan dia tiru. Oleh karena itu sikap diri ini perlu dikembangkan. Salah satu contoh, bila dirumah sangat ramah terhadap keluarga, besar kemungkinan di sekolah pun akan bersikap ramah terhadap anak didik dan teman sejawat. Dengan demikian, bisa melihat bahwa sikap diri merupakan kepribadian seseorang 5) *Habit* (Kebiasaan Diri) kebiasaan adalah suatu kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran. Pengembangan kebiasaan diri harus dilandasi dengan kesadaran bahwa usaha tersebut membutuhkan proses yang cukup panjang. Kebiasaan positif diantaranya menyapa dengan ramah, memberikan pujian kepada anak didik dengan tulus, menyampaikan rasa simpati dan menyampaikan rasa penghargaan kepada kerabat, teman sejawat atau anak didik yang berprestasi.

2. Perilaku Kepemimpinan (X1) adalah aktivitas mempengaruhi, mengawasi, dan mengarahkan pegawai yang dilaksanakan oleh pimpinan baik sebagai pribadi atau kelompok dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang diukur dengan menggunakan indikator pendapat individu tentang perilaku pimpinan dalam: (1) memberikan dukungan, (2) Mengembangkan madrasah, (3)

memberikan pengakuan, (4) Memberikan Imbalan, dan (5) pengelolaan konflik. Hal ini sesuai dengan teori (Setiawan, 2013) ada beberapa hal yang perlu dilakukan pemimpin yang tertera di BAB II yaitu: (1) Memberi Dukungan (*Supporting*) memberi dukungan adalah perilaku kepemimpinan yang sangat diharapkan para bawahan dan dapat diwujudkan dalam bentuk memberikan pertimbangan (*consideration*), penerimaan (*recievement*) dan perhatian (*attention*) terhadap kebutuhan dan keinginan para bawahan. Kemampuan persuasif pemimpin sangat urgen dalam perilaku ini yang akhirnya memobilisasi komponen organisasi. Perilaku yang demikian merupakan bentuk dari sikap peduli terhadap kondisi objektif para bawahan dan ini merupakan suatu sikap yang perlu di lestarikan bagi setiap pemimpin masa depan. Dan penting bagi seorang pemimpin memiliki sikap yang ramah dan penuh perhatian, sabar dan membantu memperlihatkan simpati dan dukungan kepada para bawahan. (2) Mengembangkan (*Developing*) mengembangkan (*Developing*) merupakan salah satu perilaku yang sering dilakukan dalam organisasi. Aspek ini dirumuskan sebagai proses pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan individu komponen organisasi pendidikan sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk saat ini dan yang akan datang. Oleh sebab itu, perilaku ini diwujudkan dengan berbagai bentuk yang salah satu adalah memberi latihan dan bimbingan serta konseling karier. Esensinya adalah pemimpin memberikan pelatihan atau nasihat karier yang bersifat membantu dan melakukan hal – hal yang membantu perolehan keterampilan, pengembangan profesional, kemajuan karier bawahan. Seorang pemimpin perlu untuk menentukan beberapa hal antara lain: a) menentukan kebutuhan pelatihan, b) memotivasi komponen organisasi pendidikan untuk meningkatkan kapabilitas, c) menentukan metode pelatihan, d) mengevaluasi pelatihan. Ketika proses peningkatan skill dan *performance* komponen organisasi tercapai, maka seluruh kegiatan yang menyangkut esensi dari *outcome* organisasi perlu melibatkan bawahan dengan prinsip pemberdayaan. Artinya, prinsip yang diterapkan oleh pemimpin ini adalah bahwa perilaku bawahan dapat berubah secara bertahap. (3) Memberi Pengakuan pengakuan (*recognizing*) adalah

perilaku memberi pujian dan memperlihatkan apresiasi kepada komponen organisasi pendidikan yang telah mencapai kinerja efektif. Hal ini dilakukan bertujuan untuk memperkuat perilaku yang diinginkan serta terciptanya komitmen yang kuat terhadap keberhasilan tugas. Pengakuan pemimpin dalam konteks ini secara teoritik akan memunculkan motivasi bagi komponen organisasi pendidikan terutama dalam peningkatan komitmen tujuan organisasi

(4) Memberi Imbalan atau penghargaan (*rewarding*) adalah kategori perilaku kepemimpinan menyangkut pemberian manfaat yang berwujud (*tangible benefit*) kepada pegawai. Imbalan – imbalan tersebut dapat berupa kenaikan gaji, promosi jabatan, beasiswa studi lanjut serta pendelegasian yang bersifat mendidik atau merekomendasikan penghargaan yang nyata seperti penambahan gaji atau promosi bagi kinerja yang efektif, keberhasilan yang signifikan dan kompetensi yang terlihat. Reward yang diberikan pemimpin akan sangat menentukan gerak laju organisasi dari kelesuan menuju kedinamisan. Hal ini berarti, memberi imbalan dapat meningkatkan kinerja komponen organisasi selain aspek – aspek lainnya dan menjadi kecenderungan dalam memotivasi seluruh komponen organisasi untuk meningkatkan kinerjanya

(5) Mengelola Konflik Dalam dinamika organisasi pendidikan tidak akan lepas dari dua pola hubungan sosial yaitu hubungan harmonis dan disharmonis. Untuk yang terakhir tersebut kemudian dikenal dengan istilah konflik yang dalam sosiologi didefinisikan sebagai perjuangan mengenai nilai serta tuntutan atas status, kekuasaan dan sumberdaya yang bersifat langka dengan maksud menetralkan. Salah satu penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi tergantung pada cara individu memberikan tanggapan terhadap lingkungan kerjanya.

- a. Motivasi kerja (X2) adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi yang diukur dengan menggunakan indikator melalui sikap terhadap pekerjaan seperti:
 - (1) kebutuhan fisiologis,
 - (2) kebutuhan keamanan,
 - (3) kebutuhan sosial,
 - (4) kebutuhan penghargaan dan
 - (5) kebutuhan aktualisasi diri. Maslow

dalam teorinya menjelaskan bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang tergantung pada keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut. Semakin tinggi keberadaan seseorang dalam hierarki tersebut, semakin tinggi pula motivasinya untuk melakukan sesuatu yang besar demi mencapai sebuah prestasi yang dapat membanggakan dirinya atau organisasinya. Menurut Maslow kebutuhan seseorang itu terentang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow (Fahmi, 2016) mengemukakan lima hierarki kebutuhan bagi manusia yaitu: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Need*) adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. b) Keamanan (*Safety and Security Need*) adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. c) Sosial (*Social needs*) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia, tergabung dalam organisasi sosial contohnya acara arisan dan lain – lain. Social needs disini diperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain. d) Penghargaan (*Esteem needs*) adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan yang ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh penghargaan diri. Harga diri atau respek diri; ini tergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut. e) Aktualisasi diri (*Self actualization needs*) adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang

dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari hanya sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Dan karya – karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data dari ketiga variabel ini adalah angket model skala likert, adapun alternatif jawaban terdiri dari lima kategori yaitu selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrumen penelitian ini adalah: 1)Pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel 2)Menyusun Pernyataan soal-Pernyataan soal pertanyaan yang sesuai dengan indikator masing-masing variabel 3)Melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator 4)Ketepatan menyusun angket dari segi Bahasa

Aspek yang diukur dan jumlah Pernyataan soal-Pernyataan soal pertanyaan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kompetensi Profesional Guru (Y)	▪ Memiliki pengetahuan	1,2,3,4,5
	▪ Memiliki kemampuan dalam teori dan praktik	6,7,8,9,10
	▪ Memiliki keterampilan dalam mengelola metode dan Teknik pelajaran	11,12,13,14,15
	▪ Memiliki sikap yang baik	16,17,18,19,20
	▪ Memiliki kebiasaan yang positif	21,22,23,24,25
Perilaku Kepemimpinan	▪ Memberi Dukungan	1,2,3,4,5,
	▪ Mengembangkan	6,7,8,9,10

(X 1)	▪ Memberi Pengakuan	11,12,13,14,15
	▪ Memberikan imbalan	16,17,18,19,20
	▪ Pengelolaan konflik	21,22,23,24,25
Motivasi Kerja (X2)	▪ Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4,5
	▪ Kebutuhan keamanan	6,7,8,9,10
	▪ Kebutuhan sosial	11,12,13,14,15
	▪ Kebutuhan Penghargaan	16,17,18,19,20
	▪ Kebutuhan aktualisasi diri	21,22,23,24,25

Dari kisi kisi diatas maka dirumuskan bentuk pernyataan tiap tiap kisi instrument kedalam bentuk pernyataan soal yang akan di validasi sebagai berikut:

Tabel 3.3

Pernyataaan Soal Instrumen Perilaku Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	SR	SL	KK	JR	TP
MEMBERI DUKUNGAN						
1	Kepala Madrasah melibatkan para guru dalam merumuskan tujuan masa depan					
2	Setiap rapat Kepala Madrasah selalu menerima pendapat/ masukan para bawahan					
3	Kepala Madrasah konsisten dalam memberi motivasi kepada para guru					
4	Kepala madrasah memberi kesempatan kepada para guru untuk beraktivitas diluar madrasah					
5	Kepala Madrasah berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan di Madrasah					
MENGEMBANGKAN						
6	Kepala Madrasah selalu memiliki ide dan inovasi untuk perkembangan madrasah					
7	Kepala Madrasah selalu memperhatikan kekurangan					

	sumberdaya madrasah					
8	Kepala Madrasah mampu mengkoordinasikan bawahan untuk melakukan sesuatu					
9	Kepala Madrasah selalu membuat pelatihan untuk para guru					
10	Kepala Madrasah selalu memperhatikan kebutuhan yang ada dilingkungan madrasah					
MEMBERI PENGAKUAN						
11	Kepala Madrasah memiliki standart penilaian terhadap masing- masing guru					
12	Kepala Madrasah selalu memberi reward kepada para guru berprestasi					
13	Kepala Madrasah selalu memberi pujian terhadap pekerjaan yang anda lakukan					
14	Kepala Madrasah menghargai guru saat berada dilingkungan sekolah					
15	Kepala madrasah memotivasi guru agar bersemangat melakukan tugas yang di berikan					
MEMBERI IMBALAN						
16	Kepala Madrasah memberi reward sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan.					
17	Kepala Madrasah memberi imbalan lebih kepada guru berprestasi					
18	Guru selalu puas dengan imbalan yang diberi oleh kepala Madrasah					
19	Guru merasa cukup dengan imbalan yang diberi oleh Kepala Madrasah					
20	Kepala Madrasah tidak pernah perduli terhadap pencapaian yang guru lakukan.					
PENGELOLAAN KONFLIK						

21	Kepala Madrasah mampu memberi solusi setiap permasalahan yang muncul					
22	Kepala Madrasah mengambil keputusan dengan tepat					
23	Kepala Madrasah membuat kebijakan sebelum muncul konflik					
24	Kepala Madrasah menyelesaikan masalah dengan tepat					
25	Kepala Madrasah mampu membuat konflik menjadi hal yang positif dan kondusif					

Tabel 3.4
Pernyataan Soal Instrument Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
KEBUTUHAN FISIOLOGIS						
1	Saya merasa nyaman saat berada di lingkungan sekolah					
2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Saya merasa tenang dengan pekerjaan yang dilakukan tanpa beban					
4	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang ada di madrasah					
5	Saya tidak pernah merasa kekurangan dengan gaji yang didapatkan di Madrasah					
KEBUTUHAN KEAMANAN						
6	Guru dirasa perlu memiliki asuransi/ jaminan kerja					
7	Pekerjaan yang di Kelola guru berguna untuk madrasah					
8	Dalam melaksanakan tugas guru tidak merasa takut					

9	Anda tidak pernah merasa terganggu dengan lingkungan pekerjaan					
10	Anda berani mengambil resiko dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
KEBUTUHAN SOSIAL						
11	Bertegur sapa dengan semua warga sekolah					
12	Anda merasa nyaman dengan dengan warga sekolah					
13	Guru mampu mengkomunikasikan materi pembelajaran menggunakan bahasa yang mudah di pahami oleh siswa					
14	Guru memiliki kemampuan menegur siswa agar lebih fokus dalam belajar					
15	Ide dan pendapat guru diterima oleh lingkungan sekolah					
KEBUTUHAN PENGHARGAAN						
16	Madrasah memberikan penghargaan atas prestasi kerja					
17	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
18	Ide dan gagasan saya saat berdiskusi di terima baik dengan rekan sejawat					
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI						
19	Pengetahuan anda berkembang saat berada di lingkungan madrasah					
20	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas					
21	Saya berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
22	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
23	Ide ide baru saya gunakan menyelesaikan Tugas					
24	Saya mengikuti berbagai pelatihan untuk pengembangan diri					

25	Aktif di organisasi musyawarah guru mata pelajaran sebagai sarana berbagi ilmu					
----	--	--	--	--	--	--

Tabel 3.5

Pernyataan Soal Kompetensi Profesional Guru

NO	PERNYATAAN	SR	SL	KK	JR	TP
MEMILIKI PENGETAHUAN						
1	Saya menguasai semua mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa					
2	Saya menggunakan media belajar dalam mengajar					
3	Saya mengulangi materi yang telah dijelaskan jika murid tidak paham					
4	Saya memperhatikan psikologis siswa					
5	Saya memahami bahan bidang studi dalam kurikulum					
MEMILIKI KEMAMPUAN DALAM TEORI DAN PRAKTIK						
6	Saya mengelola laboratorium untuk praktikum siswa					
7	Saya menjelaskan pelajaran dengan memanfaatkan lingkungan sekitar					

8	Saya selalu siap ketika menghadapi pelajaran baru					
9	Saya mengadakan praktikum untuk menunjang kemampuan pengetahuan siswa					
10	Saya mengetahui tujuan dari pencapaian tujuan pendidikan di madrasah					
MEMILIKI KETERAMPILAN DALAM MENGELOLA METODE DAN TEKNIK PELAJARAN						
11	Setiap pertemuan pembelajaran saya menggunakan metode belajar yang berbeda					
12	Saya menggunakan fasilitas sekolah dalam proses belajar mengajar					
13	Saya memahami standart kurikulum madrasah					
14	Saya menggunakan buku terbaru dalam proses belajar mengajar					
15	Saya memiliki ide baru untuk menciptakan pembejaran yang kreatif					
MEMILIKI SIKAP YANG BAIK						
16	Saya bersemangat dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas					
17	Saya menjaga penampilan dan tata krama dalam berbicara dan berbusana					
18	Saya mengedepankan prestasi kerja					
19	Memberi salam sebelum pembelajaran di mulai					
20	Saya memberikan motivasi kepada siswa					
MEMILIKI KEBIASAAN YANG POSITIF						
21	Saya datang tepat waktu					
22	Saya memberikan reward kepada siswa yang berprestasi					
23	Saya membuat penilaian secara mandiri					

24	Saya bersemangat dalam mengajar					
25	Saya perlu mengupdate keilmuan saya					

E. Uji Coba Instrumen

1. Penentuan Responden Uji Coba

Uji coba instrumen dilakukan di MA Swasta Yaspen Muslim se-Kecamatan Tanjung Pura Kab. Langkat dengan responden di luar sampel tapi masih termasuk dalam populasi penelitian. Dipilihnya MA Swasta ini dikarenakan memiliki populasi yang sama dengan karakteristik MA Swasta sekecamatan Pangkalan Susu

2. Pelaksanaan uji coba

Langkah yang ditempuh dalam pelaksanaan uji coba adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan angket kepada guru
- b. Memberikan penjelasan secara jelas tentang cara pengisian angket
- c. Mempersilakan para guru untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dan pernyataan
- d. Setelah angket selesai dikerjakan dikumpulkan kembali dengan segera

3. Analisis Hasil Uji Coba

Analisis uji coba instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Adapun tujuan analisis hasil uji coba instrumen adalah untuk mengetahui pernyataan soal terhadap indikator yang telah ditetapkan pada masing-masing variabel. Untuk memperoleh Pernyataan soal pernyataan yang valid dan handal maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan program statistik SPSS versi 20.00. Setelah dilakukan uji coba instrumen penelitian, ternyata dari 75 Pernyataan soal item yang diuji coba (25 Pernyataan soal untuk variabel perilaku kepemimpinan, 25 Pernyataan soal variabel motivasi kerja dan 25 Pernyataan soal untuk variabel kompetensi profesional). Ternyata yang gugur atau tidak valid sebanyak 7 Pernyataan soal yaitu 3 Pernyataan soal perilaku

kepemimpinan, 1 Pernyataan soal motivasi kerja dan 3 Pernyataan soal kompetensi professional guru. Dengan demikian item yang valid dan dijadikan alat pengumpulan data penelitian sebanyak 68 Pernyataan soal (22 Pernyataan soal variabel perilaku kepemimpinan, 24 Pernyataan soal variabel motivasi kerja, 22 Pernyataan soal variabel kompetensi professional guru)

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan angket perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru kepada guru yang terpilih sebagai sampel penelitian

G. Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi dan korelasi. Analisis data dilakukan dengan bantuan penggunaan komputer program SPSS versi 20.00 , dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif data

Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran seberapa frekuensi data, kecenderungan normal dan tingkat pencapaian responden. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden pada masing-masing variabel diketahui dengan menggunakan rumus:

$$\frac{\text{Skorrata} - \text{rata}}{\text{Skor} - \text{maksimum}} \times 100\%$$

Sedangkan tingkat pemahaman responden (Sudjana: 1982) dapat dikategorikan sebagai berikut:

90	-	100	%	sangat baik
80	-	89	%	baik
65	-	79	%	cukup
55	-	64	%	kurang baik
0	-	54	%	tidak baik

1. Pengujian persyaratan analisis

Teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian persyaratan analisis adalah:

- a. Uji normalitas data menggunakan teknik dari koordinat
- b. Uji linearitas dengan regresi sederhana

2. Pengujian Hipotesis

Teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis adalah:

- a. Hipotesis 1 dan 2 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana
- b. Hipotesis 3 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi g
Untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondi:
menggunakan teknik parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Validasi Instrumen Masing Masing Variabel

Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk validitas item instrumen, maka item instrumen yang akan digunakan pada penelitian adalah Jumlah item variabel kompetensi profesional guru yang diujicobakan adalah 25 item. Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,213 s/d 0,712 dengan harga $r_{tabel} = 0,374$, maka diperoleh 3 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 12,17,22. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 22 item. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft OfficeExcel* dan dikontrol dengan aplikasi SPSS

Tabel 4.1

Hasil validasi angket kompetensi professional dengan SPSS

No	Pernyataan soal	r table	r hitung	hasil	No	Pernyataan soal	r table	r hitung	hasil
1	Soal 1	0.374	0.529	valid	14	Soal 14	0.374	0.486	valid

2	Soal 2	0.374	0.588	valid	15	Soal 15	0.374	0.510	valid
3	Soal 3	0.374	0.560	valid	16	Soal 16	0.374	0.712	valid
4	Soal 4	0.374	0.603	valid	17	Soal 17	0.374	0.220	Tidak valid
5	Soal 5	0.374	0.423	valid	18	Soal 18	0.374	0.476	valid
6	Soal 6	0.374	0.582	valid	19	Soal 19	0.374	0.486	valid
7	Soal 7	0.374	0.529	valid	20	Soal 20	0.374	0.510	valid
8	Soal 8	0.374	0.588	valid	21	Soal 21	0.374	0.712	valid
9	Soal 9	0.374	0.560	valid	22	Soal 22	0.374	0.220	Tidak valid
10	Soal 10	0.374	0.603	valid	23	Soal 23	0.374	0.476	valid
11	Soal 11	0.374	0.423	valid	24	Soal 24	0.374	0.486	valid
12	Soal 12	0.374	0.213	Tidak valid	25	Soal 25	0.374	0.653	valid
13	Soal 13	0.374	0.476	valid					

Jumlah item variabel Perilaku kepemimpinan yang diujicobakan adalah 25 item. Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,207 s/d 0,739 dengan harga $r_{tabel} = 0,374$, maka diperoleh 3 item yang gugur (invalid), yaitu item soal nomor 12,15,23. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 22 item. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft OfficeExcel* dan dengan aplikasi SPSS.

Table 4.2
Variabel Perilaku Kepemimpinan

No	Soal	r table	r hitung	hasil	No	Soal	r table	r hitung	hasil
1	Soal 1	0,374	0.473	Valid	14	Soal 14	0,374	0.548	Valid
2	Soal 2	0,374	0.498	Valid	15	Soal 15	0,374	0.358	Tidak valid
3	Soal 3	0,374	0.500	Valid	16	Soal 16	0,374	0.634	Valid
4	Soal4	0,374	0.685	Valid	17	Soal 17	0,374	0,548	Valid
5	Soal 5	0,374	0.739	Valid	18	Soal 18	0,374	0.479	Valid
6	Soal 6	0,374	0.597	Valid	19	Soal 19	0,374	0.516	Valid
7	Soal 7	0,374	0.500	Valid	20	Soal 20	0,374	0.512	Valid
8	Soal 8	0,374	0.685	Valid	21	Soal 21	0,374	0.455	Valid

9	Soal 9	0,374	0.635	Valid	22	Soal 22	0,374	0.517	Valid
10	Soal 10	0,374	0.548	Valid	23	Soal 23	0,374	0.207	Tidak valid
11	Soal 11	0,374	0.458	Valid	24	Soal 24	0,374	0.739	Valid
12	Soal 12	0,374	0.254	Tidak valid	25	Soal 25	0,374	0.727	Valid
13	Soal 13	0,374	0.487	Valid					

Jumlah item variabel motivasi kerja yang diujicobakan adalah 25 item. Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,250 s/d 0,744 dengan harga $r_{tabel} = 0,374$, maka diperoleh 1 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 17. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 24 item. Perhitungan selengkapnya dengan menggunakan *software Microsoft OfficeExcel* dan dikontrol dengan perhitungan aplikasi SPSS.

Tabel 4.3
Variabel Motivasi

No	Soal	r table	r hitung	hasil	No	Soal	r table	r hitung	hasil
1	Soal 1	0.374	0.398	valid	14	Soal 14	0.374	0.475	valid
2	Soal 2	0.374	0.537	valid	15	Soal 15	0.374	0.566	valid
3	Soal 3	0.374	0.398	valid	16	Soal 16	0.374	0.744	valid
4	Soal4	0.374	0.541	valid	17	Soal 17	0.374	0.250	Tidak valid
5	Soal 5	0.374	0.701	valid	18	Soal 18	0.374	0.459	valid
6	Soal 6	0.374	0.530	valid	19	Soal 19	0.374	0.475	valid
7	Soal 7	0.374	0.541	valid	20	Soal 20	0.374	0.566	valid
8	Soal 8	0.374	0.537	valid	21	Soal 21	0.374	0.744	valid
9	Soal 9	0.374	0.581	valid	22	Soal 22	0.374	0.566	valid
10	Soal 10	0.374	0.528	valid	23	Soal 23	0.374	0.744	valid
11	Soal 11	0.374	0.398	valid	24	Soal 24	0.374	0.566	valid
12	Soal 12	0.374	0,541	valid	25	Soal 25	0.374	0.701	valid
13	Soal 13	0.374	0.459	valid					

Dari hasil perhitungan validasi angket dimana masing masing pernyataan soal diuji maka telah dijelaskan 75 pernyataan soal dari 3 variabel diketahui ada 68 pernyataan soal yang valid. Dan 7 soal yang tidak valid maka soal yang tidak valid kita buang dan tidak kita gunakan dan tidak juga di ganti karena soal yang valid telah mewakili masing masing indikator soal.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Perilaku Kepemimpinan

Dari hasil analisis data penelien yang telah diolah dengan program SPSS Versi. 20.00 dapat dilihat pada halaman lampiran 3 dan tabel berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Data Penelitian Perilaku Kepemimpinan

Statistik	Variabel Perilaku Kepemimpinan
Jumlah responden	51
Nilai rata-rata	96.59
Nilai tengah	94
Angka yang sering muncul	86
Simpangan baku	13,057
Skor terendah	77
Skor tertinggi	120
Skor total yang diperoleh	4926

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dimana Soal-Soal pernyataan yang termuat dalam instrumen penelitian variabel perilaku kepemimpinan , berjumlah sebanyak 22 Soal, dari

hasil analisis statistik seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh skor terendah 77, skor tertinggi 120, nilai rata-rata sebesar 96,59, nilai tengah sebesar 94, angka sering muncul sebesar 86 dan simpangan baku sebesar 13,057

Menurut (Irianto, 1998) jika nilai rata-rata, median dan modus sama atau tidak jauh berbeda, maka distribusi data dianggap normal. Karena perhitungan rata-rata, median dan modus dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka dapat dipahami bahwa skor variabel perilaku kepemimpinan (X_1) cenderung berdistribusi normal.

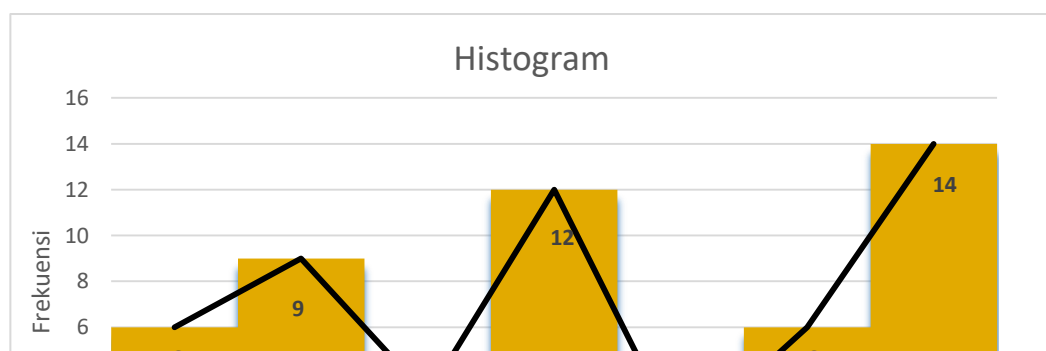
Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku

K

NO	Kelas Interval	Frekuensi	Tepi Batas Bawah	Tepi Batas Atas	Persentase (%)
1	77 – 82	6	76.5	81.5	11.76%
2	83 – 88	9	81.5	86.5	17,64 %
3	89 – 94	3	86.5	91.5	5.88%
4	95 – 100	12	91.5	96.5	23.52%
5	101 – 106	1	96.5	101.5	1.96%
6	107 – 112	6	101.5	106.5	11.76%
7	113 - 118	14	106.5	121.5	27,45 %

(X1)

Berdasarkan uraian hasil penjumlahan distribusi frekuensi variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1) diatas maka histogram yang disajikan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan gambar grafik menunjukkan bahwa frekuensi variabel Perilaku Kepemimpinan sebanyak 14 item (27,45%) paling banyak berada pada interval 107 - 121. Sementara sebanyak 1 item (1,96%) paling sedikit berada pada interval 97-101. Hal ini terjadi karena adanya variasi jumlah dari jawaban responden dalam mengisi angket dengan skor jawaban yang telah di sediakan. Responden berhak memilih dan mengisi angket dengan skor jawaban yang telah ditetapkan. Maka dapat diketahui pada gambar grafik jumlah responden yang telah memilih ukuran dari sering hingga tidak pernah.

Dilihat dari hasil analisis jawaban respondem terhadap angket variabel perilaku kepemimpinan (X1) jika nilai rata-rata sebesar 96,59 dibagi dengan skor tertinggi jawaban responden sebesar 120, maka diperoleh angka $0,804 \times 100 \% = 80,4 \%$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja di Madrasah Aliyah kec. Pangkalan Susu berada pada kategori baik yaitu sebesar 80,4 %.

2. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Dari hasil analisis data penelian yang telah diolah dengan program SPSS Versi. 20.00 dapat dilihat pada halaman lampiran 3 dan Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.6

Deskriptif Data Penelitian Motivasi Kerja

Statistik	Variabel Motivasi Kerja
Jumlah responden	51
Nilai rata-rata	87,65
Nilai tengah	89
Angka yang sering muncul	91
Simpangan baku	12,680
Skor terendah	68
Skor tertinggi	117
Skor total yang diperoleh	4470

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi kerja (X2) dimana Soal-Soal pernyataan yang termuat dalam instrumen penelitian variabel motivasi kerja, berjumlah sebanyak 24 Soal, dari hasil analisis statistik seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh skor terendah 68, skor tertinggi 117, nilai rata-rata sebesar 87.65, nilai tengah sebesar 90, angka sering muncul sebesar 91 dan simpangan baku sebesar 12.680. Menurut (Irianto, 1998) jika nilai rata-rata, median dan modus sama atau tidak jauh berbeda, maka distribusi data dianggap normal. Karena perhitungan rata-rata, median dan modus dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka dapat dipahami bahwa skor variabel motivasi kerja (X2) cenderung berdistribusi normal.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel motivasi kerja (X 2) dapat dilihat halaman lampiran 3, Tabel 4.7, serta histogram berikut :

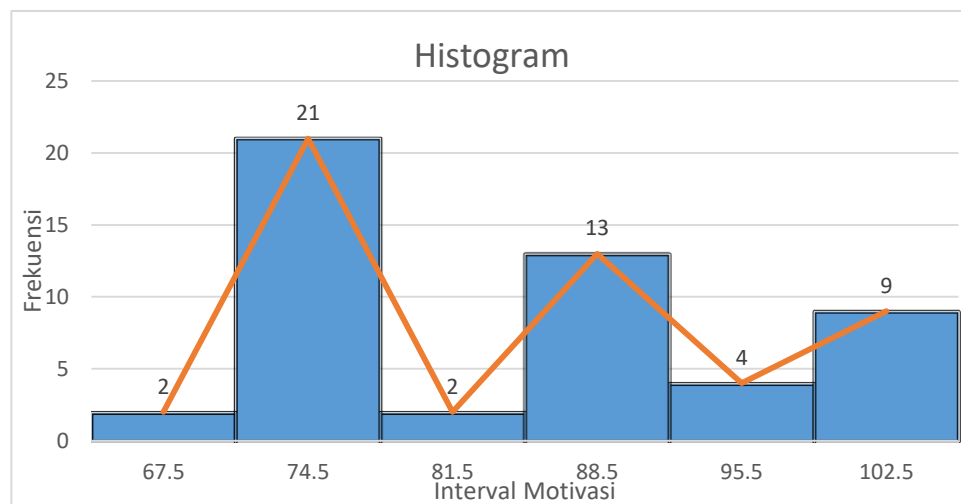
Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X 2)

Kelas Interval	frekuensi	Tepi Bawah	Tepi Atas	Persentase (%)
68 - 74	2	67.5	74.5	3.92%

75 - 81	21	74.5	81.5	41,17%
82 - 88	2	81.5	88.5	3,92%
89 - 95	13	88.5	95.5	25,49%
96 - 102	4	95.5	102.5	7,84%
103 - 109	9	102.5	109.5	17,64%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel (X_2), dapat digambarkan dalam bentuk



histogram pada gambar berikut :

Gambar 4.2

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa skor variabel motivasi kerja (X_2) yang berada dibawah skor rata-rata sebanyak 45.11 % dan skor berada di atas rata-rata sebesar 54.89 %. Jika dilihat sebaran skor variabel motivasi kerja, skor tersebut dapat dibagi atas tiga kelompok yaitu kelompok yang memperoleh skor tinggi, kelompok yang memperoleh skor sedang, dan kelompok yang memperoleh skor rendah. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh 13 orang responden (25.48 %) termasuk kelompok tinggi, 15 orang responden (29.41%) termasuk kelompok sedang, dan 24 orang responden (45.11 %) termasuk kelompok yang memperoleh skor rendah.

Dilihat dari hasil analisis jawaban responden terhadap angket variabel motivasi kerja (X_2) jika nilai rata-rata sebesar 87,65 dibagi dengan skor tertinggi jawaban responden sebesar 117, maka diperoleh angka $0,749 \times 100 \% = 74,9 \%$.

Hal ini berarti variabel motivasi kerja di Madrasah Aliyah kec. Pangkalan

Statistik	Variabel Kompetensi Profesional Guru
Jumlah responden	51
Nilai rata-rata	82.57
Nilai tengah	83.00
Angka yang sering muncul	72
Simpangan baku	11,753
Skor terendah	62
Skor tertinggi	106
Skor total yang diperoleh	4211

Susuberada pada kategori cukup yaitu sebesar 74.9 %.

3.Kompetensi Profesional Guru

Tabel 4.8

Variabel Kompetensi Profesional Guru

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi profesional guru (Y) dimana Soal-Soal pernyataan yang termuat dalam instrumen penelitian variabel kompetensi profesional, berjumlah sebanyak 22 Soal, dari hasil analisis statistik seperti yang terlihat pada tabel di atas diperoleh skor terendah 62, skor tertinggi 106, nilai rata-rata sebesar 82.57, nilai tengah sebesar 110 angka sering muncul sebesar 104 dan simpangan baku sebesar 83,00. Menurut (Irianto, 1998) jika nilai rata-rata,

median dan modus sama atau tidak jauh berbeda, maka distribusi data dianggap normal. Karena perhitungan rata-rata, median dan modus dari data tersebut tidak jauh berbeda, maka dapat dipahami bahwa skor variabel kompetensi profesional guru (Y) cenderung berdistribusi normal.

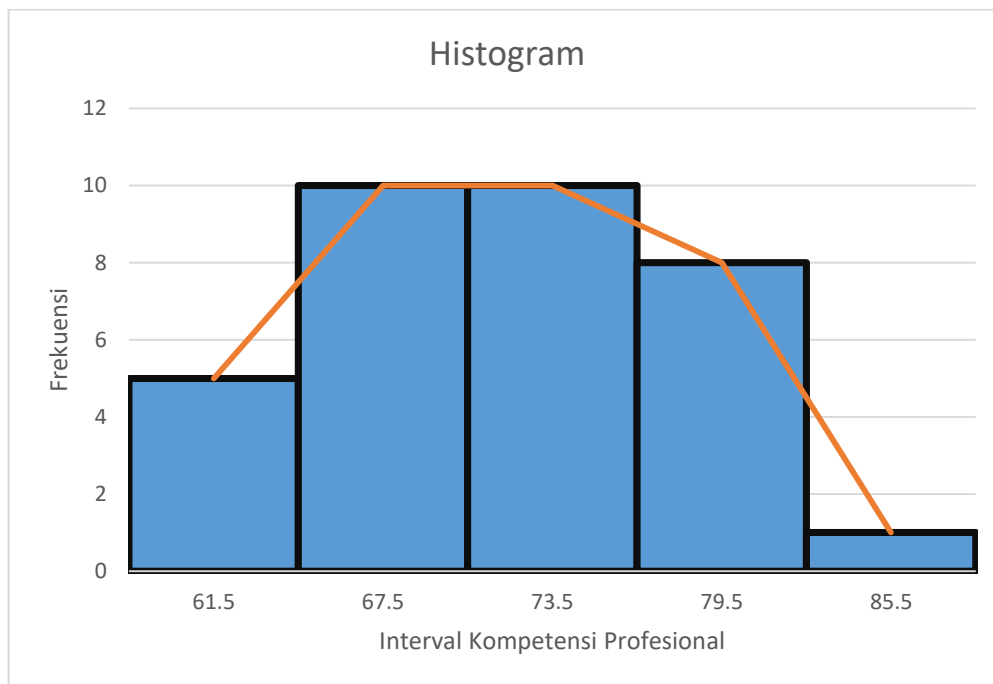
Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kompetensi profesional guru (Y) dapat dilihat halaman lampiran 3, Tabel 4.9 serta histogram berikut :

Tabel 4.9

Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional Guru

NO	Kelas Interval	Frekuensi	Tepi Bawah	Tepi Atas	Persentase (%)
1	62 – 67	5	61.5	67.5	9,80%
2	68 - 73	10	67.5	73.5	19,60%
3	74 – 79	10	73.5	79.5	19,60%
4	80 – 85	8	79.5	85.5	15,68%
5	86 – 91	1	85.5	91.5	1,96%

Dari Tabel 4.9 distribusi frekuensi variabel (Y) dapat digambarkan dalam bentuk histogram pada gambar berikut:



Gambar 4.3: Histogram Kompetensi Profesional Guru

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa skor variabel kompetensi profesional guru (Y) yang berada dibawah skor rata-rata sebanyak 49 % dan yang berada di atas skor rata-rata sebesar 20,40 %. Jika dilihat sebaran skor iklim organisasi, skor tersebut dapat dibagi atas tiga kelompok yaitu kelompok yang memperoleh skor tinggi, kelompok yang memperoleh skor sedang, dan kelompok yang memperoleh skor rendah. Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh 10 orang responden (20,04 %) termasuk kelompok tinggi, 14 orang responden (28,57%) termasuk kelompok sedang, dan 30 orang responden (15.68%) termasuk kelompok yang memperoleh skor rendah.

Dilihat dari hasil analisis jawaban responden terhadap angket variabel kompetensi profesional guru jika nilai rata-rata sebesar 82,57 dibagi dengan skor tertinggi jawaban responden sebesar 106, maka diperoleh angka $0,778 \times 100 \% = 77,8 \%$. Hal ini berarti variabel kompetensi profesional guru di madrasah Aliyah se kecamatan pangkalan susu berada pada kategori cukup yaitu sebesar 77,8%.

B. Uji Persyaratan Analisis

Penelitian ini menggunakan rumus statistik parametris dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Kedua teknik ini baru dapat dilakukan apabila telah memenuhi beberapa persyaratan yaitu: (a) data sampel setiap variabel berdistribusi normal, (b) data variabel penelitian berasal dari data yang homogen.

1. Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dalam penelitian bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi data sampel mendekati atau membentuk distribusi normal. Pengujian normalitas ketiga data penelitian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Semirnov atau Uji K-S. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi data adalah $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang dibentuk untuk uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Data berdistribusi normal

H_1 = Data tidak berdistribusi normal

Sebagai dasar pengambilan keputusan:

Terima : H_0 jika nilai signifikansi probabiliti $> \alpha = 0,05$

H_1 jika nilai signifikansi probabiliti $< \alpha = 0,05$

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada lampiran 7 dan Tabel 10 berikut.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas Menggunakan SPSS 20,0

Variabel	Uji Kolmogrov - Smirnov	Signifikasi
X1 dengan Y	0,128	0,37
X2 dengan Y	0,203	0,55

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas variabel X1 memperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,128. Nilai ini dibandingkan dengan $\alpha =$

0,05 maka diketahui nilai X1 ($0,128 > 0,05$), dan diketahui nilai signifikansi X2 sebesar 0,203 ($0,203 > 0,05$) maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama (homogen). Pengujian ini merupakan persyaratan sebelum melakukan pengujian lain. Pengujian homogenitas data dilakukan dengan uji one way anova. Data untuk setiap variabel dikatakan homogen apabila jika Sig. (Signifikansi) $> 0,05$ dan jika Sig. (Signifikansi) $< 0,05$ maka tidak homogen. Berikut adalah tabel perhitungan homogenitas data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Homogenitas Menggunakan SPSS 20,0

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1 Y	0,482	Homogen
X2 Y	0,510	Homogen

Uji homogenitas variabel Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional diperoleh hasil signifikansi (Sig) data sebesar 0,482. Kemudian dengan merujuk pada kriteria diatas maka nilai 0,482 lebih besar dari 0,05 ($0,482 > 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional telah memenuhi syarat homogen. Kemudian untuk variabel Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional diperoleh hasil signifikansi (Sig) sebesar 0,510. Kemudian dengan merujuk pada kriteria diatas maka 0,510 lebih besar dari 0,05 ($0,510 > 0,05$)

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional telah memenuhi syarat homogen.

3. Uji Linearitas

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara redict-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut (sugiono, 2018) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel 99redictor99t sebagai 99redic 99redictor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2033.743	2	1016.872	10.017	.000 ^b
	Residual	4872.767	48	101.516		
	Total	6906.510	50			

a. Dependent Variable: Kompetensi_Profesional

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Perilaku_Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan variabel motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel kompetensi profesional guru.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah Perilaku kepemimpinan berkontribusi terhadap kompetensi profesional guru madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu. Untuk menguji hipotesis tersebut apakah ada kontribusi perilaku kepemimpinan terhadap kompetensi profesional guru, dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson*. Untuk melihat hasil dari perhitungan ini maka dilakukan pengujian hipotesis yakni :

$H_0 =$ Variabel X_1 tidak berkontribusi secara positif dan signifikan dengan variabel Y

$H_1 =$ Variabel X_1 berkontribusi secara positif dan signifikan dengan variabel Y

Dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

Terima

$H_0 =$ apabila nilai signifikansi probabiliti $> \alpha = 0,05$

$H_1 =$ apabila nilai signifikansi probabiliti $< \alpha = 0,05$

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 39,512 + 0,446X_1$. Persamaan regresi ini diuji keberartiannya dan kelinierannya dengan uji F. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada lampiran 4 dan Tabel 14 berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	39.512	10.886	3.630	.001
------------	--------	--------	-------	------

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.495 ^a	.245	.230	10.314	.245	15.923	1	49	.000	1.841

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan

Perilaku Kepemimpinan	.446	.112	.495	3.990	.000
-----------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional Guru

dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 39,512 + 0,446X_1$ bersifat nyata dan Dari Tabel 4.13 tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas keliru sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, dengan demikian persamaan regresi linier sederhana antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan kompetensi profesional dapat digunakan untuk keperluan prediksi

Analisis selanjutnya adalah menghitung besarnya kontribusi variabel perilaku kepemimpinan terhadap kompetensi profesional guru dengan mengkuadrat koefisien korelasi (r). Analisis ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14

Kontribusi Perilaku Kepemimpinan terhadap Kompetensi profesional

b. Dependent Variable: Kompetensi Profesional Guru

Seperti terlihat pada Tabel 4.14 harga koefisien korelasi (r_{y1}) antara variabel perilaku kepemimpinan terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,495 dengan probabilitas (p) 0,000. Oleh karena nilai probabilitas (p) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa perilaku kepemimpinan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (r^2_{y1}) sebesar 0,245, ini berarti bahwa kontribusi perilaku kepemimpinan terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar $0,245 \times 100\% = 24,5\%$. Hal ini merupakan bahwa besarnya kompetensi profesional guru ditentukan oleh perilaku kepemimpinan sebesar 24,5 % sementara sisanya sebanyak 75,5 % ditentukan oleh faktor lain

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berkontribusi terhadap kompetensi guru. Untuk menguji hipotesis tersebut apakah ada kontribusi motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru, dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson*. Untuk melihat hasil dari perhitungan ini maka dilakukan pengujian hipotesis yakni :

H_0 = Variabel X_2 tidak berkontribusi secara positif dan signifikan dengan variabel Y

H_1 = Variabel X_2 berkontribusi secara positif dan signifikan dengan variabel Y

Dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

Terima

H_0 = apabila nilai signifikansi probabiliti $> \alpha = 0,05$

H_1 = apabila nilai signifikansi probabiliti $< \alpha = 0,05$

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 46,317 + 0,414_{X_2}$. Persamaan regresi ini diuji keberartiannya dan

kelinierannya dengan uji F. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Uji Keberartian Persamaan Regresi Linear Sederhana
Motivasi Kerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	46.317	10.492		4.415	.000	25.234	67.401
Motivasi_Kerja	.414	.118	.446	3.491	.001	.175	.652

a. Dependent Variable: Kompetensi_Profesional

Dari semua analisis di atas dapat disimpulkan motivasi kerja memberi kontribusi secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru madrasah Aliyah se kecamatan pangkalan susu dan dari pengujian regresi motivasi kerja dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap kompetensi profesional guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berkontribusi terhadap kompetensi profesional guru madrasah Aliyah se kecamatan pangkalan susu dapat diterima yaitu sebesar 19,9 % serta teruji secara empiris pada taraf signifikan 95 %.

Dari Tabel 16 tersebut di atas dapat dilihat bahwa nilai probabilitas keliru sebesar $0,01 < \alpha = 0,05$, dengan demikian persamaan regresi linier sederhana antara variabel Motivasi kerja (X_2) dan kompetensi profesional guru (Y) dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 46,317 + 0,414x_2$ bersifat nyata dan dapat digunakan untuk keperluan prediksi

Analisis selanjutnya adalah menghitung besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru dengan mengkuadrat koefisien korelasi (r). Analisis ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4. 16

Kontribusi motivasi kerja terhadap kompetensi profesional

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.446 ^a	.199	.183	10.625	.199	12.184	1	49	.001	1.685

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kompetensi_Profesional

Seperti terlihat pada Tabel 4.16 harga koefisien korelasi (r_{y2}) antara variabel motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,446 dengan probabilitas (p) 0,001. Oleh karena nilai probabilitas (p) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah se kecamatan Pangkalan Susu

Selanjutnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,199, ini berarti bahwa kontribusi Motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar $0,199 \times 100 \% = 19,9 \%$. Hal ini merupakan bahwa besarnya kompetensi profesional guru ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 19,9 % sementara sisanya sebanyak 80,1% ditentukan oleh faktor lain

Dari semua analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberi kontribusi secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se kecamatan Pangkalan Susu dan dari pengujian regresi motivasi kerja dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap kompetensi profesional guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berkontribusi terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se kecamatan Pangkalan Susu dapat diterima yaitu sebesar 19,9% serta teruji secara empiris pada taraf signifikan 95 %.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se kecamatan Pangkalan Susu. Untuk menguji hipotesis tersebut apakah ada kontribusi perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru, dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi ganda. Untuk melihat hasil dari perhitungan ini maka dilakukan pengujian hipotesis yakni :

H_0 = Variabel X_1, X_2 tidak berkontribusi secara positif dan signifikan dengan variabel Y

H_1 = Variabel X_1, X_2 berkontribusi secara positif dan signifikan dengan variabel Y

Dasar dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

Terima

H_0 = apabila nilai signifikansi probabiliti $> \alpha = 0,05$

H_1 = apabila nilai signifikansi probabiliti $< \alpha = 0,05$

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 30,123 + 0,325x_1 + 0,240x_2$ Persamaan regresi ini diuji keberartiannya dan kelinierannya dengan uji F. Hasil perhitungannya dapat dilihat pada lampiran 6 dan Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Uji Keberartian Persamaan Regresi Linear Ganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	30.123	11.808		2.551	.014	6.382	53.864
1 Perilaku_Kepemimpinan	.325	.128	.361	2.547	.014	.068	.581
Motivasi_Kerja	.240	.131	.259	1.830	.074	-.024	.504

a. Dependent Variable: Kompetensi_Profesional

Dari Tabel 4.18 tersebut di atas dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier ganda antara variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) dan kompetensi profesional guru (Y) dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 30,123 + 0,325X_1 + 0,240X_2$ bersifat nyata dan dapat digunakan untuk keperluan prediksi.

Analisis selanjutnya adalah menghitung besarnya kontribusi variabel Perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kompetensi professional guru dengan mengkuadrat koefisien korelasi (r). Analisis ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18

Kontribusi Perilaku Kepemimpinan, Motivasi kerja terhadap Kompetensi Profesional

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.543 ^a	.294	.265	10.076	.294	10.017	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Perilaku_Kepemimpinan

Seperti terlihat pada Tabel 4.18 harga koefisien korelasi ($r_{y1,2}$) antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kompetensi professional guru sebesar 0,543 dengan probabilitas (p) 0,000. Oleh karena nilai probabilitas (p) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi professional guru se Kecamatan Pangkalan Susu

Selanjutnya nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,294, ini berarti bahwa kontribusi perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar $0,294 \times 100 \% = 29,4 \%$. Hal ini merupakan bahwa besarnya kompetensi profesional guru ditentukan oleh perilaku

kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 29,4 % sementara sisnya sebanyak 70.6 % ditentukan oleh faktor lain

Dari semua analisis di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu dan dari pengujian regresi Perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap kompetensi profesional guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu dapat diterima yaitu sebesar 29,4 % serta teruji secara empiris pada taraf signifikan 95 %.

4. Kontribusi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat secara Parsial

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas secara murni atau tidak adanya pengaruh dari variabel bebas lainnya dilakukan dengan analisis korelasi parsial. Proses perhitungan ini dengan menentukan harga r dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melakukan pengontrolan atas variabel bebas lainnya.. Analisis korelasi parsial pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 4.19

Tabel 4.19

Korelasi Parsial Antar Variabel bebas

Variabel	Korelasi Parsial	Prob.
Ry1-2	0.518	,000
ry 2-1	0,382	,001

Dari Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa secara parsial besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kontribusi secara parsial dari variabel perilaku kepemimpinan terhadap kompetensi profesional guru sebesar $0,518 \times 100 \% = 51,80 \%$. Sedangkan kontribusi secara parsial variabel motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar $0,382 \times 100\% = 38,20 \%$. Hasil analisis kontribusi secara parsial ini menunjukkan bahwa variansi yang terjadi pada kompetensi profesional guru disebabkan oleh perilaku kepemimpinan sebesar $51,80 \%$ apabila variabel motivasi kerja dikontrol atau tetap. Sedangkan variansi yang terjadi pada kompetensi profesional guru disebabkan oleh motivasi kerja sebesar $38,20 \%$ apabila variabel perilaku kepemimpinan dikontrol atau tetap.

D. Pembahasan

Fokus permasalahan penelitian ini adalah kontribusi Perilaku Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kompetensi kepemimpinan guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu. Sebagai variabel terikat adalah kompetensi kepemimpinan guru sedangkan variabel bebas pertama Perilaku Kepemimpinan dan variabel bebas kedua adalah motivasi kerja, Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan dari hasil temuan penelitian ini akan dibahas secara terinci di bawah ini:

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima secara empiris. Dengan demikian diyakini bahwa variabel bebas Perilaku Kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap variabel kompetensi profesional guru madrasah Aliyah se kecamatan pangkalan susu.

Data-data tersebut memberi indikasi bahwa apabila ingin meningkatkan kompetensi kepemimpinan guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu, maka aspek-aspek dari Perilaku Kepemimpinan tersebut serta motivasi kerja itu sendiri perlu diperbaiki, terutama tentang Perilaku Kepemimpinan perlu mendapat perhatian yang lebih karena kontribusi faktor tersebut lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja itu sendiri. Hal ini disebabkan bahwa ketika suatu Perilaku Kepemimpinan atau motivasi kerja di sekolah tersebut kondusif dan nyaman akan menimbulkan kompetensi professional guru dalam bekerja, namun

jika Perilaku Kepemimpinan tempat mereka tidak kondusif atau kurang nyaman serta tidak bersahabat tidak adanya saling komunikasi, kerjasama kurang terjalin baik antar sesama guru, pegawai maupun dengan kepala sekolah maka hal ini akan berakibat menurunnya motivasi guru dalam bekerja. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kedua variabel bebas di atas ternyata memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi kepemimpinan guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Dari analisis deskriptif data terlihat bahwa Perilaku Kepemimpinan di Madrasah Aliyah Se kecamatan Pangkalan Susu termasuk kepada kategori baik yaitu mencapai 80,4 % dari skor ideal. Bila dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh Perilaku Kepemimpinan terhadap kompetensi profesional guru sangat signifikan yaitu sebesar 24,5 %. Hal ini bermakna apabila Perilaku Kepemimpinan di sekolah tersebut kondusif maka kompetensi kepemimpinan guru akan meningkat, sebaliknya ketika kurang kondusifnya Perilaku Kepemimpinan di sekolah tersebut maka guru tidak termotivasi dalam bekerja.

Sementara motivasi kerja di Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu berada pada kategori cukup yaitu 74,9 % dari skor ideal. Bila dilihat dari kontribusi yang diberikan oleh motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru sangat signifikan yaitu sebesar 19,9 %. Hal ini bermakna apabila motivasi kerja di sekolah tersebut kondusif maka kompetensi profesional guru akan meningkat, sebaliknya ketika kurang kondusifnya motivasi kerja di sekolah tersebut maka guru tidak meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Hal ini bermakna apabila kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik, yaitu dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin, maka kompetensi profesional guru akan bagus, sebaliknya ketika motivasi kerja tidak berjalan dengan baik maka kompetensi profesional guru cenderung akan menurun.

Kompetensi profesional guru di Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu berada pada kategori cukup yaitu 77,8 % dari skor ideal, dan dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara signifikan kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh Perilaku Kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif Perilaku Kepemimpinan serta efektifnya motivasi kerja

maka akan semakin meningkat kompetensi professional guru dalam melaksanakan tugas.

Hal ini sesuai dengan tesis dari Renny Mayasai Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis Korelasi Ganda pada tabel anova diperoleh nilai $R = 0,344$. Dilihat dari tabel r dengan $N = 95$ dan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,201$. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,344 > 0,201$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y atau

Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional. Dengan koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar $0,118$ yang memberi makna bahwa Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang rendah sebesar $0,118 \times 100\% = 11,8\%$ terhadap Kompetensi Profesional Guru. Berdasarkan pada tabel 3.14 tentang tabel interpretasi nilai koefisien maka hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional diinterpretasikan dalam kategori rendah.

Setelah diketahui antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional (X_1 dan X_2 dengan Y) memiliki hubungan yang simultan maka dapat diketahui dengan adanya Perilaku pemimpin dan motivasi kerja secara bersama – sama dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional. Dengan ini kepala madrasah dan guru sudah seharusnya saling bekerja sama dengan menciptakan komunikasi yang baik dan lingkungan yang harmonis antar sesama sehingga ketika menghadapi sebuah masalah akan segera selesai dengan baik. Kepala madrasah sudah seharusnya memotivasi dan memberi mengembangkan sumberdaya yang ada disekolah guna untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui guru – guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas dapat dilihat dengan kompetensi yang dimilikinya salah satu dari kompetensi itu ada kompetensi profesional.

Hal ini setara dengan hasil penelitian Cholid (2018) menjelaskan kemampuan dan dorongan seorang guru untuk berprestasi dalam bekerja atau

tugasnya dapat dipengaruhi oleh hal yang berasal dari dalam atau luar diri seorang guru tersebut. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan hal dari luar yang bisa berhubungan dengan peningkatan kemampuan profesional guru. Makin sesuai persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama – sama diduga berhubungan dengan profesionalitas guru. Motivasi kerja seorang guru dapat dilihat dari kesehariannya dalam melaksanakan tugasnya. Tidak hanya sebagai warga sekolah namun juga bertanggung jawab atas kemajuan sekolah. Guru selalu dengan senang hati terlibat dalam kerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan sekolah serta berperan aktif dalam memajukan sekolah. Perilaku pemimpin dalam memotivasi dan meningkatkan kompetensi profesional sangat mempengaruhi tercapainya tujuan yang diharapkan sehingga semakin baik Perilaku kepemimpinan dan motivasi kerjanya maka akan kompetensi profesional guru akan semakin meningkat.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur dan dengan sangat hati-hati untuk memperoleh hasil yang obyektif, sehingga diharapkan bermanfaat untuk sumbang saran bagi guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu khususnya dan seluruh sekolah pada umumnya. Meskipun demikian masih terdapat kelemahan-kelemahan akibat dari keterbatasan yang ada dan sulit untuk dihindari.

Pertama, penelitian ini melibatkan sekian banyak guru yang menjadi responden dalam pengambilan data penelitian. Kemungkinan adanya kerjasama yang tak terelakan, sehingga terjadi interaksi dan bias antar responden.

Kedua, instrumen penelitian yang telah dirancang sedemikian rupa bahkan telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas, namun dalam penggunaan angket sebagai alat ukur ketiga variabel penelitian mempunyai kelemahan, terutama dalam memahami pernyataan-pernyataan yang diberikan dan dari keseriusan responden dalam mengisinya. Misalnya adanya kemungkinan responden merasa dinilai atau takut keadaan dirinya diketahui oleh orang lain,

sehingga responden memberikan jawaban tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya atau cenderung selalu memberi jawaban baik terhadap pernyataan yang diajukan.

Ketiga, kompetensi professional guru dalam penelitian ini hanya mengkaji dua aspek yaitu Perilaku Kepemimpinan dan motivasi kerja meskipun memberikan kontribusi, namun aspek-aspek lain ternyata memberikan sumbangan yang tidak sedikit terhadap kompetensi profesional guru. Oleh sebab itu aspek lain yang turut menyumbang terhadap kompetensi profesional guru tersebut perlu mendapat perhatian. Keempat, metode penelitian yang dilakukan yaitu metode kuantitatif yang kesulitan untuk mengungkapkan persoalan-persoalan yang diteliti secara mendalam dan terperinci (Mayasari, 2019).

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perilaku kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu serta dapat dijadikan sebagai predictor dengan nilai 0,495 dengan probabilitas 0,000. Hal ini berarti bila ingin meningkatkan kompetensi profesional guru maka hal yang mesti dilakukan adalah perlunya menciptakan Perilaku kepemimpinan yang kondusif di sekolah tersebut, sehingga kompetensi professional guru lebih meningkat.
2. Motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu dengan nilai 0,245 dengan probabilitas 0,001. Artinya bila motivasi kerja di sekolah tersebut berjalan efektif maka akan semakin menambah motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah tersebut.
3. Perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru dengan nilai 0,000 signifikansi. Hal ini berarti, bila kedua faktor di atas sudah semakin sempurna, maka kompetensi profesional guru akan semakin dapat ditingkatkan. Dengan demikian ketiga hipotesis penelitian ini telah diuji kebenarannya secara empiris.

B. Implikasi

Dalam penelitian ini di dapati hasil validitas instrument dimana untuk menafsirkan keberartian harga validitas tiap soal, maka r_{xy} dikonsultasikan dengan dengan r_{tabel} (*product moment*) dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk dengan $\alpha = 0,05\%$, maka korelasi tersebut dinyatakan valid. Jika sebaliknya, maka item instrumen dinyatakan invalid (gugur).

Untuk menafsirkan 1 97 harga validitas tiap soal, maka r_{xy} dikonsultasikan dengan dengan r_{tabel} (*product moment*) dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk dengan $\alpha = 0,05\%$, maka korelasi tersebut dinyatakan valid. Jika sebaliknya, maka item instrumen dinyatakan invalid (gugur).

Berdasarkan hasil uji coba instrumen untuk validitas item instrumen, maka item instrumen yang akan digunakan pada penelitian adalah Jumlah item variabel kompetensi profesional guru yang diujicobakan adalah 25 item. Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,213 s/d 0,712 dengan harga $r_{tabel} = 0,374$, maka diperoleh 3 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 12,17,22. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 22 item. Jumlah item variabel Perilaku kepemimpinan yang diujicobakan adalah 25 item. Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,207 s/d 0,739 dengan harga $r_{tabel} = 0,374$, maka diperoleh 3 item yang gugur (invalid), yaitu item butir soal nomor 12,15,23. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 22 item. Jumlah item variabel motivasi kerja yang diujicobakan adalah 25 item. Dari hasil perhitungan diperoleh harga r_{hitung} antara 0,250 s/d 0,744 dengan harga $r_{tabel} = 0,374$, maka diperoleh 1 item yang gugur (invalid), yaitu item nomor 17. Selanjutnya, item kuesioner yang dipakai adalah 24 item. Dan dari item variabel yang gugur atau tidak valid tidak perlu di ganti. Dikarenakan dari item soal yang gugur dapat mewakili indikator tiap variabel.

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kompetensi profesional guru. Oleh sebab itu, agar guru memiliki motivasi dalam bekerja maka semua faktor yang terkait dengan kompetensi profesional harus diperhatikan, terutama Perilaku kepemimpinan dan faktor motivasi kerja.

Temuan penelitian ini juga berimplikasi bahwa ketika Perilaku kepemimpinan sekolah tersebut kurang kondusif yaitu dengan adanya sikap saling terbuka antar sesama guru, pegawai dan kepala sekolah, adanya keakraban dalam bekerja, saling menghargai antar sesama serta mementingkan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi. Dengan adanya saling menghargai, saling terbuka dalam bekerja dan masing-masing guru tersebut memiliki hubungan pribadi yang bagus maka dalam melakukan pekerjaan sehari-hari mereka akan memiliki motivasi yang tinggi, mereka merasa apabila ada pekerjaan yang

dirasakan sulit dilakukan oleh seorang guru maka guru yang lainnya ikut membantu proses penyelesaian pekerjaan tersebut.

Motivasi kerja terlaksana dengan kurang efektif, akan berakibat terhadap motivasi guru dalam bekerja. Untuk itu perilaku yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah harus sesuai dengan peranan seorang pemimpin yang baik, yaitu memberikan motivasi, melakukan pengawasan, menjalin komunikasi sesama guru, membimbing guru serta mendelegasikan wewenang kepada guru lainnya.

Oleh karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perilaku kepemimpinan memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kompetensi profesional guru, maka diharapkan kepala sekolah agar membuat strategi serta langkah-langkah bagaimana agar hendaknya terciptanya suatu Perilaku kepemimpinan di sekolah tersebut jadi kondusif , agar guru dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

C. Saran

Berdasarkan temuan dan implikasi penelitian di atas, maka disarankan kepada:

1. Kepala Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu agar menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi dalam membuat kebijakan yang mengacu kepada penciptaan kompetensi profesional guru, sehingga lebih dapat mendorong terciptanya produktivitas kerja gurui. Untuk itu dalam penciptaan kompetensi profesional guru, kepala sekolah seyogyanya menerapkan kepemimpinan yang efektif dan dapat menciptakan Perilaku kepemimpinan yang kondusif.
2. Guru pada umumnya dan guru Madrasah Aliyah se Kecamatan Pangkalan Susu pada khususnya agar dapat memotivasi dirinya dalam bekerja, dengan jalan menciptakan Perilaku kepemimpinan yang kondusif.
3. Peneliti selanjutnya agar lebih memperluas kajian tentang kompetensi profesional guru baik dari segi aspek yang dikaji, jumlah responden maupun wilayah penelitian, karena diduga masih banyak faktor-faktor yang memberi sumbangan yang signifikan terhadap kompetensi

profesional guru yang belum terungkap dalam penelitian ini. Sehingga penelitian lanjutan akan memperlengkap khasanah pengetahuan tentang kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P. (2018). Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 209.
- Agustinari, T. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.
- Al-Zuhaily, W. (1984). *Fiqh Al-Islami Wa Adillatuhu*. Beirut: Dar Al Fikr.

- Andang. (2014). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Andang. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolahm*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Anwar, M. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Asmani, J. M. (2015). *Kepemimpinan Merupakan Kemampuan Dan Kesiapan Yang Dimiliki* . Yogyakarta: Diva Press.
- As-Suyuti, I. J.-M. (2006). *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir, (Terj)*, . Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, (. Bandung: Alfabeta.
- Baharun, H. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. *At Tajdid Jurnal Ilmu Tarbiyah*.
- Bahasa, P. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Barwani. (2012). *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Arruzz Media.
- Chaniago, N. S. (2011). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Cholid, A. (2018). Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalitas Guru Mts Se Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. *At Tazakki*, 199.
- Covey, S. R. (2013). *Kepemimpinan : Antara Teori Dan Model Yang Di Terapkan* .
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*, . Jakarta: Gava Media.
- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi, E. (2006). *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*,. Yokyakarta: Ak Group.
- Echol, A. S. (2002). *Kamus Bahasa Inggris*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Effendi, N. (2015). *Islamic Educational Leadership*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Effendi, S. (2011). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Sma Negeri Di Sub Rayon 2 Kabupaten Bengkayang.
- Ernita, D. (2006). *Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal*. Yogyakarta: Ak Group.
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Depok: Rajawali Pers.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.

- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal, A. M. (2015). *Pemikiran Pendidikan Islam (Gagasan-Gagasan Besar Para Ilmuan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Irianto, A. (1998). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Persindo Persada.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamus, T. P. (2015). *Kamus Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Departemen Pendidikan*.
- Karang, A. W. (2013). Studi Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 4.
- Kaswan. (2014). *Leadership And Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Katsir, I. (1999). *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir, (Terj)*. Jakarta: Gema Insani.
- Kerlinger. (1972). A Q Validation Of The Structure Of Social Attitudes.
- Khalidun, A. A.-R. (N.D.). *Muqaddimat*. Maktabah Al-Tijariyah Al-Kubs,.
- Kusnandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (Ktsp) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kusnodin, I. (2013). Hubungan Kompetensi Profesional, Keterampilan Proses Dan Motivasi Kinerja Guru Smk Negeri 3 Medan.
- Lamiang. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional Pimpinan Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Dan Kinerja Guru Smk Di Kab. Katingan. Iain Palangkaraya.
- Lazuardi, D. (2016). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 139-157.
- Malayu. (2007). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malik, O. (2004). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Manik, E. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 97-107.
- Manurung, N. (2018). Hubungan Antara Persepsi Tentang Profesionalisme Dan Iklim Komunikasidengan Disiplin Kerja Guru Dalam Proses Pembelajaran Madrasah Ibtidaiyah Se- Kecamatan Medan Belawan. *Attazakki*, 260.

- Manurung, T. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah .Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kompetensi Profesional Guru Di Sma Negeri Se-Kecamatan Tanjung Balai.
- Marintis, Y. (2006). *Profesionalisasi Guru Dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*,. Medan: Pustaka Media Perintis.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Rosda Karya.
- Munthe, V. D. (2018). Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Kabanjahe.
- Mustafa, J. (2015). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mutmainnah, A. (2016). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Akademik Siswa Di Sma Negeri 8 Kota Malang. Malang: Uin Maulana Malik Ibrahim.
- Negara, P. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurdin, M. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jokjakarta: Arruz Media.
- Palupi, R. (2014). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dan Persepsi Siswa Terhadap Kinerja Guru. *Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 157-170.
- Permendiknas. (2007). *Kompetensi Kewirausahaan*.
- Permendiknas. (2007). *Standar Kepala Sekolah / Madrasah*.
- Putri, R. (2006). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam*. Semarang: Ak Group.
- Putri, R. (2006). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Islam*. Yogyakarta: Ak Group.
- Quthb, 5. (2002). *Tafsir Fi Zhilalil Qur'an, (Terj), As'ad Yasin, .* Jakarta: Gema Insani.
- Rachma, D. (2019). Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan*, 158-167.
- Rahayu, S. (2018). Motivasi Kepala Sekolah Dan Pemberian Reward. 50.
- Rahmadani, D. (2015). Persepsi Guru Terhadap Kompetensi Sosial Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kota Pariaman. *Bahana Manajemen Pendidikan*, 953-1265.
- Rofaah. (2016). *Pentingnya Kompetensi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran Dalam Perseptif Islam*. Yogyakarta: Deependublish.
- Sagala, S. (2013). *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sentosa, F. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi. *Passion Of The Islamic Studies Center" Jpi_Rabbani*.

- Setiawan. (2013). *Transformational Leadership: Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiawan, B. A. (2013). *Transformastional Leadership*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Shabir, M. (2004). *Terjemah Riyadhus Shalihin*. Semarang: Toha Putra.
- Shihab, M. Q. (2000). *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an*. Ciputat: Lentera Hati.
- Shulhan, M. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, . Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparno, D. S. (2009). *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional (Pedoman Kinerja, Kualifikasi Dan Kompetensi*. Yogyakarta: Arruz Media.
- Sutaryo, K. (2017). The Impact Of Leadership Style And Work Environment To Employee's Job Satisfaction With Organizational Culture As Moderating Variable At Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta. 4.
- Suyani. (2019). Motivasi Kerja Kepala Sekolah Kec. Jabung Timur. *Tazzkiya*.
- Syafaruddin. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Uno, H. B. (2007). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar Yang Kreatif Dan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, A. A. (2015). *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyuningsih. (2017). Kontribusi Kepala Madrasah Dan Peningkatan Kualitas Kinerja Guru. *Tarbiyah*.
- Waworuntu. (2011). Hubungan Antara Pengetahuan Manajemen Dan Kinerja Profesional Guru Teknologi Smk Negeri 2 Manado.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*,. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (Lpppi).
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lpppi.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lppi .

Yudan, N. M. (2013). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ips. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 4.

Lampiran 1

ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian.

1. Bacalah terlebih dahulu dengan seksama

2. Jawablah semua pertanyaan tanpa ada yang terlewatkan

3. Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Pilihan tersebut.

SR : Sering

SL : Selalu

KK : Kadang kadang

JR : Jarang

TP : Tidak Pernah

Identitas Responden.

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

3. Strata Pendidikan :

4. Lama Bekerja :

Angket Perilaku Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	SR	SL	KK	JR	TP
MEMBERI DUKUNGAN						
1	Kepala Madrasah melibatkan para guru dalam merumuskan tujuan masa depan					
2	Setiap rapat Kepala Madrasah selalu menerima pendapat/ masukan para bawahan					
3	Kepala Madrasah konsisten dalam memberi motivasi kepada para guru					
4	Kepala madrasah memberi kesempatan kepada para guru untuk beraktivitas diluar madrasah					
5	Kepala Madrasah berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan di Madrasah					

MENGEMBANGKAN						
6	Kepala Madrasah selalu memiliki ide dan inovasi untuk perkembangan madrasah					
7	Kepala Madrasah selalu memperhatikan kekurangan sumberdaya madrasah					
8	Kepala Madrasah mampu mengkoordinasikan bawahan untuk melakukan sesuatu					
9	Kepala Madrasah selalu membuat pelatihan untuk para guru					
10	Kepala Madrasah selalu memperhatikan kebutuhan yang ada dilingkungan madrasah					
MEMBERI PENGAKUAN						
11	Kepala Madrasah memiliki standart penilaian terhadap masing- masing guru					
12	Kepala Madrasah selalu memberi reward kepada para guru berprestasi					
13	Kepala Madrasah selalu memberi pujian terhadap pekerjaan yang anda lakukan					
14	Kepala Madrasah menghargai guru saat berada dilingkungan sekolah					
15	Kepala madrasah memotivasi guru agar bersemangat melakukan tugas yang di berikan					
MEMBERI IMBALAN						
16	Kepala Madrasah memberi reward sesuai dengan pekerjaan yang di					

	lakukan.					
17	Kepala Madrasah memberi imbalan lebih kepada guru berprestasi					
18	Guru selalu puas dengan imbalan yang diberi oleh kepala Madrasah					
19	Guru merasa cukup dengan imbalan yang diberi oleh Kepala Madrasah					
20	Kepala Madrasah tidak pernah peduli terhadap pencapaian yang guru lakukan.					
PENGELOLAAN KONFLIK						
21	Kepala Madrasah mampu memberi solusi setiap permasalahan yang muncul					
22	Kepala Madrasah mengambil keputusan dengan tepat					
23	Kepala Madrasah membuat kebijakan sebelum muncul konflik					
24	Kepala Madrasah menyelesaikan masalah dengan tepat					
25	Kepala Madrasah mampu membuat konflik menjadi hal yang positif dan kondusif					

Angket Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
KEBUTUHAN FISILOGIS						
1	Saya merasa nyaman saat berada di lingkungan sekolah					

2	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Saya merasa tenang dengan pekerjaan yang dilakukan tanpa beban					
4	Saya merasa nyaman dengan fasilitas yang ada di madrasah					
5	Saya tidak pernah merasa kekurangan dengan gaji yang didapatkan di Madrasah					
KEBUTUHAN KEAMANAN						
6	Guru dirasa perlu memiliki asuransi/ jaminan kerja					
7	Pekerjaan yang di Kelola guru berguna untuk madrasah					
8	Dalam melaksanakan tugas guru tidak merasa takut					
9	Anda tidak pernah merasa terganggu dengan lingkungan pekerjaan					
10	Anda berani mengambil resiko dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
KEBUTUHAN SOSIAL						
11	Bertegur sapa dengan semua warga sekolah					
12	Anda merasa nyaman dengan dengan warga sekolah					
13	Guru mampu mengkomunikasikan materi pembelajaran menggunakan bahasa yang mudah di pahami oleh siswa					
14	Guru memiliki kemampuan menegur siswa agar lebih fokus dalam belajar					
15	Ide dan pendapat guru diterima oleh lingkungan sekolah					
KEBUTUHAN PENGHARGAAN						

16	Madrasah memberikan penghargaan atas prestasi kerja					
17	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
18	Ide dan gagasan saya saat berdiskusi di terima baik dengan rekan sejawat					
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI						
19	Pengetahuan anda berkembang saat berada di lingkungan madrasah					
20	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas					
21	Saya berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
22	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
23	Ide ide baru saya gunakan menyelesaikan Tugas					
24	Saya mengikuti berbagai pelatihan untuk pengembangan diri					
25	Aktif di organisasi musyawarah guru mata pelajaran sebagai sarana berbagi ilmu					

Angket Kompetensi Profesional Guru

NO	PERNYATAAN	SR	SL	KK	JR	TP
MEMILIKI PENGETAHUAN						
1	Saya menguasai semua mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa					

2	Saya menggunakan media belajar dalam mengajar					
3	Saya mengulangi materi yang telah dijelaskan jika murid tidak paham					
4	Saya memperhatikan psikologis siswa					
5	Saya memahami bahan bidang studi dalam kurikulum					
MEMILIKI KEMAMPUAN DALAM TEORI DAN PRAKTIK						
6	Saya mengelola laboratorium untuk praktikum siswa					
7	Saya menjelaskan pelajaran dengan memanfaatkan lingkungan sekitar					
8	Saya selalu siap ketika menghadapi pelajaran baru					
9	Saya mengadakan praktikum untuk menunjang kemampuan pengetahuan siswa					
10	Saya mengetahui tujuan dari pencapaian tujuan pendidikan di madrasah					
MEMILIKI KETERAMPILAN DALAM MENGELOLA METODE DAN TEKNIK PELAJARAN						
11	Setiap pertemuan pembelajaran saya menggunakan metode belajar yang berbeda					
12	Saya menggunakan fasilitas sekolah dalam proses belajar mengajar					
13	Saya memahami standart kurikulum madrasah					
14	Saya menggunakan buku terbaru dalam proses belajar mengajar					

15	Saya memiliki ide baru untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif					
MEMILIKI SIKAP YANG BAIK						
16	Saya bersemangat dalam pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas					
17	Saya menjaga penampilan dan tata krama dalam berbicara dan berbusana					
18	Saya mengedepankan prestasi kerja					
19	Memberi salam sebelum pembelajaran di mulai					
20	Saya memberikan motivasi kepada siswa					
MEMILIKI KEBIASAAN YANG POSITIF						
21	Saya datang tepat waktu					
22	Saya memberikan reward kepada siswa yang berprestasi					
23	Saya membuat penilaian secara mandiri					
24	Saya bersemangat dalam mengajar					
25	Saya perlu mengupdate keilmuan saya					

Medan, 22 April 2021

Validator Instrumen Penelitian

Pembimbing I

DR.Chandra Wijaya, M.Pd

Nip: 197404072007011037

No	Nomor Soal	r tabel	r hitung	hasil
----	------------	---------	----------	-------

Lampiran 2. Hasil Validasi Angket Variabel Perilaku Kepemimpinan

1	Soal 1	0,374	0.473	Valid
2	Soal 2	0,374	0.498	Valid
3	Soal 3	0,374	0.500	Valid
4	Soal4	0,374	0.685	Valid
5	Soal 5	0,374	0.739	Valid
6	Soal 6	0,374	0.597	Valid
7	Soal 7	0,374	0.500	Valid
8	Soal 8	0,374	0.685	Valid
9	Soal 9	0,374	0.635	Valid
10	Soal 10	0,374	0.548	Valid
11	Soal 11	0,374	0.458	Valid
12	Soal 12	0,374	0.254	Tidak valid
13	Soal 13	0,374	0.487	Valid
14	Soal 14	0,374	0.548	Valid
15	Soal 15	0,374	0.358	Tidak valid
16	Soal 16	0,374	0.634	Valid
17	Soal 17	0,374	0,548	Valid
18	Soal 18	0,374	0.479	Valid
19	Soal 19	0,374	0.516	Valid
20	Soal 20	0,374	0.512	Valid
21	Soal 21	0,374	0.455	Valid
22	Soal 22	0,374	0.517	Valid
23	Soal 23	0,374	0.207	Tidak valid
24	Soal 24	0,374	0,739	Valid
25	Soal 25	0,374	0.727	Valid

Soal yang di pakai

Hasil validasi angket motivasi dengan SPSS

No	Soal	r table	r hitung	hasil
1	Soal 1	0.374	0.398	valid
2	Soal 2	0.374	0.537	valid
3	Soal 3	0.374	0.398	valid
4	Soal 4	0.374	0.541	valid
5	Soal 5	0.374	0.701	valid
6	Soal 6	0.374	0.530	valid
7	Soal 7	0.374	0.541	valid
8	Soal 8	0.374	0.537	valid
9	Soal 9	0.374	0.581	valid
10	Soal 10	0.374	0.528	valid
11	Soal 11	0.374	0.398	valid
12	Soal 12	0.374	0,541	valid
13	Soal 13	0.374	0.459	valid
14	Soal 14	0.374	0.475	valid
15	Soal 15	0.374	0.566	valid
16	Soal 16	0.374	0.744	valid
17	Soal 17	0.374	0.250	Tidak valid
18	Soal 18	0.374	0.459	valid
19	Soal 19	0.374	0.475	valid
20	Soal 20	0.374	0.566	valid
21	Soal 21	0.374	0.744	valid
22	Soal 22	0.374	0.566	valid
23	Soal 23	0.374	0.744	valid
24	Soal 24	0.374	0.566	valid
25	Soal 25	0.374	0.701	valid

Soal yang dipakai

No	Soal	r table	r hitung	hasil
1	Soal 1	0.374	0.398	valid
2	Soal 2	0.374	0.537	valid
3	Soal 3	0.374	0.398	valid
4	Soal 4	0.374	0.541	valid
5	Soal 5	0.374	0.701	valid
6	Soal 6	0.374	0.530	valid
7	Soal 7	0.374	0.541	valid
8	Soal 8	0.374	0.537	valid
9	Soal 9	0.374	0.581	valid
10	Soal 10	0.374	0.528	valid
11	Soal 11	0.374	0.398	valid
12	Soal 12	0.374	0,541	valid
13	Soal 13	0.374	0.459	valid
14	Soal 14	0.374	0.475	valid
15	Soal 15	0.374	0.566	valid
16	Soal 16	0.374	0.744	valid
17	Soal 18	0.374	0.459	valid
18	Soal 19	0.374	0.475	valid
19	Soal 20	0.374	0.566	valid
20	Soal 21	0.374	0.744	valid
21	Soal 22	0.374	0.566	valid
22	Soal 23	0.374	0.744	valid
23	Soal 24	0.374	0.566	valid
24	Soal 25	0.374	0.701	valid

Soal yang tidak di pakai

No	Soal	r table	r hitung	hasil
1	Soal 17	0.374	0.250	Tidak valid

Hasil validasi angket kompetensi professional guru dengan SPSS

No	Soal	r tabel	r hitung	hasil
1	Soal1	0.374	0.529	valid
2	Soal2	0.374	0.588	valid
3	Soal3	0.374	0.560	valid
4	Soal4	0.374	0.603	valid
5	Soal5	0.374	0.423	valid
6	Soal6	0.374	0.582	valid
7	Soal7	0.374	0.529	valid
8	Soal8	0.374	0.588	valid
9	Soal9	0.374	0.560	valid
10	Soal10	0.374	0.603	valid
11	Soal11	0.374	0.423	valid
12	Soal12	0.374	0.213	Tidak valid
13	Soal13	0.374	0.476	valid
14	Soal14	0.374	0.486	valid
15	Soal15	0.374	0.510	valid
16	Soal16	0.374	0.712	valid
17	Soal17	0.374	0.220	Tidak valid
18	Soal18	0.374	0.476	valid
19	Soal19	0.374	0.486	valid
20	Soal20	0.374	0.510	valid
21	Soal21	0.374	0.712	valid
22	Soal22	0.374	0.220	Tidak valid
23	Soal23	0.374	0.476	valid
24	Soal24	0.374	0.486	valid
25	Soal25	0.374	0.653	valid

Hasil angket yang dipakai

No	Soal	r tabel	r hitung	hasil
1	Soal1	0.374	0.529	valid
2	Soal2	0.374	0.588	valid
3	Soal3	0.374	0.560	valid
4	Soal4	0.374	0.603	valid
5	Soal5	0.374	0.423	valid
6	Soal6	0.374	0.582	valid
7	Soal7	0.374	0.529	valid
8	Soal8	0.374	0.588	valid
9	Soal9	0.374	0.560	valid
10	Soal10	0.374	0.603	valid
11	Soal11	0.374	0.423	valid
12	Soal13	0.374	0.476	valid
13	Soal14	0.374	0.486	valid
14	Soal15	0.374	0.510	valid
15	Soal16	0.374	0.712	valid
16	Soal18	0.374	0.476	valid
17	Soal19	0.374	0.486	valid
18	Soal20	0.374	0.510	valid
19	Soal21	0.374	0.712	valid
20	Soal23	0.374	0.476	valid
21	Soal24	0.374	0.486	valid
22	Soal25	0.374	0.653	valid

Soal yg tidak di pakai

No	Soal	r table	r hitung	hasil
1	Soal 12	0.374	0.213	Tidak valid
2	Soal 17	0.374	0.220	Tidak valid
3	Soal 22	0.374	0.220	Tidak valid

Statistics

KompetensiProfesional

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		82.57
Std. Error of Mean		1.646
Median		83.00
Mode		72
Std. Deviation		11.753
Variance		138.130
Range		44
Minimum		62
Maximum		106
Sum		4211

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	25

Statistics

PerilakuKepemimpinan

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		96.59
Std. Error of Mean		1.828
Median		94.00
Mode		86
Std. Deviation		13.057
Variance		170.487
Range		43
Maximum		120

Statistics

MotivasiKerja

N	Valid	51
	Missing	0
Mean		87.65
Std. Error of Mean		1.776
Median		90.00
Mode		91
Std. Deviation		12.680
Variance		160.793
Range		49
Minimum		68
Maximum		117
Sum		4470

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1693.918	1	1693.918	15.923	.000 ^b
Residual	5212.592	49	106.379		
Total	6906.510	50			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1375.333	1	1375.333	12.184	.001 ^b
Residual	5531.177	49	112.881		
Total	6906.510	50			

a. Dependent Variable: kompetensi profesional

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Lampiran 6