

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN GALANG**

**Diajukan sebagai Syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pendidikan
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah
dan Keguruan UIN Sumatera Utara**

TESIS

OLEH:

RENNY MAYASARI
0332183036



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN GALANG**

TESIS

OLEH:

RENNY MAYASARI

0332183036

Pembimbing I

Dr. H. Candra Wijaya, M. Pd
19740407 200701 1 037

Pembimbing II

Dr. Nurika Khalila Daulay, MA
19760620 200312 2 001

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

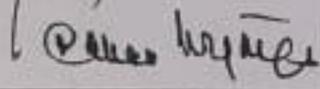
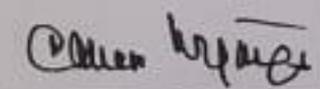
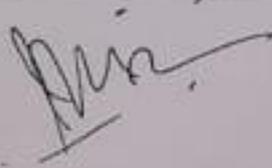
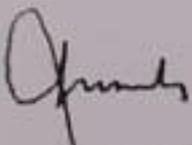
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

MEDAN

2020

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	<u>Dr. Amiruddin Siahaan M.Pd</u> NIP. 19601006 199403 1 002 (Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan)		
2	<u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u> NIP. 19740407 200701 1 037 (Ketua Prodi MMPI)	 <hr/>	13 / 07-2020
3	<u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u> NIP. 19780418 200501 1 005 (Sekretaris Prodi MMPI)		14 / 07-2020
4	<u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u> NIP. 19740407 200701 1 037 (Pembimbing I)	 <hr/>	13 / 07-2020
5	<u>Dr. Nurika Khalila Daulay, MA</u> NIP. 19760620 200312 2 001 (Pembimbing II)		13 / 07-2020
6	<u>Dr. Yusuf Hadijaya, MA</u> NIP. 19681120 199503 1 003 (Penguji)		14 / 07-2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Juli 2020



RENNY MAYASARI
0332183036

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang yang bertujuan untuk mengetahui 1). Bagaimana hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang, 2). Bagaimana hubungan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang, 3). Bagaimana hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 127 guru sedangkan sampel yang digunakan berjumlah sebanyak 95 guru. Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran angket melalui teknik random sampling. Teknik yang digunakan dalam menganalisa data adalah dengan menggunakan teknik Korelasi Ganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan $dk = N-2$ (95-2) yaitu 0,201 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344 > 0,201). Hasil perhitungan Korelasi Ganda dapat dilihat dari R^2 sebesar 0,118 dengan intepretasi tingkat hubungan yang rendah. Berarti bahwa besarnya hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang adalah 11,8% dan 88,2% di pengaruhi oleh faktor lain.

Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa 1). Adanya hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dengan nilai r hitung 0,301, 2). Adanya hubungan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dengan nilai r hitung 0,293, 3). adanya hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dengan nilai r hitung sebesar 0,344.

Kata Kunci: *Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional*

Abstract

This study discusses the relationship between the Relationship of Leadership and Work Motivation with Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District which discusses searching 1). How is the relationship between Leadership behavior and Teacher Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District, 2). How is the relationship between Work Motivation and Teacher Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District, 3). What is the relationship between the Relationship of Leadership behavior and Work Motivation with Teacher Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District.

This type of research is quantitative is correlational. The population in this study amounted to 127 teachers while the sample used amounted to 95 teachers. The data collection techniques using questionnaires through random sampling techniques. The technique used in analyzing data is to use the Double Correlation technique.

The results of this study indicate a relationship between Leadership Behavior and Work Motivation with Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District. This is proven based on the calculation $dk = N-2$ ($95-2$), which is 0.201 or $r_{count} > r_{value}$ ($0.344 > 0.201$). The results of the Double Correlation calculation can be seen from R^2 of 0.118 with a moderate interpretation of the level of the relationship. It means that the magnitude of the relationship between Leadership Behavior and Work Motivation with Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District is 11.8% and 88.2% is influenced by other factors.

In this study it can be seen that 1). The relationship between Leadership Behavior and Teacher Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District with a value of r count 0.301 , 2). There is a correlation between Work Motivation and Teacher Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District with a value of r count 0.293 , 3). there is a relationship between Leadership Behavior and Work Motivation with Teacher Professional Competence in Madrasah Tsanawiyah, Galang District with a calculated value of 0.344 .

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: “Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang” .

Peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam tentang hubungan 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

RENNY MAYASARI
0332183036

--- 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. Saidurrahman M.Ag** 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. Amiruddin Siahaan M.Pd** selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah banyak memberikan kesempatan untuk mengikuti perkuliahan.

Bapak **Dr. H. Candra Wijaya, 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. Yafizham. M.Cs** selaku Sekretaris Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berupa bantuan dalam urusan administrasi perkuliahan.

Ibu **Dr. Nurika Khalila Daulay, MA** selaku Pembimbing 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 Tsanawiyah se- Kecamatan Galang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah sehingga data-data yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan baik.

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

Secara khusus kepada Ayahanda **Mayajaya Ekaputra, SE** dan Ibunda tercinta, **Sitti Absah**, abangda terkasih **Rendy Septi Sanjaya, SE** beserta Istri **Rizka Hayati, S.Pd** dan tak lupa adinda **Renna Maya Ratih** yang selalu memberi motivasi dan selalu mendoakan peneliti sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

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

Medan, Juli 2020
Peneliti

RENNY MAYASARI
0332183036

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Ucapan Terimakasih	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kerangka Teori	
1. Kompetensi Profesional.....	9
a. Definisi Profesionalisme Guru.....	9
b. Peningkatan Profesionalitas Guru.....	17
c. Prinsip – Prinsip Peningkatan Profesionalitas.....	18
2. Perilaku Kepemimpinan.....	19
a. Definisi Kepemimpinan.....	19

b. Pemimpin dan Kepemimpinan.....	20
c. Konsep Perilaku Kepemimpinan.....	22
d. Karakteristik Pemimpinan yang Efektif.....	28
3. Motivasi Kerja.....	31
a. Definisi Motivasi Kerja.....	31
b. Teori – Teori Motivasi.....	34
c. Prinsip – prinsip Motivasi.....	38
d. Faktor – Faktor Motivasi Kerja.....	39
B. Kerangka Pikir.....	40
C. Penelitian yang Relevan.....	42
D. Pengajuan Hipotesis.....	49

BAB III

METODE PENELITIAN.....	50
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
D. Definisi Operasional.....	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	55
G. Teknik Analisis Data.....	59

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Hasil Penelitian.....	71
1. Deskripsi Data.....	71
a. Deskripsi Data Perilaku Kepemimpinan.....	71
b. Deskripsi Data Motivasi Kerja.....	75
c. Deskripsi Data Kompetensi Profesional.....	77
2. Uji Kecenderungan Data.....	81
a. Tingkat Kecenderungan Variabel X1.....	81

b. Tingkat Kecenderungan Variabel X ₂	82
c. Tingkat Kecenderungan Variabel Y.....	82
3. Uji Persyaratan Analisis.....	83
a. Uji Normalitas.....	83
b. Uji Homogenitas.....	88
c. Uji Linearitas.....	89
4. Pengujian Hipotesis.....	89
a. Korelasi Sederhana.....	90
b. Korelasi Ganda.....	91
c. Uji t.....	92
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	94
C. Keterbatasan Penelitian.....	98

BAB V

PENUTUP	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Implikasi.....	100
C. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	51
Tabel 3.2 Daftar Sekolah.....	52
Tabel 3.3 Hasil Sampling Proporsional.....	53
Tabel 3.4 Sistem Penilaian Instrumen/ Angket Penelitian.....	56
Tabel 3.5 Kisi – Kisi Angket Perilaku Kepemimpinan.....	56
Tabel 3.6 Kisi – Kisi Angket Motivasi Kerja.....	57
Tabel 3.7 Kisi – Kisi Angket Kompetensi Profesional.....	58
Tabel 3.8 Ringkasan Perhitungan Validitas Variabel X1.....	60
Tabel 3.9 Ringkasan Perhitungan Validitas Variabel X2.....	61
Tabel 3.10 Ringkasan Perhitungan Validitas Variabel Y.....	62
Tabel 3.11 Nilai Cronbach’s Alpha.....	64
Tabel 3.12 Reliabilitas Variabel Perilaku Kepemimpinan.....	64
Tabel 3.13 Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 3.14 Reliabilitas Variabel Kompetensi Profesional.....	65
Tabel 3.15 Intrepretasi Koefisien Korelasi nilai r	70
Tabel 4.1 Ringkasan Karakteristik Data Variabel X1.....	71
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel X1.....	73
Tabel 4.3 Ringkasan Karakteristik Data Variabel X2.....	75
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi Variabel X2.....	76
Tabel 4.5 Ringkasan Karakteristik Data Variabel Y.....	78
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Y.....	79

Tabel 4.7 Kategori Kecenderungan Data.....	81
Tabel 4.8 Kategori Kecenderungan Variabel X1.....	81
Tabel 4.9 Kategori Kecenderungan Variabel X2.....	82
Tabel 4.10 Kategori Kecenderungan Variabel Y.....	82
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	87
Tabel 4.12 Hasil Uji Homogenitas.....	88
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas.....	89
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Korelasi.....	90
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Korelasi Ganda.....	91
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji t.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Hubungan antara Variabel.....	41
Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kepemimpinan.....	74
Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	77
Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional.....	80
Gambar 4.4 Grafik Histogram Variabel X1, X2 dan Y.....	85
Gambar 4.5 Grafik Q- Q Plot Variabel X1, X2 dan Y.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Angket Penelitian.....	106
Lampiran II Perhitungan Validitas.....	113
Lampiran III Perhitungan Reliabelitas.....	117
Lampiran IV Perhitungan Statistik Dasar/ Deskripsi Data.....	119
Lampiran V Perhitungan Normalitas, Homogenitas dan Linearitas.....	127
Lampiran VI Perhitungan Korelasi dan Uji t.....	130
Lampiran VII Nilai r Product Moment.....	133
Lampiran VIII Nilai dalam Distribusi t.....	135
Lampiran IX Nilai dalam Distribusi r.....	137
Lampiran X Nilai dalam Distribusi F.....	139
Lampiran XI Profil Madrasah.....	141
Lampiran XII Surat Permohonan Izin Riset.....	146
Lampiran XIII Surat Balasan Izin Riset.....	154
Lampiran XIV Persetujuan Komisi Pembimbing.....	162
Lampiran XV Kartu Bimbingan Tesis.....	168
Lampiran XVI Daftar Riwayat Hidup.....	174

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan sebagai langkah awal dalam memberdayakan manusia. Sebagai makhluk hidup manusia senantiasa memiliki kesadaran diri untuk ingin tahu dan belajar banyak dari lingkungannya. Perjalanan waktu manusia dari balita hingga dewasa, seseorang belajar untuk selalu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mempertahankan kehidupan. menuju pendidikan yang berdaya dalam membentuk kepribadian seutuhnya. Pendidikan ini sangat di perlukan manusia namun manusia itu sendiri yang harus mengembangkan pendidikan. Itu artinya peranan pendidikan sangat penting dalam kehidupan manusia bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses kehidupan manusia secara individual. Dengan kata lain kebutuhan pendidikan terhadap pendidikan bersifat mutlak dalam kehidupan pribadi, masyarakat dan negara.

Dijelaskan oleh Soltis dalam Syafaruddin (2016: 12) bahwa *Education ought to develop in people the capacity to recognize the good and worthwhile in life*". Jadi pendidikan seharusnya mengembangkan kemampuan seseorang untuk mengenali nilai – nilai kebaikan dan keluhuran dalam kehidupan. Itu artinya, seseorang mendapatkan pendidikan akan mampu mengenali dan melaksanakan nilai – nilai kebaikan dan kemuliaan hidup sehingga menjadi orang dewasa yang bertanggung jawab sebagai makhluk Tuhan, makhluk pribadi dan makhluk sosial.

Proses pendidikan harus dilaksanakan dengan sebaik – baiknya sehingga tercapai tujuan pendidikan yang di harapkan, terutama dalam wujud pembinaan terhadap seluruh potensi anak menuju kedewasaan. Dalam pendidikan formal merupakan pembinaan yang terencana terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh guru sebagai penanggung jawab pendidikan. Proses dari pendidikan ini dimulai dari pengadaan tenaga kependidikan sampai usaha peningkatan mutu tenaga

kependidikan, baik secara personal, sosial maupun profesional harus benar – benar di pikirkan. Keberadaan tenaga guru sebagai pelaksana pendidikan merupakan ujung tombak bagi keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan laporan Liga Global yang diterbitkan oleh Firma Pendidikan Pearson dalam Priansah (2014: 6) menyatakan bahwa sistem pendidikan di Indonesia masih belum optimal dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Ranking di lakukan berdasarkan hasil test internasional dan berbagai data pendidikan. Hasil studi menyatakan bahwa indonesia berada di posisi terbawah bersama Meksiko dan Brasil. Hasil studi juga menyatakan bahwa dua negara yang memiliki pendidikan terbaik di dunia adalah Finlandia dan Korea Selatan. Setelah itu negara Asia yang memiliki sistem pendidikan yang baik adalah Hong Kong, Jepang dan Singapura.

Permasalahan penting dalam pendidikan yang menyebabkan kualitas pendidikan masih rendah salah satunya adalah masih rendahnya kualitas guru yang masih belum memenuhi ketentuan profesionalismenya sebagai seorang pendidik. Sesuai dengan Undang – undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang – undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan S1/ D4 selain itu masih banyak guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif untuk menghasilkan peserta didik sesuai amanat perundang – undangan dan banyak guru yang masih menganggap profesinya hanya sebagai rutinitas pekerjaan sehingga kurang mampu menanamkan nilai- nilai pendidikan bagi peserta didik.. Pasal 39 tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan menjelaskan pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Lina, 2011: 329).

Untuk mengatasi permasalahan yang ada maka pemimpin dalam pendidikan yang biasa disebut sebagai kepala madrasah berperan penting dalam pengambilan keputusan untuk menentukan kebijakan di madrasah. Perilaku kepala madrasah

sangat menentukan motivasi kerja guru untuk terus berkeinginan berkembang mencapai tujuan pribadi maupun tujuan madrasah. Menurut Miftah Thoha (2011:318) Ada dua hal perilaku pemimpin yang biasanya dilakukan oleh bawahannya yaitu: Perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku mengarahkan dapat diketahui sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan bawahan, memberitahukan bawahan tentang apa yang seharusnya bisa di kerjakan dan melakukan pengawasan. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan mudah berinteraksi serta melibatkan para bawahan dalam mengambil keputusan.

Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk di pahami oleh para pemimpin karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumberdaya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang di tunjukkan oleh individu tersebut (Sule, 2010: 235). Dalam hal ini dapat diketahui bahwa perilaku pemimpin berhubungan dengan motivasi kerja guru sehingga terciptanya pendidikan yang bermutu.

Dalam penelitian Ni Wayan Pramita Darmayanti (2016: 1) menjelaskan Kepemimpinan memegang peran pertama dalam suatu organisasi, pemimpin adalah motor penggerak utama dalam organisasi agar semua tujuan, visi dan misi organisasi bisa tercapai. Untuk mencapai semuanya itu organisasi perlu memperhatikan upaya motivasi kerja agar guru dan pegawai termotivasi untuk bekerja lebih optimal dan memberikan seluruh daya upayanya kepada organisasi, maka guru dan pegawai perlu didukung dengan memberikan perhatian kepada kebutuhan guru dan pegawai.

Selain memotivasi kepala madrasah bertugas dalam meningkatkan sumberdaya manusia didalam ruang lingkup madrasah seperti mengembangkan tingkat potensi para guru agar terciptanya guru yang profesional. Profesionalitas

guru perlu ditingkatkan secara berkelanjutan dan perlu dikembangkan keprofesian berkelanjutan yaitu pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap dan berkelanjutan. Menurut Sagala (2009: 23) Kompetensi dikatakan sebagai 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. Jadi menurut Addriana Bulu Baan (2012: 3) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru untuk melaksanakan tugas – tugas profesionalnya. Seperti yang sudah diketahui bahwa kompetensi yang harus di miliki seorang guru mencakup kepada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Dalam hal ini kompetensi profesional menjadi sorotan karena standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir 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. Gurupun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum serta landasan pendidikan.

Menurut Hambali dan Luthfi (2017: 6) dalam penelitiannya menjelaskan program peningkatan kompetensi guru dalam studi manajemen sumberdaya manusia dikenal dengan istilah pengembangan sumberdaya manusia yakni kegiatan- kegiatan maupun program –program yang dilaksanakan sebagai upaya manajemen terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Sebagaimana dijelaskan (Muhson, 2004: 7) dalam penelitiannya menyatakan sudah selayaknya bila kemampuan profesional guru juga terus ditingkatkan agar mereka mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Terkait dengan hal ini guru sendiri harus mau membuat penilaian atas kinerjanya sendiri atau mau melakukan

otokritik di samping harus pula memperhatikan berbagai pendapat dan harapan masyarakat.

Dalam penelitian lain Salim (2019: 8) menjelaskan dalam peningkatan kompetensi profesional guru adalah upaya peningkatan kualitas guru melalui berbagai cara antara lain: penentuan standar kompetensi, uji kompetensi dan sertifikasi guru, penilaian kinerja guru, penataran/pelatihan guru, peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme guru, studi lanjut, peningkatan kualitas Lembaga Pendidikan dan Tenaga Keguruan (LPTK) penghasil guru.

Dengan penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan sangat berhubungan dengan peningkatan kompetensi profesional guru dan perilaku pemimpin memiliki hubungan dengan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini juga di jelaskan dalam penelitian yang telah dilakukan Candra Wijaya (2018: 11) bahwa terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama dengan profesionalitas guru. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala dan motivasi kerja maka semakin bagus pula peningkatan profesionalitas guru. Variasi yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 16,36 % dapat diprediksi dalam meningkatkan profesionalitas guru cenderung dalam kategori cukup.

Diketahui keadaan guru di madrasah tsanawiyah Kecamatan Galang melalui pengetahuan tentang IT (Ilmu Teknologi) yang mana di abad 21 media pembelajaran dibutuhkan dengan menggunakan sistem digitalisasi. Selain sebagai media belajar, para guru juga harus melaporkan hasil kegiatan harian melalui basis data online. Namun hal ini jadi membebankan para guru yang tidak memiliki pengetahuan tentang IT. Hal ini didasari karena minimnya motivasi kerja guru dalam bekerja sehingga mengajar hanyalah sebatas pekerjaan rutin saja.

Dengan masalah yang diketahui kepala sekolah tidak membuat tindakan atau kebijakan dalam mengambil langkah untuk membuat pelatihan kepada guru – guru yang tidak memahami apa yang harus di ajarkan. Hal ini akan mengakibatkan terhambatnya proses pembelajaran para siswa dengan minimnya pengetahuan guru.

Selain itu pelatihan bisa dibuat untuk meningkatkan pengetahuan guru, seperti membuat RPP dan menambah wawasan dalam memilih metode pembelajaran. Namun peneliti menemukan di setiap madrasah masih belum banyak pemimpin yang mendukung dan membuat kebijakan yang positif untuk mendukung kemampuan para guru agar mampu menjadi pendidik yang berkualitas.

Dalam hal ini peneliti juga menemukan daftar guru bersertifikat sebanyak 32% guru atau 41 guru bersertifikat dari total jumlah sebanyak 127 guru. Itu artinya guru yang telah bersertifikat bisa dinyatakan profesional karena telah mengikuti pelatihan khusus dan memenuhi standar mengajar. Dalam permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa standar guru di madrasah tsanawiyah kecamatan Galang masih belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 dinyatakan bahwa, pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Hal ini mengakibatkan harus ditingkatkannya kompetensi profesional melalui motivasi kerja dan perilaku kepemimpinan.

Dari penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas maka masalah dapat diidentifikasi karena masih banyak guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif hal ini diketahui dari metode pembelajaran yang monoton dengan menggunakan metode pembelajaran yang hanya itu – itu saja dan tidak menarik perhatian siswa. Banyak guru yang masih menganggap profesinya hanya sebagai rutinitas pekerjaan sehingga kurang mampu menanamkan nilai- nilai pendidikan bagi peserta didik. Masih rendahnya tingkat layanan pendidikan juga berhubungan dengan rendahnya mutu pendidikan. Karena

kurangnya fasilitas yang guru dapatkan sehingga terjadi rendahnya motivasi kerja. Rendahnya perhatian pemimpin dalam pelaksanaan pengawasan juga berpengaruh kepada motivasi kerja yang berdampak tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan. Selain itu rendahnya dukungan pemimpin kepada bawahan untuk mengembangkan minat dan bakat dan kurangnya ide dan kreativitas guru dalam menghadapi masalah untuk menyelesaikan pekerjaan. Dari masalah yang diketahui hal ini bisa terjadi karena rendahnya hubungan antara pemimpin dengan bawahan sehingga sulit untuk berkomunikasi dan mendapatkan informasi.

C. PEMBATAAN MASALAH

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman dan untuk menghindari kajian yang terlalu luas. Oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik peneliti membatasi permasalahan pada Perilaku Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2) dan Kompetensi Profesional (Y).

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang?
2. Adakah Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang?
3. Adakah Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang?

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang
2. Mengetahui adanya Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang
3. Mengetahui adanya Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.

F. KEGUNAAN PENELITIAN

Dengan merujuk pada perumusan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini berguna untuk:

1. Secara teoritis diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan tentang Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru untuk mengambil langkah – langkah dalam meningkatkan kualitas guru.
2. Secara praktis di harapkan menambah khazanah ilmiah bagi perpustakaan sebagai referensi atau rujukan tentang Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi di kalangan suatu lembaga pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. KERANGKA TEORI

1. KOMPETENSI PROFESIONAL

a. Definisi Profesionalisme 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 dan Shadily, 2002: 132). 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.

Menurut Ramayulis (2018: 129) kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai tujuan.

Dalam Jejen Mustafa (2015: 29) mengutip pendapat Burke “*Competence statement describe outcomes expected from the performance of professional relate function ot those knowledge, skill and attitudes thought to be essential to the performance of those function*”.

Debling (1995: 80) menjelaskan “*Competence is a board concept which embodies the ability to transfer skills and knowledge to new situations within the occupational area*”.

Wolf (1995: 40) menegaskan “*Competence is the ability to perform: in this case to perform at the standards expected of employes*”.

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 ditetapkan.

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 (Donni, 2014: 113).

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 (Kompri, 2015: 179).

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 (Donni, 2014: 114).

Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional (*professional development*) baik dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan pra-jabatan maupun dalam jabatan. Oleh karena itu profesionalisasi merupakan proses yang *lifelong* dan *never ending*. Secepat seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi (Donni, 2014: 116).

Profesionalisme merujuk kepada komitmen anggota – anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesinya dan terus – menerus mengembangkan strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Kusnandar menyatakan bahwa profesionalisme merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Surya menyatakan bahwa profesionalisme merupakan istilah yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Donni: 2014: 116).

Menjadi Guru profesional bukan hal yang mudah, sebelum mencapai tingkat *expert* (ahli), guru harus melalui beberapa tahap seperti dijelaskan Berliner dalam Jejen Musfah (2015: 55) “Guru berkembang menjadi ahli melalui beberapa tingkatan dari pendatang baru (*novice*) kepemula lanjut, kompeten, pandai (*proficient*) dan pada akhirnya ahli.

Menurut Budi Warman (2016: 6) seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, hayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Menurut Yasaratodo (2020: 19) Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi

kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Kompetensi guru profesional yang ditetapkan dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam penjelasan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 (Anwar, 2018: 47) 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 konstruksinya 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.

Kompetensi Profesional menurut Badan Standar Nasional yang dikutip dalam Jejen Musfah (2015: 54) adalah kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi, konsep, struktur dan metode keilmuan/ teknologi, seni yang menaungi dengan materi ajar. Penerapan konsep keilmuan kehidupan sehari – hari dan kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Adapun indikator kompetensi profesional yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjelaskan bahwa ada 5 indikator ini dari kompetensi profesional guru, itu:

- (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.

Guru harus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya karena ilmu pengetahuan dan keterampilan itu berkembang seiring berjalannya waktu. Maka pengetahuan yang dipelajari guru saat dibangku kuliah bisa jadi sudah tidak relevan lagi dengan kondisi saat ia mulai mengajar. Demikian seyogianya guru selalu berkembang dalam setiap dimensinya yang beragam melalui belajar dari banyak hal setiap dimanapun dan waktu.

Teliti dalam bekerja merupakan salah satu ciri profesionalitas. Demikian juga Al- Quran menjelaskan agar bekerja dengan penuh kesungguhan dan bukan asal jadi. Sebagaimana dijelaskan dalam Qs. Al- An'am Ayat 135.

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu[506], Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini[507]. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan (Qs. Al- An'am: 135).

Dalam Qs. Yusuf Allah berfirman:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْنِي بِهِ ۗ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي ۗ فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ﴿٥٥﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ



Artinya: *"Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar Aku memilih dia sebagai orang yang rapat kepadaku". Maka tatkala raja Telah bercakap-cakap dengan Dia, dia berkata: "Sesungguhnya kamu (mulai) hari Ini menjadi seorang yang berkedudukan Tinggi lagi dipercayai pada sisi kami". Berkata Yusuf: "Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan" (Qs. Yusuf: 54-55).*

Kedua ayat ini menjelaskan akan pentingnya profesionalisme bahwa bekerja harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk menerima seseorang bekerja diisyaratkan dua hal kuat dan dipercaya. Yang dimaksud kuat disini bisa jadi adalah kemampuan profesional sedangkan dapat dipercaya lebih mendekati pada kemampuan kepribadian. Demikian Al- quran memberikan isyarat tentang kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Menurut Nurdin (2008) dalam (Kompri, 2015: 189) 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 muali 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. Kabiasaan 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 pendidikan yang profesional guru dituntut melakukan pekerjaan secara profesional yang artinya setiap perilaku, tindakan dan perbuatannya membantu untuk mendidik

memanusiakan dirinya menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang bertanggung jawab.

b. Peningkatan Profesionalitas Guru

Mencari guru yang ideal memang sulit ditemukan. Namun, Kita bisa menerka profilnya. Guru idaman merupakan produk dari kesinambungan (*balance*) antara penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu. Kedua aspek ini tidak perlu dipertentangkan. Akan tetapi, bagaimana dua aspek ini dijadikan amunisi bagi penempatan guru yang profesional secara utuh dan berkualitas yang penuh tanggung jawab dalam konteks personal, social dan profesional. Sebab, profesionalitas keguruan bukan hanya memproduksi siswa menjadi pintar dan skilled, akan tetapi bagaimana pengembangan potensi- potensi yang dimiliki siswa menjadi aktual (Idris,2014: 154).

Menurut Deitje S. Borang dalam penelitiannya menyatakan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dapat dilakukan melalui studi lanjut. Upaya penjaminan mutu guru agar tetap memenuhi standar kompetensi diperlukan adanya suatu mekanisme yang memadai dan dikembangkan melalui sistem sertifikasi. Sertifikasi merupakan upaya peningkatan mutu guru yang di ikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di indonesia secara berkelanjutan.

Menurut Sujanto (2009) sertifikasi guru memiliki tujuan antara lain: menentukan kelayakan guru sebagai agen pembelajaran, meningkatkan proses dan mutu pendidikan, meningkatkan martabat guru, meningkatkan profesionalisme karena guru yang profesional ditentukan dari pendidikan, pelatihan, pengembangan diri dan berbagai aktivitas lainnya terkait dengan profesinya.

Mengembangkan atau meningkatkan profesionalitas guru (termasuk dosen) bukanlah pekerjaan yang mudah, layaknya membalikkan telapak tangan. Hal itu memerlukan sebuah strategi, menurut Wikipedia yang di kutip oleh Samsul Ma'rif bahwa strategi adalah *A long term plan of action desingned to achieve a particular*

goal, most often “ winning,” artinya sebuah rencana aksi jangka panjang yang di rancang untuk mencapai tujuan tertentu, yang paling sering “ unggul”. Secara umum, strategi adalah rencana tentang serangkaian manuver, yang mencakup seluruh elemen yang kasat mata maupun yang tak kasat mata, untuk menjamin keberhasilan mencapai tujuan (Ma'arif, 2011: 65).

Peningkatan profesionalitas harus didukung oleh kondisi yang kondusif, artinya tingkat kesejahteraan yang memadai dan mekanisme control yang efektif. Hal itu merupakan langkah yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan reformasi pendidikan nasional.

Kesempatan guru untuk meningkatkan profesionalitas, baik melalui penataran atau melanjutkan studi terbuka lebar- lebar. Hal ini tidak terlepas dari dana pendidikan yang besar, di mana merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk kemajuan suatu bangsa. Karena dengan dana yang memadai, maka faktor pendidikan akan maju. Selanjutnya berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dan mudah-mudahan memotivasi anak didikpun dapat meningkat karena tersedianya berbagai fasilitas yang di butuhkan. Pengembangan profesionalisme guru dapat dilaksanakan secara terpadu, konsepsional dan sistematis (Mudlofir, 2012: 113).

c. Prinsip – Prinsip Peningkatan Profesionalitas

Ibrahim Bafadal (2006: 44) mengatakan ada dua prinsip mendasar berkenaan dengan aktivitas peningkatan kemampuan profesionalitas guru di sekolah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional.

Jadi peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan bantuan profesional. Di satu sisi bantuan profesional hanya sekedar bantuan, sehingga yang harusnya berperan lebih aktif dalam upaya pembinaan adalah guru itu sendiri. Artinya guru itu sendiri yang meminta bantuan kepada yang berwenang untuk mendapatkan bantuan. Demikian pula dalam hal bantuan yang diperlukan tergantung pada permintaan pegawai itu sendiri. Walaupun sekedar bantuan, yang

berwenang harus melaksanakan bantuan atau pembinaan tersebut secara profesional. Itulah yang disebut dengan bantuan profesional, yang tujuan akhirnya adalah bertumbuh kembangnya profesionalitas guru.

- 2) Peningkatan kemampuan profesionalitas guru tidak benar bilamana diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai.

Prinsip dasar kedua tersebut didasarkan pada prinsip pertama yang mempunyai tujuan akhir pembinaan guru adalah bertumbuh kembangnya profesionalitas guru. Karena guru profesional mempunyai dua ciri; yaitu tingkat abstraksi (kemampuan) yang tinggi dan komitmen yang tinggi. Oleh karena itu pembinaan guru sekolah seharusnya diarahkan pada pembinaan kemampuan ada sekaligus pembinaan komitmen.

2. PERILAKU KEPEMIMPINAN

a. Definisi Kepemimpinan

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: 68) 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.

b. Pemimpin dan Kepemimpinan

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 diketahui (Donni, 2014: 161).

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 Kusnendar Sutaryo (2017: 4) kepemimpinan adalah perilaku yang mengarahkan sekelompok orang untuk memenuhi dan mencapai tujuan serta misi organisasi. Kouzes 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).

Gary Yukl dalam Irham (2016: 70) 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.

2) 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.

3) 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.

Rahmad Hidayat (2018: 270) menjelaskan Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam di negeri yang mayoritas warganya beragama Islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara Islam. Allah Swt. telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Alquran ditemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Diantaranya Firman Allah Swt. dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan

menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Qs. Al-Baqarah: 30).

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa Allah hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi yang akan mewakili Nya dalam melaksanakan hukum – hukum atau peraturan Allah. Seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan sebagai rutinitas pekerjaan saja. Namun lebih dari itu ia merupakan symbol dari organisasinya. Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang di inginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan organisasinya. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama (Tafsir Almaraghi, 2014: 20)

c. Konsep Perilaku Kepemimpinan

Membahas masalah perilaku dalam kepemimpinan perlu terlebih dahulu di pahami hakikat perilaku (*behavior*). Menurut Harsey dan Blanchard dalam Syafaruddin (2015: 63) 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.

Candra Wijaya (2017: 3) menjelaskan Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi,

pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua merupakan karakteristik yang dipunya individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dipunyai organisasi antara lain: keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugastugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan lain sebagainya.

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.

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: 41).

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 gaya 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 R Covey dalam memimpin para pemimpin harus menunjukkan beberapa perilaku (Kaswan, 2014: 234). sebagai berikut:

1) Memberikan contoh yang baik.

Menjadi pemimpin panutan menuntut agar anda menemukan terlebih dahulu potensi anda dan kemudian memilih sikap untuk memprakarsa memperluas pengaruh dalam setiap kesempatan. Menjadi panutan dalam hal karakter dan kompetensi menjadi pondasi bagi kepercayaan dalam setiap hubungan dan organisasi.

2) Merintis jalan

Merintis jalan melibatkan penciptaan visi bersama pihak lain, mengenai prioritas tertinggi dan nilai – nilai yang akan di pegang dalam upaya mencapai prioritas – prioritas melalui proses interaktif, anda akan membentuk sebuah pernyataan misi dan rencana strategis yang tertulis. Pernyataan misi meliputi kesadaran akan tujuan yang hendak di capai, visi dan nilai – nilai. Rencana strategis adalah deskripsi yang tegas mengenai bagaimana anda akan memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan para pemegang kepentingan.

3) Menyelaraskan

Sebagai pemimpin bisa melakukan alternatif. Alternatif pertama adalah mempercayai bahwa dengan memberikan keteladanan pribadi sudah cukup untuk menjaga agar organisasi tetap di jalur pertumbuhan yang sehat. Alternatif kedua meyakini bahwa terus menerus mengomunikasikan visi dan strategi yang telah anda kembangkan dengan hati – hati dan sungguh – sungguh maka akan mencapai pada tujuan organisasi. Alternatif ke tiga menggunakan kewibawaan moral pribadi dan kewibawaan formal untuk menciptakan sistem yang akan melembagakan strategi dan prinsip – prinsip yang terkandung dalam visi dan nilai bersama, menyusun tujuan secara berjenjang di seluruh bagian organisasi yang selaras dengan visi, nilai, prioritas strategis secara bersama – sama, dan menyesuaikan dan menyelaraskan diri melalui umpan baik yang di terima dari pasar organisasi secara

teratur, mengenai seberapa baik anda telah memenuhi kebutuhan dan memberikan nilai tambah.

4) Memberdayakan

Pemberdayaan merupakan buah dari ketiga hal di atas yang memungkinkan orang mengidentifikasi dan membebaskan potensi kemanusiaan di dalam diri. Memberdayakan akan meletakkan kendali diri, manajemen diri dan kepemimpinan diri pada singgasananya. Memberdayakan juga berarti menggelorakan gairah dan membebaskan bakat orang – orang dan melancarkan jalan di hadapan mereka.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Nur Efendi (2015: 158), 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.

Dari ketiga faktor 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. 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.

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 Bahar Agus Setiawan (2013: 69) 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.

d. Karakteristik Pemimpin yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif merupakan kepemimpinan yang mampu menggerakkan pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, diperlukan seorang pemimpin diangkat Karena memiliki kemampuan lebih dalam mengatur dan mengarahkan orang lain dan mampu menjadi representatif dari kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan Efektif kepemimpinan dipengaruhi banyak faktor, antara lain kemampuan memotivasi, mengendalikan situasi, bertanggung jawab, adil, dan percaya diri. Oleh karena itu, tidak semua kepala madrasah yang memimpin mampu melaksanakan

kepemimpinan dengan efektif dan tidak semua orang yang berpendidikan tinggi mampu memimpin dengan baik.

Fred, Robbins dan Lussier dalam Muhammad Rifa'i (2013: 92) menyatakan bahwa tingkah laku pemimpin yang efektif cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi terhadap dua aspek di atas. Mereka berpendapat bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menata kelembagaan organisasinya secara sangat terstruktur, dan mempunyai hubungan yang persahabatan yang sangat baik, saling percaya, saling menghargai dan senantiasa hangat dengan bawahannya. Secara ringkas, model kepemimpinan efektif ini mendukung anggapan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat menangani kedua aspek organisasi dan manusia sekaligus dalam organisasinya.

Efektif di madrasah dapat dikaitkan dengan kepemimpinan kepala madrasah di madrasah efektif. Atas dasar pandangan ini, maka kepemimpinan efektif di madrasah dapat dimengerti sebagai bentuk kepemimpinan yang menekankan kepada pencapaian prestasi akademik dan non akademik madrasah. Dengan demikian, pemimpin pendidikan efektif selalu berkonsentrasi untuk menggerakkan factor-faktor potensial bagi ketercapaian tujuan madrasah.

Hasil kajian terhadap beberapa referensi menemukan enam karakter kepemimpinan yang baik (Efendi, 2017: 30). Keenam karakter tersebut antara lain:

- 1) Pemahaman otentitas sejarah keberadaan organisasi.
- 2) Memahami otentitas sumber-sumber organisasi.
- 3) Memahami otentitas struktur organisasi.
- 4) Memahami otentitas kekuatan organisasi
- 5) Memahami otentitas misi organisasi.
- 6) Memahami otentitas makna organisasi.

Hodge mengatakan, sebagaimana yang dikutip Nur Efendi, ciri atau karakteristik seorang pemimpin yang efektif dikelompokkan menjadi dua sifat penting, yaitu mempunyai visi dan bekerja dari sudut efektifitas mereka. Berikut ini

adalah perincian pendapat Hodge tentang sepuluh karakteristik pemimpin yang efektif, yaitu:

- 1) Memiliki misi.
- 2) Pemimpin yang efektif memiliki fokus untuk mencapai tujuan-tujuan yang akan membuat misi menjadi kenyataan.
- 3) Pemimpin yang efektif memenangi dukungan untuk visinya dengan memanfaatkan gaya dan aktivitas yang paling cocok untuk mereka sebagai individu.
- 4) Pemimpin yang efektif secara alami lebih terfokus untuk menjadi daripada melakukannya.
- 5) Pemimpin yang efektif secara alami tahu bagaimana mereka bekerja paling efisien dan efektif.
- 6) Pemimpin yang efektif secara alami tahu bagaimana memanfaatkan kekuatan mereka untuk mencapai tujuan.
- 7) Pemimpin yang efektif tidak mencoba menjadi orang lain. 8) Pemimpin yang efektif secara alami mencari orang-orang dengan berbagai ciri efektifitas alam.
- 8) Pemimpin yang efektif menarik orang lain.
- 9) Pemimpin yang efektif terus mengembangkan kekuatan dalam rangka memenuhi kebutuhan baru dan mencapai tujuan yang baru.

Secara umum, ciri dan perilaku kepala madrasah efektif dapat dilihat dari tiga hal pokok, yaitu: a) kemampuannya berpegang kepada citra atau visi lembaga dalam menjalankan tugas; b) menjadikan visi madrasah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin madrasah; c) memfokuskan aktifitasnya kepada pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

Adapun ciri-ciri kepemimpinan kepala madrasah yang efektif menurut Daryanto (2011: 101) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kepala madrasah efektif memiliki visi yang jauh tentang masa depan madrasah, dan ia mendorong semua staf untuk mewujudkan visi tersebut.
- 2) Kepala madrasah efektif memiliki harapan tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja staf.
- 3) Kepala madrasah tekun mengamati para guru di kelas dan memberikan balik yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran.
- 4) Kepala madrasah efektif mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang langkah-langkah untuk meminimalisasi keacauan.
- 5) Kepala madrasah mampu memanfaatkan sumber-sumber material dan personil secara kreatif.
- 6) Kepala madrasah efektif memantau prestasi siswa secara individual dan kolektif dan memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan instruksional.

Jadi dapat disimpulkan bahwa definisi di atas memiliki makna yang berbeda – beda menurut sudut pandangnya. Meskipun demikian ada kesamaan definisi kepemimpinan yakni, mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. MOTIVASI KERJA

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *Movere* yang artinya dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif – motif menjadi perbuatan/ tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/ keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Dalam Mesiono (2014: 129) 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 berbeda 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.

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. Kebutuhan adalah

desakan psikologis untuk memenuhi sesuatu. Tegasnya, motivasi adalah kebutuhan akan sesuatu yang dimanifestasikan dalam tindakan.

Sebagaimana ayat Al- Quran dalam surah At-Taubah ayat 105 yang menjelaskan tentang motivasi yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan (Qs. At- Taubah: 105).*

Dan dalam Qs. Ar-Rad ayat 11 juga menjelaskan tentang motivasi kerja.

لَهُمْ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَ لَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا
مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: *"Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia" (Qs. Ar- Rad: 11).*

Sebagaimana maksud dari Qs. At- Taubah: 105 menjelaskan tentang taubat dan melakukan aktivitas yang baik secara nyata maupun tersembunyi. Dan Allah memerintahkan untuk bekerja karena Allah semata dengan aneka amal saleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun orang lain (Quraish Shihab, 2002 :711). Dan Allah tidak akan mengubah suatu kaum dari positif ke negatif atau sebaliknya dari negatif ke positif. Sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka yakni sikap mental dan pikiran mereka sendiri. Dan jika Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka ketika itu berlakulah ketentuan-Nya yang berdasarkan sunnatullah. Seorang manusia tidak akan berubah keadaannya apabila ia tidak bekerja keras untuk merubah keadaan diri sendiri untuk menjadi lebih baik lagi (Quraish Shihab, 2002: 565)

Motivasi menjadi suatu yang sangat penting untuk dipahami oleh para pemimpin karena motivasi merupakan faktor pendorong untuk menentukan individu atau sumberdaya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi dipahami agar pemimpin mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Harold Maslow adalah seorang ilmuan sosial yang dikenal sebagai ahli psikologi. 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 (Cepi,

2015: 87) kebutuhan seseorang itu terentang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow (Irham Fami: 2016: 109) 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 di hargai.

2) Teori Dua Factor Herzberg

Herzberg menjelaskan dalam Erni Tisnawati Sule (2010: 245) bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor pendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfier* atau *motivating factor*) serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (*dissatisfier* atau *hygiene factor*).

a) Motivating Factor

Yang dimaksud dengan faktor pendorong kepada kepuasan dalam bekerja adalah berbagai kebutuhan yang terdapat dalam seseorang yang menuntut untuk terpenuhi sehingga jika terpenuhi akan mendorong tercapainya kepuasan seseorang dalam pekerjaannya. Yang termasuk dalam faktor ini adalah kesempatan untuk berprestasi (*achievement*), adanya pengakuan dalam lingkungan pekerjaan (*recognition*), adanya kesempatan untuk bertanggung jawab (*responsibility*), serta adanya kesempatan untuk berkembang dan mengembangkan diri (*advancement and growth*). Jika apa yang di harapkan terpenuhi dalam lingkungan pekerjaan maka seseorang akan termotivasi dengan baik untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

b) Hygiene Factor

Yang dimaksud dengan faktor pendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan (*hygiene factor*) kebutuhan yang terdapat dalam seseorang akan kondisi

di lingkungan pekerjaannya, yang jika kebutuhan akan kondisi lingkungan yang diinginkannya tidak terpenuhi, maka dirinya akan mengalami ketidakpuasan dalam lingkungan pekerjaannya. Yang termasuk dalam faktor ini adalah kebutuhan akan kebijakan dan administrasi yang jelas dan adil, adanya supervisi yang memadai, keserasian hubungan dengan supervisi, kondisi pekerjaan yang kondusif, gaji dan upah yang layak, hubungan yang baik antar pekerja, adanya penghargaan terhadap kehidupan pribadi, hubungan yang serasi dengan bawahan, masa depan dari pekerjaan yang dijalani. Jika keseluruhan kebutuhan akan lingkungan pekerjaan ini tidak terpenuhi atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka seseorang akan cenderung tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan akan menunjukkan kinerja yang buruk.

3) Teori Kebutuhan Mc Clelland

Menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga kebutuhan manusia menurut Mc Clelland yakni kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk kekuasaan. Ketika kebutuhan ini terbukti merupakan unsur – unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang dalam bekerja (Mifta, 2013: 236).

Ada beberapa karakteristik dari orang – orang yang berprestasi tinggi antara lain:

- a) Suka mengambil resiko
- b) Memerlukan umpan balik segera
- c) Memperhitungkan keberhasilan
- d) Menyatu dengan tugas

Keempat karakteristik tersebut diatas dikemukakan oleh Mc Clelland berdasarkan hasil risetnya bertahun – tahun.

4) Teori X dan Y Mc Gregor

Menurut McGregor dalam Cepi Triatna (2015:88) karakteristik manusia itu dapat diklasifikasi pada dua kategori yaitu tipe x dan y. Teori X berasumsi bahwa karyawan tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi. Teori Y berasumsi bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha, bertanggung jawab dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri. Berdasarkan pada dua teori ini, maka motivasi seseorang akan dapat di klasifikasi berdasarkan teori x dan y.

c. Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014: 61), yaitu:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan(pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Faktor Motivasi Kerja

Bagi individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua – duanya bersama – sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002: 78) mengungkapkan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor yaitu:

- 1) Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan, berupa:
 - a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b) Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c) Tanggung Jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d) Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e) Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:
 - a) Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
 - b) Pengawasan. Tingkat kewajaran pengawasan dirasakan oleh tenaga kerja.
 - c) Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
 - d) Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
 - e) Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan – pekerjaannya.

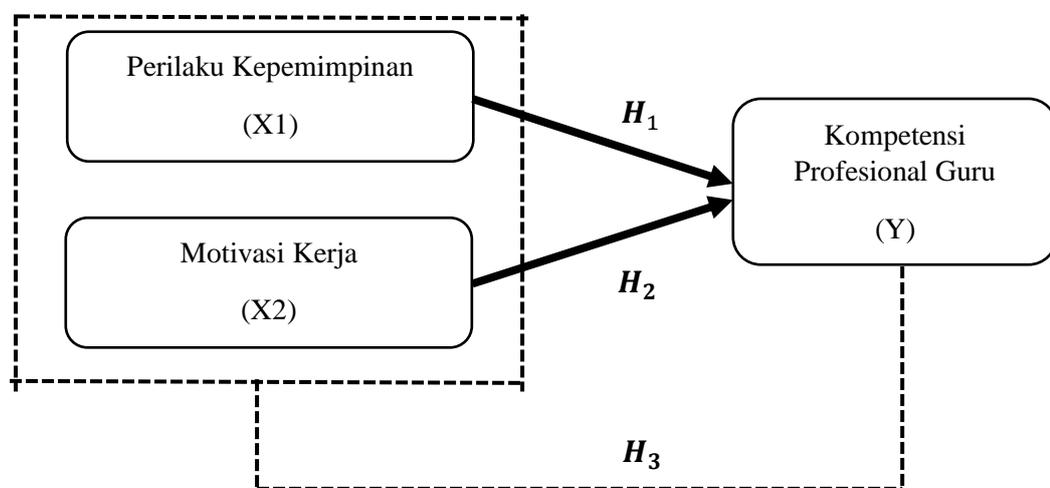
Sejalan dengan Herzberg Irham Fahmi (2016: 108) menjelaskan bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu motivasi ekstrinsik (dari luar) dan motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang). Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang kemudian selanjutnya mendiring orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut yang selanjutnya kemudian dipengaruhi dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

B. KERANGKA PIKIR

Kerangka berpikir ini berdasarkan teori-teori yang sudah dikemukakan pada penjelasan diatas, bahwa pada hakikatnya perilaku kepemimpinan dapat membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan organisasi, salah satu dasar untuk keberhasilan suatu organisasi yang dianggap paling efektif dapat dilakukan dengan cara yang sangat sederhana sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Perilaku kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya dengan kebijakan yang dilakukan akan berhubungan

dengan tingkat profesionalitas dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu perilaku pemimpin yang baik akan mempengaruhi kepada motivasi kerja guru, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu karakteristik tertentu dari perilaku dan sikap. Sehingga tercapai pula suatu tujuan yang diinginkan oleh para pegawai yaitu tingkat profesionalitas semakin meningkat.

Untuk memperjelas hubungan antara Perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel X dengan peningkatan profesionalitas guru sebagai variabel Y, maka peneliti menggambarannya seperti berikut:



Gambar 2.1 Skema Hubungan antara Variabel

Keterangan:

1. H1 : Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional
2. H2 : Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional
3. H3 : Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional

C. PENELITIAN YANG RELEVAN

Berikut akan dikemukakan beberapa hasil penelitian yang terkait dengan variabel – variabel yang di teliti, sebagai berikut:

Villa Delvina Br. Ginting 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% ddpengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

Tuah Manurung (2013) dalam penelitiannya yang berjudul: Pengaruh Persepsi Gaya 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 Gaya 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 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap tingkat Profesional guru. Hal ini memiliki arti bahwa, semakin baik Gaya Kepemimpinan Kepala

Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja maka semakin baik juga tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMA negeri se- Kota Tanjung Balai.

Imam 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 kontribusi 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 kontribusi sebesar 87,10% dan sisa sebesar 12,90% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kompetensi profesional, keterampilan proses, dan motivasi.

Samsul Effendi 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%.

Ari Wahyu Ningrat 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%.

Lamiang (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya 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 profesional 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 profesional guru (y1), tetapi

memberikan pengaruh positif pada kinerja guru (y_2) sebesar 0.48314. (c) Variabel Participating sama-sama memberikan pengaruh positif pada kedua dependen variabel. Variabel Participating (x_3) memberikan pengaruh positif sebesar 0.61648 pada kompetensi professional guru (y_1), dan juga memberikan pengaruh positif pada kinerja guru (y_2) sebesar 0.60011. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan pimpinan sekolah dengan participating (x_3), semakin baik pula kinerja guru (y_2); dan kompetensi professional guru (y_1). (d) Variabel delegating (x_4) memberikan pengaruh negatif sebesar -0.82885 pada kompetensi professional guru (y_1), tetapi memberikan pengaruh positif pada kinerja guru (y_2) sebesar 0.32603. Selain itu, hasil analisis korelasi kanonik untuk faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi professional guru (y_1) dan kinerja guru (y_2) adalah participating (x_3) delegating (x_4) telling (x_1) dan selling (x_2). Berdasarkan analisis korelasi kanonik dapat diperoleh hasil bahwa dalam hubungan peningkatan kompetensi professional guru dan kinerja guru, variabel indikator pada variabel gaya kepemimpinan pemimpin sekolah adalah variabel participating (x_3) Sehingga dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi participating gaya kepemimpinan pemimpin sekolah hal akan diikuti pula dengan semakin tinggi peningkatan kompetensi professional guru dan kinerja guru, dan sebaliknya.

Amalni Mutmainah Ramadhani (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

bisa secara langsung mempengaruhi prestasi akademik siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang.

Ermi Nurfitriah (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru Di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Menurut hasil penelitiannya menyatakan: Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Profesionalisme guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung memiliki kecenderungan sangat baik. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru di MTS Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung, dengan nilai korelasi antara X dan Y sebesar 43,8%. Selain itu, sebesar 23,7% variabel Y dijelaskan oleh variabel X dan sekitar $(100\% - 23,7\% = 76,3\%)$ dijelaskan oleh variabel lain. Dengan kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 23,7% sehingga masih ada 76,3% faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme guru.

Moh Mashdi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Man Se-Kabupaten Blitar. Dari hasil penelitian ini menjelaskan beberapa hal penting, yaitu: (1) variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kesejahteraan guru; (2) variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja guru; (3) variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja; (4) variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; (5) variabel kesejahteraan guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru; (6) variabel motivasi kerja guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru.

Olyvia Yancomala (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Menurut hasil penelitiannya menyatakan: Hasil

penelitian dan pengujian hipotesis tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dilihat dari gaya kepemimpinan di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan indikator menyusun rencana kerja, memberikan pengarahan/petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas bawahan, memberikan motivasi kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan mengembangkan hubungan yang bersahabat dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup baik, dimana skor terendah berada pada gaya kepemimpinan berorientasi tugas. Dilihat dari motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan indikator tanggung jawab dalam bekerja, inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan dapat dikategorikan pada tingkat penafsiran cukup dimana skor terendah berada pada indikator tanggung jawab dalam bekerja. Terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pegawai tersebut dan sebaliknya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima.

Rika Ariyani (2017) dalam penelitiannya yang Berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru*. Menurut penelitiannya menyatakan: Kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Salah satu peran kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sebuah lembaga pendidikan adalah mengembangkan profesionalisme guru, karena sebagaimana yang diketahui guru merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam proses dan hasil pendidikan. Guru adalah penentu keberhasilan pendidikan. Pengembangan profesi guru pada dasarnya adalah peningkatan kualitas dimensi-dimensi kompetensi guru. Beberapa dimensi utama dalam kompetensi guru adalah: kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pengembangan profesi guru merupakan strategi yang dapat membantu guru agar lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan utama pengembangan profesionalisme guru adalah mewujudkan guru profesional sesuai harapan sekolah. Dalam rangka pengembangan profesionalisme guru, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu: mengikutsertakan guru dalam berbagai forum ilmiah (diklat/in-service training), mengikuti dalam program sertifikasi guru, studi lanjut atau tugas belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, revitalisasi dan optimalisasi organisasi profesi guru seperti MGMP, peningkatan pelayanan dan penambahan fasilitas penunjang, meningkatkan tunjangan kesejahteraan guru serta membentuk forum silaturahmi antar guru.

Sunarto (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Komitmen Organisasional. Menurut penelitiannya menyatakan: dalam penelitian pada guru SD di UPT Dindikbud Wiradesa: (1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, disebabkan mayoritas usia sudah banyak yang 50 tahun ke atas sehingga kedisiplinan sangat kurang perlu diadakan pembinaan secara berkelanjutan, (2) Kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru semakin kuat/tinggi kompetensi profesional yang dimiliki guru maka akan meningkat kinerja guru-guru, (3) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru, merupakan komitmen organisasional yang perlu dipertahankan dengan cara sosialisasi dan pembinaan secara berkala agar komitmen tetap terjaga sesuai dengan aturan yang berlaku di lingkungan guru, (4) Motivasi terhadap kinerja guru dimoderasi komitmen organisasional tidak berpengaruh sehingga harus ada tindak lanjut untuk mengadakan pembinaan kedinasan agar komitmen dan integritas serta loyalitas guru terhadap pimpinan dapat berjalan dan dilaksanakan dengan baik, (5) Kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi komitmen organisasional tidak berpengaruh maka harus mengadakan pelatihan, penataran, diklat mandiri, workshop, maupun studi lanjut agar sumber daya manusianya meningkat kompetensinya.

D. PENGAJUAN HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian yang harus di uji kebenarannya. Hipotesis akan membawa kepada kesimpulan untuk menolak atau menerima hipotesis (Usman, 2003: 119). Dengan demikian akan dihadapkan pada dua pilihan hipotesis alternatif yang disingkat H_a yang cenderung dikatakan positif dan H_o yang cenderung dinyatakan negatif. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_a : Adanya hubungan yang positif antara Perilaku Kepemimpinan dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.
2. H_a : Adanya hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.
3. H_a : Adanya hubungan yang positif antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan perhitungan data – data yang didapat dari persebaran instrumen – instrumen yang digunakan. Untuk perhitungan instrumen maka peneliti menggunakan perhitungan korelasi ganda. Sebagaimana dijelaskan Rusydi Ananda (2018: 234) bahwa korelasi ganda digunakan apabila penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dengan kata lain variabel independen yang diteliti terdiri dari dua variabel atau lebih. Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama – sama atau lebih dengan variabel yang lain disebut koefisien korelasi ganda dan biasa di simbolkan dengan R.

B. LOKASI PENELITIAN

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah keseluruhan 7 madrasah. Dengan guru sebagai subjek penelitian. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan April 2020. Secara rinci tahapan penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel. 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan						
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Penyusunan Proposal Penelitian							
2	Seminar Proposal							
3	Perbaikan Proposal penelitian							
4	Pengambilan Data Responden							
5	Analisis Data Penelitian dan Kesimpulan							
6	Seminar Hasil Penelitian							
7	Perbaikan Laporan Akhir Penelitian							
8	Seminar/ Sidang Tesis							

C. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015: 119). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang yang terdiri dari 7 sekolah. Adapun populasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Daftar Sekolah

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1.	MTs Al- Washliyah 22 Galang	19
2.	MTs Muhammadiyah 26 Galang	13
3.	MTs Al- Washliyah Petumbukan	20
4.	MTs Islamiyah Petangguhan	14
5.	MTs YAPI – BKAI Sei Karang	25
6.	MTs Pondok Pesantren Al- Qomariyah	18
7.	MTs Al- Maidah Kotasari	18
Total		127

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti berpedoman kepada ketentuan. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik *simple random sampling* yang menggunakan tabel penentuan jumlah sampel. Sebagaimana ditentukan oleh Isaac dan Michael dengan jumlah populasi sebanyak 127 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5% maka tingkat kepercayaan yang diperoleh sebesar 95%. Untuk pengambilan sampel maka dilakukan dengan menggunakan teknik *Sampling Proporsional* dimana sampel di hitung berdasarkan perbandingan. Adapun hasil dari perhitungan sampel maka di peroleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang.

Tabel. 3.3
Hasil Sampling Proporsional

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1.	MTs Al- Washliyah 22 Galang	$\frac{19}{127} \times 95 = 15$
2.	MTs Muhammadiyah 26 Galang	$\frac{13}{127} \times 95 = 10$
3.	MTs Al- Washliyah Petumbukan	$\frac{20}{127} \times 95 = 15$
4.	MTs Islamiyah Petanguhan	$\frac{14}{127} \times 95 = 10$
5.	MTs YAPI – BKAI Sei Karang	$\frac{25}{127} \times 95 = 19$
6.	MTs Pondok Pesantren Al- Qomariyah	$\frac{18}{127} \times 95 = 13$
7.	MTs Al- Maidah Kotasan	$\frac{18}{127} \times 95 = 13$
Total		95

D. DEFINISI OPERASIONAL

1. Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan merupakan proses interaksi manusia terhadap lingkungan dalam mempengaruhi orang lain. Perilaku pemimpin berorientasi pada hubungan bawahan dan berorientasi pada bidang tugas. Perilaku ini lebih mengacu kepada mendorong, mendukung dan memperhatikan bawahan tentang kesejahteraan, mendengarkan keluhan serta menerima saran kepada bawahan.

Berdasarkan teori tersebut bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan di ukur dengan angket menggunakan skala likert dengan indikator yang dibutuhkan Perilaku Kepemimpinan adalah:

- a. Memberi dukungan
- b. Mengembangkan
- c. Memberi Pengakuan
- d. Memberi Imbalan
- e. Mengelola Konflik

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dan dorongan yang diberikan kepada para pegawai secara terarah guna untuk mencapai tujuan organisasi. Kekuatan motivasi pada seseorang dapat berubah yang disebabkan karena kepuasan kebutuhan. Jika kebutuhan dapat terpenuhi maka akan terciptanya kepuasan serta mencari cara untuk mencapai tujuan dengan keinginan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan teori tersebut bahwa variabel Motivasi Kerja di ukur dengan angket menggunakan skala likert dengan indikator yang dibutuhkan Motivasi Kerja adalah:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Keamanan
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

3. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi Profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus di kuasai guru mencakup penguasaan materi kurikulum. Profesionalitas mengacu pada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat keahlian yang dimiliki dalam melakukan perkerjaan.

Berdasarkan teori tersebut bahwa variabel Profesionalitas Guru di ukur dengan angket menggunakan skala likert dengan indikator yang dibutuhkan Kompetensi Profesional Guru adalah:

- a. Memiliki Pengetahuan
- b. Memiliki kemampuan dalam teori dan praktik
- c. Memiliki keterampilan dalam mengelola metode dan teknik pelajaran
- d. Memiliki sikap yang baik
- e. Memiliki kebiasaan yang positif

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mengumpulkan data dari lapangan, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data yang di pergunakan dalam penelitian ini berupa Angket digunakan untuk mengajukan pernyataan secara tertulis yang akan di lengkapi dengan alternatif jawaban kepada seluruh guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang yang telah di tetapkan memiliki sampel sebanyak 95 orang guru. Angket yang diajukan dalam penelitian di bagi kepada tiga bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian yaitu: perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan peningkatan Kompetensi profesional.

F. INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini menggunakan lembar angket sebagai alat didalam pengumpulan data. Adapun jumlah item angket untuk masing – masing variabel adalah:

1. Sebanyak 25 item untuk variabel Perilaku Kepemimpinan
2. Sebanyak 25 item untuk variabel Motivasi Kerja
3. Sebanyak 25 item untuk Peningkatan Kompetensi Profesional

Untuk masing – masing item angket dari masing – masing variabel penelitian memiliki 5 alternatif pilihan jawaban yang masing – masing juga memiliki bobot atau skor jawaban. Untuk skor jawaban dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Sistem Penilaian Instrumen/ Angket Penelitian

No	Keterangan	Nilai/ Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Penyusunan angket akan di sesuaikan dengan indikator dari masing – masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi- kisi instrumen. Adapun kisi – kisi instrumen/ angket penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.5
Kisi – kisi Angket Perilaku Kepemimpinan

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Perilaku Kepemimpinan (X1)	Bahar Agus Setiawan (2013)	1) Memberi dukungan	1 s/d 5	5
		2) Mengembangkan	6 s/d 10	5
		3) Memberi Pengakuan	11 s/d 15	5
		4) Memberi Imbalan	16 s/d 20	5
		5) Mengelola Konflik	21 s/d 25	5
Jumlah				25

Kisi – kisi instrumen digunakan untuk memperoleh data variabel X1 (Perilaku Kepemimpinan) dapat di lihat pada tabel 3.5 yang memiliki 5 indikator yang nantinya akan di kembangkan menjadi beberapa pertanyaan pada masing – masing indikator yang siap di bagikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang dihasilkan berupa angka - angka.

Tabel. 3.6
Kisi – kisi Angket Motivasi Kerja

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Motivasi Kerja (X2)	Abraham Maslow (1950)	1) Kebutuhan Fisiologis	1 s/d 5	5
		2) Kebutuhan Keamanan	6 s/d 10	5
		3) Kebutuhan Sosial	11 s/d 15	5
		4) Kebutuhan Penghargaan	16 s/d 20	5
		5) Kebutuhan Aktualisasi Diri	21 s/d 25	5
Jumlah				25

Kisi – kisi instrumen digunakan untuk memperoleh data variabel X2 (Motivasi Kerja) dapat di lihat pada tabel 3.6 yang memiliki 5 indikator yang nantinya akan di kembangkan menjadi beberapa pertanyaan pada masing – masing indikator yang siap di bagikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang dihasilkan berupa angka - angka.

Tabel 3.7
Kisi – kisi Angket Kompetensi Profesional

Variabel	Teori	Indikator	No. Item	Jumlah		
Peningkatan Kompetensi Profesional	Nurdin (2008)	1) Memiliki Pengetahuan	1 s/d 5	5		
		2) Memiliki Kemampuan dalam teori dan praktik	6 s/d 10	5		
			11 s/d 15	5		
			16 s/d 20	5		
			21 s/d 25	5		
		3) Memiliki keterampilan dalam mengelola metode dan teknik pelajaran				
		4) Memiliki Sikap yang baik				
		5) Memiliki kebiasaan yang positif				
		Jumlah				25

Kisi – kisi instrumen digunakan untuk memperoleh data variabel Y (Kompetensi Profesional) dapat di lihat pada tabel 3.7 yang memiliki 5 indikator yang nantinya akan di kembangkan menjadi beberapa pertanyaan pada masing – masing indikator yang siap di bagikan kepada responden untuk mendapatkan jawaban yang dihasilkan berupa angka - angka.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen data

Untuk pengujian instrumen data maka dapat dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Untuk mendapatkan validitas dari angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson.

Rumus:

$$r_{yx} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang dilakukan pada Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan SPSS dengan hasil rekapitulasi tabel di bawah ini:

Tabel 3.8
Ringkasan Perhitungan Validitas Perilaku Kepemimpinan (X1)

No	R hitung	R tabel	Keterangan	No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,560	0,514	Valid	14	0,500	0,514	Tidak Valid
2	0,607	0,514	Valid	15	0,623	0,514	Valid
3	0,710	0,514	Valid	16	0,699	0,514	Valid
4	0,673	0,514	Valid	17	0,623	0,514	Valid
5	0,522	0,514	Valid	18	0,642	0,514	Valid
6	0,560	0,514	Valid	19	0,648	0,514	Valid
7	0,605	0,514	Valid	20	0,681	0,514	Valid
8	0,688	0,514	Valid	21	0,672	0,514	Valid
9	0,734	0,514	Valid	22	0,468	0,514	Tidak Valid
10	0,708	0,514	Valid	23	0,712	0,514	Valid
11	0,461	0,514	Tidak Valid	24	0,648	0,514	Valid
12	0,620	0,514	Valid	25	0,781	0,514	Valid
13	0,536	0,514	Valid				

Dari tabel diatas di peroleh nilai r hitung untuk tiap –tiap instrumen angket. Nilai r hitung di bandingkan dengan nilai r tabel dengan $N= 15$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,514. Jika nilai r hitung $>$ dari r tabel maka di nyatakan valid dan begitu juga sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Dari tabel diatas diketahui ada instrumen 22 yang dinyatakan valid dan ada 3 instrumen yang di nyatakan tidak valid. Menurut Sugiono (2015:174) apabila nilai korelasi dibawah dari harga r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang dilakukan pada Variabel Motivasi Kerja (X2) yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan SPSS dengan hasil rekapitulasi tabel di bawah ini:

Tabel 3.9
Ringkasan Perhitungan Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	R hitung	R tabel	Keterangan	No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,578	0,514	Valid	14	0,639	0,514	Valid
2	0,628	0,514	Valid	15	0,727	0,514	Valid
3	0,598	0,514	Valid	16	0,308	0,514	Tidak Valid
4	0,549	0,514	Valid	17	0,774	0,514	Valid
5	0,833	0,514	Valid	18	0,828	0,514	Valid
6	0,539	0,514	Valid	19	0,737	0,514	Valid
7	0,535	0,514	Valid	20	0,773	0,514	Valid
8	0,563	0,514	Valid	21	0,616	0,514	Valid
9	0,754	0,514	Valid	22	0,587	0,514	Valid
10	0,382	0,514	Tidak Valid	23	0,483	0,514	Tidak Valid
11	0,651	0,514	Valid	24	0,656	0,514	Valid
12	0,818	0,514	Valid	25	0,831	0,514	Valid
13	0,553	0,514	Valid				

Dari tabel diatas di peroleh nilai r hitung untuk tiap –tiap instrumen angket. Nilai r hitung di bandingkan dengan nilai r tabel dengan N= 15 dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,514. Jika nilai r hitung > dari r tabel maka di nyatakan valid dan begitu juga sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Dari tabel diatas diketahui ada instrumen 22 yang dinyatakan valid dan ada 3 instrumen yang di nyatakan tidak valid.

Menurut Sugiono (2015:174) apabila nilai korelasi dibawah dari harga r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang dilakukan pada Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y) yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan SPSS dengan hasil rekapitulasi tabel di bawah ini:

Tabel 3.10
Ringkasan Perhitungan Validitas Kompetensi Profesionalitas Guru (Y)

No	R hitung	R tabel	Keterangan	No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,649	0,514	Valid	14	0,384	0,514	Tidak Valid
2	0,472	0,514	Tidak Valid	15	0,824	0,514	Valid
3	0,777	0,514	Valid	16	0,654	0,514	Valid
4	0,415	0,514	Tidak Valid	17	0,648	0,514	Valid
5	0,289	0,514	Tidak Valid	18	0,397	0,514	Tidak Valid
6	0,748	0,514	Valid	19	0,421	0,514	Tidak Valid
7	0,746	0,514	Valid	20	0,549	0,514	Valid
8	0,715	0,514	Valid	21	0,830	0,514	Valid
9	0,543	0,514	Valid	22	0,581	0,514	Valid
10	0,759	0,514	Valid	23	0,700	0,514	Valid
11	0,472	0,514	Tidak Valid	24	0,480	0,514	Tidak Valid
12	0,529	0,514	Valid	25	0,777	0,514	Valid
13	0,753	0,514	Valid				

Dari tabel diatas di peroleh nilai r hitung untuk tiap –tiap instrumen angket. Nilai r hitung di bandingkan dengan nilai r tabel dengan N= 15 dan $\alpha = 0,05$ adalah 0,514. Jika nilai r hitung > dari r tabel maka di nyatakan valid dan begitu juga sebaliknya maka dinyatakan tidak valid. Dari tabel diatas diketahui ada instrumen 17 yang dinyatakan valid dan ada 8 instrumen yang di nyatakan tidak valid. Menurut Sugiono (2015:174) apabila nilai korelasi dibawah dari harga r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah item

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

Uji realibilitas dengan menggunakan SPSS versi 16.0 uji reabilitas dengan melihat nilai dari *Cronbach's alpha* dari SPSS versi 16.0 digunakan untuk mengukur keandalan indikator- indikator dalam kuesioner penelitian. Tingkat keandalan *Cronbach's alpha* dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.11
Nilai Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 – 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Perhitungan reliabilitas data penelitian menggunakan rumus diatas dihitung menggunakan SPSS 16,0 yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel. 3.12
Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	25

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel Perilaku Kepemimpinan (X1), yang dilihat adalah nilai *Cronbach's alpha* yang di peroleh sebesar 0,946. itu artinya kuesioner dinyatakan sangat handal.

Tabel 3.13
Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	25

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X2), yang dilihat adalah nilai *Cronbach's alpha* yang di peroleh sebesar 0,947. itu artinya kuesioner dinyatakan sangat handal.

Tabel 3.14
Reliabilitas Kompetensi Profesional (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	25

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel Kompetensi Profesional (Y), yang dilihat adalah nilai *Cronbach's alpha* yang di peroleh sebesar 0,936. itu artinya kuesioner dinyatakan sangat handal.

2. Uji Deskripsi Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bagan. Rumus yang dipakai menurut Indra Jaya dan Ardat (2013: 83). Sebagai berikut:

a. Mean

Untuk mencari nilai mean digunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan:

$\sum Xi$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah responden/ sampel

b. Median (Me)

Untuk mencari nilai median di gunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = b + p \left(\frac{0,5 n - F}{f} \right)$$

Keterangan:

b = Batas bawah

p = Panjang kelas median

n = Banyak responden/ sampel

F = Jumlah semua frekuensi sebelum frekuensi modus

f = frekuensi kelas median

c. Modus

Untuk mencari nilai modus di gunakan rumus sebagai berikut:

$$Mo = b + p \frac{b_1}{(b_1 + b_2)}$$

Keterangan:

b = batas bawah kelas modus dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modus

b_1 = besar nilai frekuensi sebelum kelas modus

b_2 = besar nilai frekuensi setelah kelas modus

d. Standar Deviasi

Untuk mencari nilai standar deviasi di gunakan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}}{n (n-1)}$$

Keterangan:

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah responden/ sampel

3. Uji Kecenderungan Data

Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data variabel Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional dilakukan uji kecenderungan dari variabel yang kemudian dikategorikan kecenderungan menjadi 4 kategori yaitu:

$(Mi + 1,5 SD)$ Sampai keatas	= Sangat Baik
(Mi) sampai dengan $(Mi + 1,5 SD)$	= Baik
$(Mi - 1,5 SD)$ sampai dengan (Mi)	= Cukup Baik
$(Mi - 1,5 SD)$ sampai dengan ke bawah	= Tidak Baik

4. Uji Persyaratan Analisis

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang telah terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau bahkan sebaliknya. Jadi, apabila data yang di kumpulkan memiliki distribusi yang normal maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Untuk uji normalitas di gunakan Uji Liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Pengamatan $X_1 X_2 \dots X_N$ di jadikan bilangan baku $Z_1 Z_2 \dots Z_N$ dengan menggunakan rumus $Z = \frac{x - \bar{x}}{s}$ (\bar{x} dan s merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel)
- Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian di hitung peluang $F(Z - Z_1)$

- c. Selanjutnya di hitung proporsi Z_1, Z_2, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(Z)$, maka $S(Z) =$ banyaknya $\frac{Z_1 Z_2 \dots Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$
- d. Hitung selisih $F(Z_1) - S(Z)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
- e. Mengambil harga paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebutlah harga terbesar ini L_o .
- f. Di ambil harga mutlak terbesar (L_o) untuk menerima atau menolak hipotesis, lalu di bandingkan L_o dengan nilai kritis yang di ambil dari daftar untuk taraf signifikan 5% dengan kriteria:

Jika $L_o < L_{\text{tabel}}$ sampel Distribusi Normal

Jika $L_o > L_{\text{tabel}}$ sampel Tidak Didistribusikan Normal

b. Uji Homogenitas

Pengujian Homogenitas dapat di lakukan dengan menggunakan rumus bartlet (Jaya, 2010: 197) yang dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini:

- Menghitung varians setiap sampel
- Masukkan varians setiap sampel kedalam tabel bartlet
- Menghitung varians gabungan dengan rumus:

$$\frac{(n_1 \times S1^2) + (n_2 \times S2^2) + (n_3 \times S3^2)}{n1 + n2 + n3}$$

c. Uji Linearitas

Uji linieritas ini di lakukan untuk mengetahui hubungan antara variable dependen dengan variabel independen (Jaya, 2010: 158). Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Berikut ini rumus yang di gunakan dalam uji linieritas yaitu dengan mencari nilai a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2)(\sum Xi)(\sum Xi.Yi)}{n.(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum Xi \cdot Yi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \cdot (\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2}$$

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Korelasi

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis yang dapat digunakan adalah menghitung terlebih dahulu korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan Korelasi Pearson (*Pearson Correlation*). Kemudian dicari besar angka koefisien untuk persamaan garis regresi. Selanjutnya dilakukan uji F melalui perhitungan anova untuk melihat signifikansi persamaan regresi yang diperoleh. Untuk uji regresi ganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana untuk nilai a, b1 dan b2 dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1x_1 - b_2x_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1)(\sum x_2y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_1y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

Setelah didapat persamaan regresi ganda kemudian dilakukan signifikansi keberartian regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{regresi}}{k}}{\frac{JK_{residu}}{(n-k-1)}}$$

Untuk menghitung koefisien korelasi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2rx_1y rx_2y rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan:

$R_{x_1x_2}$: Koefesien Korelasi ganda

r_{x_1y} : Koefesien Korelasi antara x_1 dengan y

r_{x_2y} : Koefesien Korelasi antara x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$: Koefesien Korelasi antara x_1 dengan x_2

Menurut Triton dalam Sujianto (2010:32) skala dikelompokkan dalam 5 kelas interval, maka kemantapan alpha dapat di interpretasikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.15

Interpretasi koefisien korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

Untuk menguji signifikansi Korelasi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R_2 (n-k-1)}{k (1-R^2)}$$

Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka korelasi signifikan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka korelasi tidak signifikan

b. Uji Signifikansi Korelasi/ Uji t

Sudjana (2005: 330) menyatakan bahwa untuk mengetahui hasil penelitian signifikansi atau tidak maka di lakukan uji t dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Harga yang di hitung dan menunjukkan nilai standart deviasi dari distribusi t tabel.

r^2 = Koefisien

n = Jumlah responden/ sampel

Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka korelasi signifikan dan sebaliknya jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka korelasi tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. DESKRIPSI DATA

a. Deskripsi Data Perilaku Kepemimpinan

Untuk meneliti Perilaku Kepemimpinan yang meliputi indikator maka peneliti mengajukan instrument angket penelitian sebanyak 25 pernyataan kepada 95 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor sebagaimana telah dikemukakan pada Bab III tentang instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian sehingga angket tersebut diketahui validitas serta reliabilitasnya. Dalam penelitian ini guru yang berjumlah sebanyak 95 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang Perilaku Kepemimpinan di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 121 dan skor terendah adalah sebesar 82. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel Perilaku Kepemimpinan di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1)

Deskripsi	Nilai
Skor Tertinggi	121
Skor Terendah	85
Mean	101,60
Standar Deviasi	8,552

Modus	102
Median	102,00

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi hasil angket variabel Perilaku Kepemimpinan (X1).

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor (R)} &= X_{max} - X_{min} \\ &= 121 - 82 = 39 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas Interval (k)} &= 1 + 3,3 (\log n) \\ &= 1 + 3,3 (\log 95) = 7,501 = 8 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

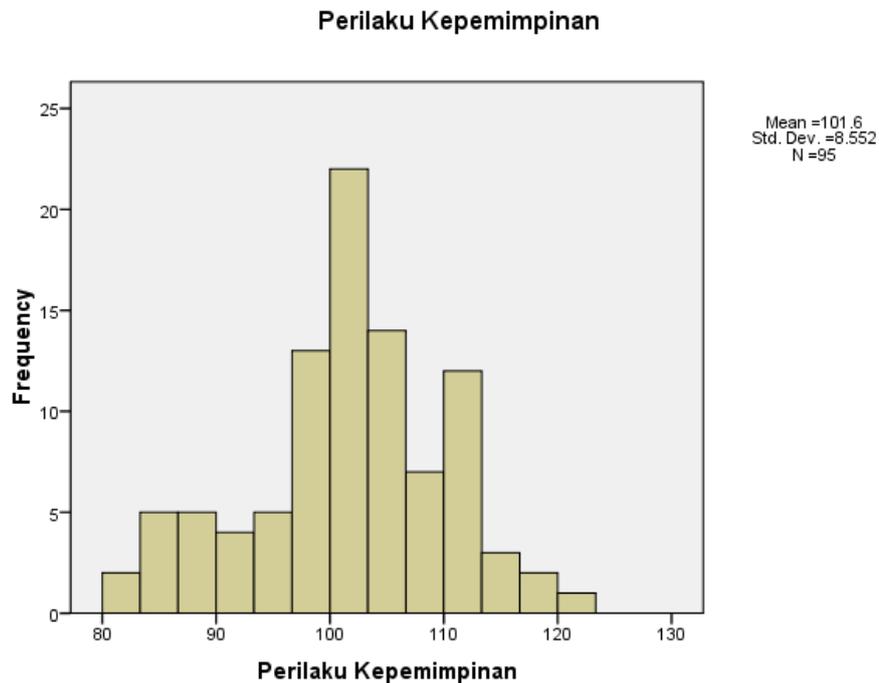
$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= \frac{R}{k} \\ &= \frac{39}{7,50} = 5,2 = 5 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1)

NO	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	82 – 86	7	7,36%
2	87 – 91	7	7,36%
3	92 – 96	7	7,36%
4	97 – 101	21	22,10%
5	102 – 106	28	29,47%
6	107 – 111	13	13,68%
7	112 – 116	9	9,47%
8	117 – 121	3	3,15%
Total		95	100%

Berdasarkan uraian hasil penjumlahan distribusi frekuensi variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) 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 28 item (29,47%) paling banyak berada pada interval 102-106. Sementara sebanyak 3 item (3,15%) paling sedikit berada pada interval 117-121. 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 sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

b. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Untuk meneliti Motivasi Kerja yang meliputi indikator maka peneliti mengajukan instrument angket penelitian sebanyak 25 pernyataan kepada 95 responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor sebagaimana telah dikemukakan pada Bab III tentang instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian sehingga angket tersebut diketahui validitas serta reabilitasnya. Dalam penelitian ini guru yang berjumlah sebanyak 95 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang Motivasi Kerja di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 122 dan skor terendah adalah sebesar 83. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel Motivasi Kerja di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Deskripsi	Nilai
Skor Tertinggi	122
Skor Terendah	83
Mean	101,46
Standar Deviasi	7,759
Modus	101
Median	101,00

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi hasil angket variabel Motivasi Kerja (X2).

$$\begin{aligned} \text{Rentang Skor (R)} &= X_{max} - X_{min} \\ &= 122 - 83 = 39 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak Kelas Interval (k)} &= 1 + 3,3 (\log n) \\ &= 1 + 3,3 (\log 95) = 7,501 = 8 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

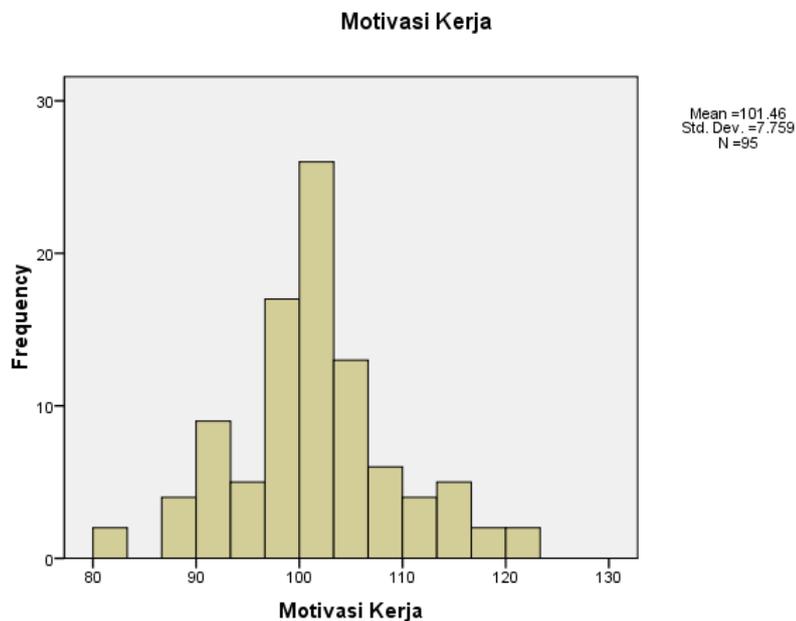
$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas (P)} &= \frac{R}{k} \\ &= \frac{39}{7,50} = 5,2 = 5 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	83 – 87	3	3,15%
2	88 – 92	9	9,47%
3	93 – 97	11	11,57%
4	98 – 102	39	41,05%
5	103 – 107	20	21,05%
6	108 – 112	7	7,36%
7	113 – 117	4	4,21%
8	118 – 122	2	2,10%
Total		95	100%

Berdasarkan uraian hasil penjumlahan distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X2) diatas maka histogram yang disajikan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan gambar grafik menunjukkan bahwa frekuensi variabel Motivasi Kerja sebanyak 39 item (41,05%) paling banyak berada pada interval 98-102. Sementara sebanyak 2 item (2,10%) paling sedikit berada pada interval 118-122. 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 sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

c. Deskripsi Data Kompetensi Profesional

Untuk meneliti Komptensi Profesional yang meliputi indikator maka peneliti mengajukan instrument angket penelitian sebanyak 25 pernyataan kepada 95

responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada tiap pilihan jawaban menggunakan skor sebagaimana telah dikemukakan pada Bab III tentang instrument penelitian. Angket penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian sehingga angket tersebut diketahui validitas serta reabilitasnya. Dalam penelitian ini guru yang berjumlah sebanyak 95 orang yang telah ditetapkan sebagai sampel di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dapat dikemukakan bahwa perolehan skor tertinggi dari angket adalah sebesar 122 dan skor terendah adalah sebesar 75. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

Ringkasan Karakteristik Data Variabel Kompetensi Profesional (Y)

Deskripsi	Nilai
Skor Tertinggi	122
Skor Terendah	75
Mean	101,62
Standar Deviasi	10,704
Modus	109
Median	101,00

Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi hasil angket variabel Kompetensi Profesional (Y).

$$\text{Rentang Skor (R)} = X_{max} - X_{min}$$

$$= 122 - 75 = 47$$

$$\text{Banyak Kelas Interval (k)} = 1 + 3,3 (\log n)$$

$$= 1 + 3,3 (\log 95) = 7,501 = 8 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Panjang Kelas (P)} = \frac{R}{k}$$

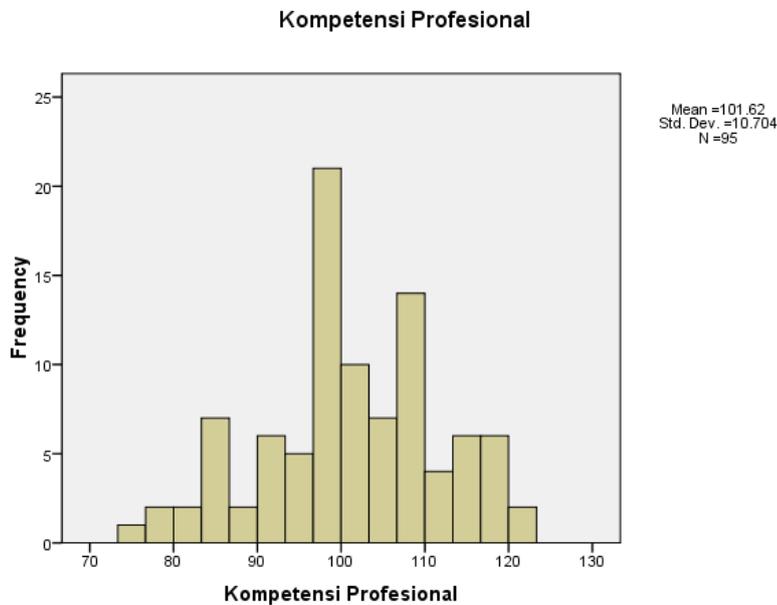
$$= \frac{47}{7,50} = 6,2 = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional (Y)

NO	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	75 – 80	3	3,15%
2	81 – 86	9	9,47%
3	87 – 92	5	5,26%
4	93 – 98	16	16,84%
5	99 – 104	24	25,26%
6	105 – 110	20	21,05%
7	111 – 116	10	10,52%
8	117 – 122	8	8,42%
Total		95	100%

Berdasarkan uraian hasil penjumlahan distribusi frekuensi variabel Kompetensi Profesional (Y) diatas maka histogram yang disajikan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3

Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi Profesional (Y)

Berdasarkan gambar grafik menunjukkan bahwa frekuensi variabel Kompetensi Profesional sebanyak 24 item (25,26%) paling banyak berada pada interval 99-104. Sementara sebanyak 3 item (3,15%) paling sedikit berada pada interval 75-80. 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 sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

2.UJI KECENDERUNGAN DATA

Dalam menentukan tingkat kecenderungan variabel penelitian, variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada ketentuan tabel berikut:

Tabel 4.7
Kategori Kecenderungan Data

NO	Skor	Kategori
1	Mean + 1,5 SD ke atas	Sangat Baik
2	Mean sampai Mean + 1,5 SD	Baik
3	Mean – 1,5 SD sampai Mean	Cukup Baik
4	Mean – 1,5 SD ke bawah	Tidak Baik

a. Tingkat Kecenderungan Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Perilaku Kepemimpinan (X1) digunakan nilai mean 101,60 dan standar deviasi 8,552. Perhitungan tingkat kecenderungan variabel perilaku kepemimpinan akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Kategori Kecenderungan Data Variabel Perilaku Kepemimpinan (X1)

No	Skor	F Observasi	F Relatif	Kategori
1	114,42 - keatas	6	6,31 %	Sangat Baik
2	101,60 – 114,42	52	54,73 %	Baik
3	88,77 – 101,60	29	30,52 %	Cukup Baik
4	88,77 – kebawah	8	8,42 %	Tidak Baik
Jumlah		95	100 %	

Berdasarkan data tabel 4.8 diperoleh tingkat kecenderungan Perilaku Kepemimpinan di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang berada dalam kategori sangat baik yakni sebanyak 6 orang (6,31 %), termasuk kategori 52 orang (54,73%), dalam kategori cukup baik 29 orang (30,52 %) dan kategori tidak baik sebanyak 8 orang (8,42 %).

b. Tingkat Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Motivasi Kerja (X2) digunakan nilai mean 101,46 dan standar deviasi 7,759. Perhitungan tingkat kecenderungan variabel motivasi kerja akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Kategori Kecenderungan Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Skor	F Observasi	F Relatif	Kategori
1	113,09 - keatas	9	9,47%	Sangat Baik
2	101,46 – 113,09	42	44,21 %	Baik
3	89,82 – 101,46	41	43,15 %	Cukup Baik
4	89,82 – kebawah	3	3,15 %	Tidak Baik
Total		95	100 %	

Berdasarkan data tabel 4.9 diperoleh tingkat kecenderungan Motivasi Kerja di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang berada dalam kategori sangat baik yakni sebanyak 9 orang (9,47 %), termasuk kategori 42 orang (44,21%), dalam kategori cukup baik 41 orang (43,15 %) dan kategori tidak baik sebanyak 3 orang (3,15 %).

c. Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional (Y)

Dalam mengidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kompetensi Profesional (Y) digunakan nilai mean 101,62 dan standar deviasi 10,704. Perhitungan tingkat kecenderungan variabel kompetensi profesional akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Kategori Kecenderungan Data Variabel Kompetensi Profesional (Y)

No	Skor	F Observasi	F Relatif	Kategori
1	117,67 - keatas	8	8,42 %	Sangat Baik
2	101,62 – 117,67	41	43,15 %	Baik
3	85,56 – 101,62	34	35,78 %	Cukup Baik
4	85,56 – kebawah	12	12,63 %	Tidak Baik
Total		95	100 %	

Berdasarkan data tabel 4.10 diperoleh tingkat kecenderungan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang berada dalam kategori sangat baik yakni sebanyak 8 orang (8,42 %), termasuk kategori 41 orang (43,15%), dalam kategori cukup baik 34 orang (35,78 %) dan kategori tidak baik sebanyak 12 orang (12,63 %).

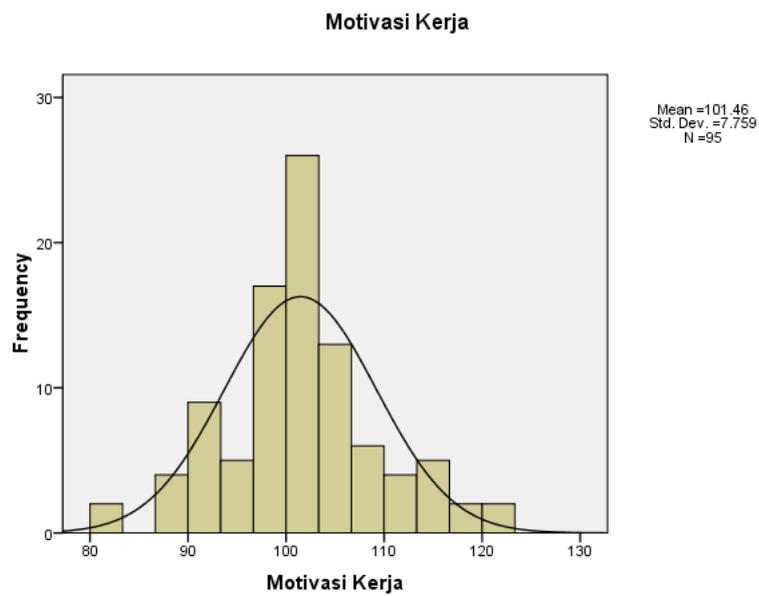
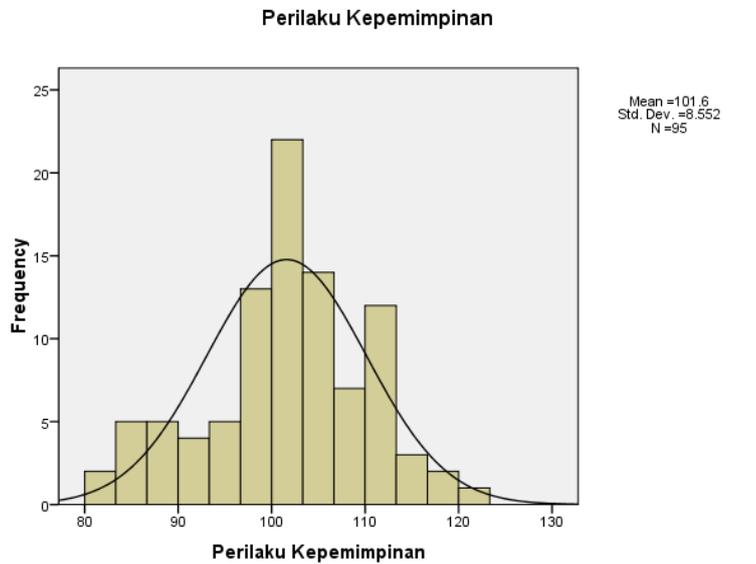
3. UJI PERSYARATAN ANALISIS

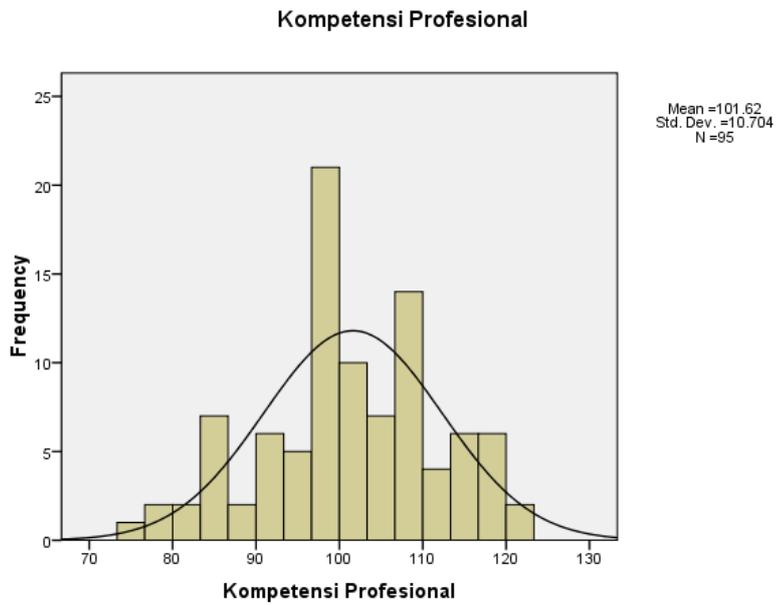
Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu perlu melakukan uji persyaratan analisis. Jika variabel masing – masing memenuhi uji persyaratan analisis maka pengujian dapat dilanjutkan. Uji persyaratan analisis ini meliputi, uji Normalitas, uji Homogenitas dan uji Linearitas dapat diketahui sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal dapat dilihat dari grafik Histogram dan grafik Q-Q Plot. Dimana pada histogram ditunjukkan dengan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan membentuk bukit, grafik Q-Q plot ditunjukkan dengan titik – titik yang menyebar di sekitar garis diagonal maka data tersebut dikatakan berdistribusi Normal. Uji ini menjadi sangat penting untuk mengetahui apakah data dapat dilanjutkan untuk diuji atau tidak. Sebagaimana dikemukakan Santoso (2000:74) apabila Signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal dan nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data

dikatakan normal. Grafik Histogram dengan menggunakan SPSS 16.0 dapat digambarkan sebagai berikut:



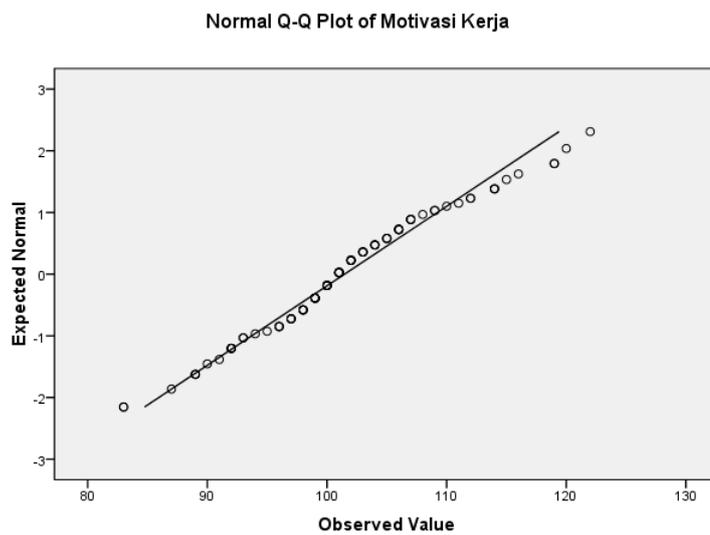
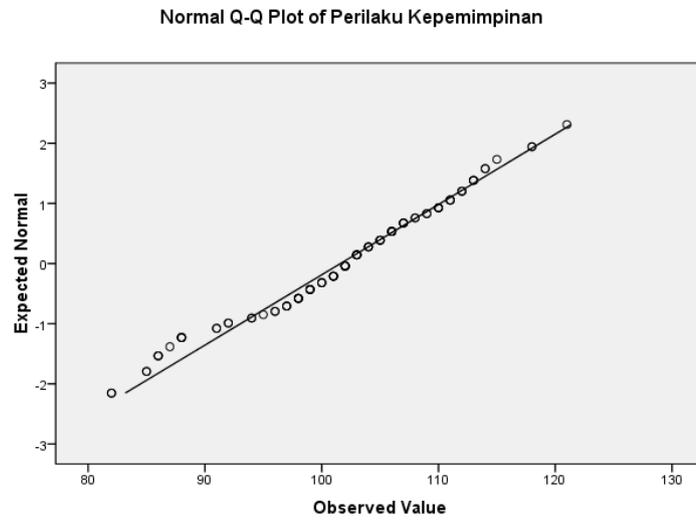


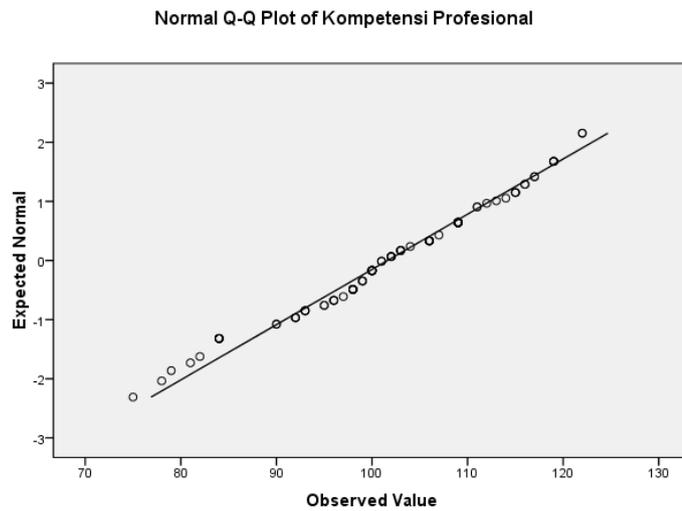
Gambar 4.4

Grafik Histogram Variabel X1, X2 dan Y

Berdasarkan gambar grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian X1 dan X2 berdistribusi normal yang diuji dengan menggunakan SPSS 16,0. Dengan gambar yang menunjukkan bahwa arah garis diagonal membentuk bukit sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Kemudian untuk mengetahui grafik Q-Q Plot dapat ditunjukkan pada gambar berikut:





Gambar 4.5
Grafik Q-Q Plot Variabel X1, X2 dan Y

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. Kemudian hasil uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan Uji Kolmogrov- Smirnov. Adapun hasil dari uji normalitas dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Menggunakan SPSS 16,0

Variabel	Uji Kolmogrov - Smirnov	Signifikasi
X1 dengan Y	0,627	0,827
X2 dengan Y	0,866	0,447

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas variabel X1 memperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,827. Nilai ini dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka diketahui nilai X1 ($0,827 > 0,05$), dan diketahui nilai signifikansi X2

sebesar 0,447 ($0,447 > 0,05$) maka dapat disimpulkan ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

b. 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 4.12

Hasil Uji Homogenitas Menggunakan SPSS 16,0

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1 Y	0,087	Homogen
X2 Y	0,208	Homogen

Uji homogenitas variabel Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional diperoleh hasil signifikansi (Sig) data sebesar 0,087. Kemudian dengan merujuk pada kriteria diatas maka nilai 0,087 lebih besar dari 0,05 ($0,087 > 0,05$) 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 0,208. Kemudian dengan merujuk pada kriteria diatas maka 0,208 lebih besar dari 0,05 ($0,208 > 0,05$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional telah memenuhi syarat homogen.

c. Uji Linearitas

Pengujian Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik analisis yaitu dengan menggunakan uji F (Fisher) atau tabel Anova yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16,0 dengan taraf kepercayaan 0,05. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai Sig. (Signifikan) $> 0,05$ maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear dan demikian sebaliknya. Berikut rangkuman hasil uji linearitas:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linearitas Menggunakan SPSS 16.0

Variabel	F hitung	F tabel	Signifikansi
X1 dengan Y	1,047	1,644	0,426
X2 dengan Y	0,826	1,640	0,713

Berdasarkan gambar tabel menunjukkan hasil uji linearitas variabel X1 dengan Y memperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,047 < 1,644$) atau nilai Sig. $> 0,05$ ($0,426 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dengan Y memiliki hubungan yang Linear. Kemudian untuk variabel X2 dengan Y memperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($0,826 < 1,640$) atau nilai Sig. $> 0,05$ ($0,713 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X2 dengan Y memiliki hubungan yang Linear.

4. PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Hasil perhitungan dari korelasi sederhana dengan menggunakan SPSS 16, 0 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Perhitungan Korelasi

		Correlations		
		Perilaku Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kompetensi Profesional
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.495**	.301**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	95	95	95
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.495**	1	.293**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004
	N	95	95	95
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	.301**	.293**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	
	N	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, hasil data yang diperoleh X1 dengan Y nilai Signifikan sebesar 0,003. Dapat diartikan Ha diterima atau dapat dikatakan memiliki hubungan jika $p < 0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka dapat dikatakan terdapat hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional. Kemudian hasil data yang diperoleh X2 dengan Y nilai Signifikan sebesar 0,004. Ha diterima

atau dapat dikatakan memiliki hubungan jika $p < 0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka dapat diartikan terdapat hubungan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional.

Dari tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r) antara Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional sebesar 0,301. Jika nilai diinterpretasikan sebagaimana diterangkan pada tabel 3.15 dalam BAB III maka hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional dikatakan rendah. Dan untuk nilai koefisien korelasi (r) antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional sebesar 0,293. Jika nilai diinterpretasikan maka hubungan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional dikatakan rendah.

b. Korelasi Ganda

Korelasi ganda menggunakan untuk mencari hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan atau bersama – sama dengan variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau tidak.

Adapun pengujian hipotesis dengan menggunakan korelasi ganda dengan menggunakan SPSS 16,0 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Hasil Perhitungan Korelasi Ganda

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	.344 ^a	.118	.099	6.375	.118	6.168	2	92	.003

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Perilaku Kepemimpinan

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa besarnya hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional nilai dari koefisien korelasi adalah 0,344. Kemudian mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan.

Hipotesis yang diajukan dalam pembahasan ini adalah:

- 1) H_a : Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional.
- 2) H_o : Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional.

Berdasarkan tabel model Summary diperoleh nilai R hitung 95% dengan alpha 5% dan $dk = n-1-1$ (95-1-1) yaitu 0,201 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344 > 0,201) dan nilai pada uji F sebesar 6,168. Jika dibandingkan dengan tabel distribusi F dengan ketentuan $N-3 = 95 - 3 = 92$ yaitu 3,10 maka diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,168 > 3,10) dan nilai probabilitas (Sig. F Change) = 0,003. Karena nilai F Change $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_o ditolak dan H_a diterima. Artinya Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berhubungan secara simultan terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.

c. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional. Hubungan dapat di lihat dari nilai t_{hitung} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada hubungan secara parsial variabel Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 16.0 sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Signifikansi
X1 Y	1,661	3,489	0,001
X2 Y		4,291	0,000

Dalam hal ini t_{tabel} di lihat dari tabel distribusi dengan ketentuan $n-2 = 95-2 = 93$. Dengan ketentuan yang diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,661.

Berdasarkan tabel diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Perilaku Kepemimpinan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,489 > 1,661$ dan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Perilaku Kepemimpinan memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap Kompetensi Profesional.
- 2) Variabel Motivasi Kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,291 > 1,661$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang positif secara parsial terhadap Kompetensi Profesional.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kompetensi profesional guru. Adapun penjelasan lebih rinci mengenai hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dengan SPSS 16.0 diperoleh hasil $X_1 Y = 0,301$. Hasil perhitungan ini kemudian di lihat pada tabel r dengan $N = 95$ dan taraf signifikansi $0,05$ diperoleh $r_{tabel} = 0,201$. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,301 > 0,201$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel X_1 dengan Y .

Dan berdasarkan hasil analisis dengan uji t, diketahui $t_{hitung} = 3,489$. dilihat dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,489 > 1,661$. Maka dapat dikatakan bahwa Perilaku Kepemimpinan berhubungan dengan Kompetensi Profesional Guru. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional Guru terbukti kebenarannya.

Perilaku Kepemimpinan adalah sikap positif yang mana guru mendukung terhadap kebijakan yang diambil oleh kepala madrasah/ pemimpin suatu organisasi. Guru yang memiliki respon yang positif terhadap kepala madrasah akan memberi respon yang baik terhadap suatu pekerjaan dimana hal ini akan meningkatkan kinerja guru terutama pada kompetensi profesional guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Siti Lestari dan Sutarno (2012 : 171) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini juga sejalan dengan pendapat A. Jajang W. Mahri (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi guru. secara

spesifik Mahri berpendapat bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas lebih menonjol dalam kepemimpinan kepala sekolah dibandingkan dengan perilaku yang berorientasi pada hubungan.

Dalam hal ini perlu adanya peningkatan atau pengembangan kompetensi untuk para guru. Dalam hal ini mengadakan pelatihan atau tugas – tugas tambahan yang diberikan kepala madrasah akan berpengaruh terhadap kemampuan berpikir guru yang semakin lama semakin terlatih. Secara psikologis kecerdasan guru yang terbiasa dengan kebiasaan positif akan meningkatkan semangat untuk para guru dalam mencerdaskan anak didik sehingga meningkatkan kinerja yang berhubungan langsung kompetensi yang dimilikinya.

2. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi dengan SPSS 16.0 diperoleh hasil $X_2 Y = 0,293$. Hasil perhitungan ini kemudian di lihat pada tabel r dengan $N = 95$ dan taraf signifikansi 0,05 diperoleh $r_{tabel} = 0,201$. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,293 > 0,201$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel X1 dengan Y.

Dan berdasarkan hasil analisis dengan uji t, diketahui $t_{hitung} = 4,291$. dilihat dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,661$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,291 > 1,661$. Maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berhubungan dengan Kompetensi Profesional Guru. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional Guru terbukti kebenarannya.

Dalam hal ini motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional guru. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan semakin baik pula kinerjanya. Dengan adanya motivasi kerja guru akan selalu ingin meningkatkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan perkembangan zaman dan ilmu teknologi yang berkembang. Hal ini sesuai dengan pendapat Winkel (1999:88) yang mengatakan “motivasi sebagai daya penggerak

pada diri untuk mencapai prestasi belajar setinggi mungkin untuk mencapai kepuasan”.

Menurut penelitian Murgianto (2016: 5) menjelaskan karyawan dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dilakukan dan apa fungsi pekerjaan. Pemahaman yang baik tentang fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang karyawan akan menumbuhkan motivasi yang tinggi menuju organisasi. Seorang karyawan dengan kompetensi intelektual yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan cepat karena itu kompetensi akan selalu memotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan dapat dikatakan kompetensi akan berpengaruh munculnya motivasi untuk pekerjaan yang sempurna. Spencer (1993) mengemukakan bahwa salah satu indikator kompetensi adalah motivasi dimana karakteristik karyawan dengan motivasi tinggi yang kompeten adalah karyawan yang selalu berpikir dan terangsang untuk selalu bekerja dengan serta keterampilan dan kecakapan.

Guru yang profesional harus mampu mengembangkan kemampuannya dengan memahami keadaan disekitarnya. Oleh karena itu lingkungan menjadi salah satu faktor motivasi kerja dimana dalam suatu pekerjaan harus memenuhi kebutuhan rasa aman dan nyaman dalam suatu lingkungan kerja. Selain itu penghargaan dari suatu lingkungan pekerjaan akan berpengaruh kepada motivasi kerja. Jika lingkungan semakin baik dan jika suatu pekerjaan menghargai suatu pekerjaan maka hal ini akan meningkatkan kompetensi profesional guru dalam berkerja. Guru akan terus termotivasi untuk selalu mencari tau dan mengembangkan ilmu yang bersumber dari dalam maupun luar madrasah.

3. Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional

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 (X1 dan X2 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 Awaluddin Kholid (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. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan hal dari luar yang bisa berhubungan dengan peningkatan kemampuan profesional guru. Makin sesuai persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama – sama diguga 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.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian yang dilakukan peneliti menyadari keterbatasan dan kesulitan yang dialami pada penelitian ini diantaranya:

Secara metodologi penelitian ini tidak menggunakan metode wawancara kepada pihak terkait untuk mendukung temuan penelitian tetapi hanya mengandalkan angket yang diberikan kepada responden penelitian kemudian diuji validitas dan reliabelitasnya. Meskipun responden telah dihimbau untuk memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak menutup kemungkinan responden menjawab tanpa benar – benar mencermati dan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Sehingga peneliti harus lebih hati – hati dalam menafsirkan hasil penelitian.

Keterbatasan dalam penelitian ini akan memberi peluang kepada peneliti lain secara berkelanjutan untuk mengkaji secara terus menerus faktor lain pada data variabel yang berhubungan dengan Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat di ambil kesimpulan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal yaitu:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai dari r hitung sebesar 0,301 dan nilai signifikan 0,003 yang berarti $< \alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Jika di interpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori rendah.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari nilai r hitung sebesar 0,293 dan nilai signifikan 0,004 yang berarti $< \alpha = 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Jika di interpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori rendah.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama –sama dengan Kompetensi Profesional di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Hal ini dibuktikan dengan nilai R hitung sebesar 0,344. Dan nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti $< \alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,005$). Jika di interpretasikan nilai koefisien korelasi berada dalam kategori rendah.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diketahui dalam penelitian ini, maka ada beberapa implikasi yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kompetensi profesional. Dalam hal ini dapat diketahui implikasi permasalahan bahwa dengan adanya perilaku kepemimpinan yang baik seperti, memberi dukungan, melakukan inovasi serta memiliki visi yang sesuai dengan nilai dan aturan akan mendukung kompetensi profesional guru karena dengan perilaku pemimpin dan keputusan yang diambil akan menentukan terciptanya sumberdaya yang bermutu dalam suatu organisasi/ lembaga pendidikan.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kompetensi profesional. Dalam hal ini dapat diketahui implikasi permasalahan bahwa dengan adanya motivasi kerja, guru akan merasa memiliki tanggung jawab lebih karena dengan adanya teori kebutuhan yang harus terpenuhi. Dengan ini implikasi dari motivasi kerja dengan kompetensi profesional adalah guru akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk mengembangkan ide atau inovasi baru dalam belajar mengajar.
3. Terdapat hubungan yang positif antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama – sama dengan kompetensi profesional. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perilaku kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang selalu diterapkan dalam suatu organisasi/ lembaga pendidikan maka akan meningkatkan kompetensi profesional guru. Semakin baik perilaku kepemimpinan dan semakin baik motivasinya maka akan semakin baik pula kompetensi profesional para guru.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Kepala madrasah sebaiknya menciptakan hubungan yang lebih baik dengan para guru untuk meningkatkan kinerja para guru dalam belajar mengajar. Kepala madrasah atau pemimpin sebaiknya selalu mengadakan pengawasan atau memperhatikan sumberdaya sesuai dengan yang madrasah butuhkan.
2. Kepada guru diharapkan agar selalu bekerja sama dan menyesuaikan diri dalam melaksanakan tugas sehingga menciptakan rasa tanggung jawab dalam bekerja dan selalu menjalin hubungan yang baik dengan sesama untuk membangun lingkungan kerja yang nyaman.
3. Kompetensi profesional guru sebaiknya berkomitmen untuk selalu ditingkatkan secara berkelanjutan sesuai dengan kode etik profesi guru guna untuk pendidikan yang lebih bermutu. Karena apabila guru sudah dikatakan profesional maka kinerja yang dilakukan akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. (2014). *Mengembangkan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Media Pustaka.
- Ali, A. J. (2004). *Al- Quran dan Terjemahnya*. Bandung: J- Art.
- Ananda, R. (2018). *Statistik Pendidikan (Teori dan Praktik dalam Pendidikan)*. Medan: Widya Puspita.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyani, Rika. (2017) Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru. Jurnal: Al- Afkar. 22
- Bulu Baan, Addriana. (2012). *The Development of Physical Education Teacher Professional Standards Competency*. Jurnal of Physical Education and Sport. 3
- Darmayanti, N. W. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Dan Pegawai Di Lingkungan Unit Sma Dwijendra Denpasar . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya*, 1.
- Deitje, S Borang (2019). *Upaya Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Guru SMK di Era Sertifikasi*. Jurnal APTEKINDO. 3
- Echols, John M dan Hasan Shadily. (2002) *Kamus Bahasa Inggris*. Jakarta: Ciputat Pers
- Effendi, N. *Islamic Educational Leadership*, Yogyakarta: KALIMEDIA, 2015
- Efendi, Samsul. Dkk. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru SMAN*. Pontianak: Jurnal FKIP Tanjung Pura
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hambali Muh. (2017) *Manajemen Komepetensi Guru dalam Meningkatkan Daya Saing*. Journal of Management in Education. 6
- Hidayat. R. (2018). *Ayat - Ayat Al- Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI

- Jaya, I. (2010). *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Jaya, I. (2013). *Penerapan Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Karang, Ari Wahyu Ningrat. (2013). *Studi Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 1 Bangli*. Journal: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha
- Kaswan. (2014). *Leadership and Teamworking*. Bandung: Alfabeta.
- Kompri. (2015). *Manajemen Pendidikan: Komponen - komponen Elementer kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Lamiang. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Pimpinan Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru SMK di Kab. Katingan*. IAIN Palangkaraya.
- Lina, S. d. (2011). *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Manurung, Tuah. (2013). *Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri se- Kota Tanjung Balai*. Medan: Tesis Unimed
- Mashudi, Moh (2017) *Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Man Se-Kabupaten Blitar*. Jurnal: Ta'allum Jurnal Pendidikan. 14
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 7.
- Murgianto, dkk. (2016). *The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java*. Jurnal IJAR. 3
- Musfah, Jejen. (2015). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Prenada Media Group
- Nurfitriah, Ermi (2017), Skripsi: *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru Di Mts Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung*.

- Nursalim. (2017). *Profesionalisme Guru Sd / Mi*. Jurnal: Lentera Pendidikan. 3
- Priansa, D. J. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhani, Amalni Mutmainah. (2016). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa di SMA Negeri 8 Kota Malang*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim
- Rifa'i, M. (2013). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Saefullah, E. T. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfa Beta
- Salim, S. (2019). Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Sekolah Kejuruan. *Pendidikan Teknik dan Kejuruan UNG*, 8.
- Shihab, M. Quraish. (2020). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al Quran*. Jakarta: Lentera Hati
- Setiawan, B. A. (2013). *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagaan, P. Sondang. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, B. (2011). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2005). *Metode Penelitian Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sujianto, Agus Eko. (2009) *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16,0*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Sunarto. (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Komitmen Organisasional*. Jurnal: Praktik Penelitian Tindakan Kelas Pendidikan Dasar dan Menengah
- Sutaryo, Kusnendar. (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

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Syafaruddin. (2016). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Hijri Pustaka Utama.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Usman, H. (2003). *Pengantar Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warman, Budi. (2016). *The Effect of Teachers' Professional Competence and Learning Motivation on Accounting Students' Learning Outcomes at Vocational High School I of Jambi*. Jurnal Pendidikan dan Keguruan. 6
- Wijaya, A. K. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalitas Guru Mts Se Sub Rayon 38 Kecamatan Pangkalan Susu Kabupaten Langkat. *At-tazakki*, 11.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: LPPPI.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wau, Yasaratodo. (2020). *Profesi Kependidikan*. Medan: Unimed Press
- Villa Delvina Br. Ginting Munthe. (2018). *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo*. Medan: Tesis Unimed
- Yancomala, Olyvia. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Jurnal: Bahana Manajemen Pendidikan
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Quran. (2014). *The Wisdom Al- Quran disertai Tafsir Tematis*. Bandung: Almizan Publishing House.
- Zainun, B. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Asrama.

LAMPIRAN I

ANGKET PENELITIAN

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.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Strata Pendidikan :
4. Lama Bekerja :

Angket Perilaku Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
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	Guru selalu bersemangat saat diberi pekerjaan oleh Kepala Madrasah					
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 tidak pernah merasa kekurangan 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 jarang gagal dalam mengambil keputusan					
23	Kepala Madrasah membuat kebijakan sebelum muncul konflik					
24	Kepala Madrasah tidak pernah gagal dalam menyelesaikan masalah					
25	Kepala Madrasah mampu membuat konflik menjadi hal yang positif dan kondusif					

Angket Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
KEBUTUHAN FISIOLOGIS						
1	Anda merasa nyaman saat berada di lingkungan sekolah					
2	Gaji guru sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Anda selalu merasa tenang dengan pekerjaan yang dilakukan tanpa beban					
4	Anda merasa cukup dengan fasilitas yang ada di madrasah					
5	Anda tidak pernah merasa kekurangan dengan gaji yang didapatkan di Madrasah					
KEBUTUHAN KEAMANAN						
6	Setiap pegawai memiliki asuransi/jaminan kerja					
7	Anda merasa pekerjaan anda sangat berguna untuk madrasah					

8	Anda tidak pernah takut salah dengan pekerjaan yang dilakukan					
9	Anda tidak pernah merasa terganggu dengan lingkungan pekerjaan					
10	Anda berani mengambil resiko dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
KEBUTUHAN SOSIAL						
11	Setiap pagi anda selalu bertegur sapa dengan semua warga sekolah					
12	Anda tidak pernah merasa bosan dengan lingkungan sekolah					
13	Anda selalu merasa nyaman saat mengerjakan suatu pekerjaan di lingkungan sekolah					
14	Anda selalu percaya diri dengan pekerjaan yang anda kerjakan					
15	Ide dan pendapat anda selalu diterima oleh lingkungan sekolah					
KEBUTUHAN PENGHARGAAN						
16	Anda selalu mendapat penghargaan di madrasah maupun di luar madrasah					
17	Anda memiliki prestasi yang bisa di banggakan untuk madrasah					
18	Anda selalu senang jika dipuji atas keberhasilan yang di capai					
19	Anda selalu di hargai dalam melakukan pekerjaan					
20	Anda berani dalam memberi ide dan pendapat saat berdiskusi dengan rekan kerja					
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI						
21	Pengetahuan anda selalu berkembang saat berada di lingkungan madrasah					
22	Anda tidak pernah gagal ketika mengikuti pelatihan yang dilakukan disekolah					
23	Anda memiliki potensi yang lebih di banding guru lainnya					

24	Anda selalu mengerjakan tugas dengan sepenuh hati					
25	Anda selalu memiliki ide untuk menyelesaikan pekerjaan					

Angket Kompetensi Profesional Guru

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
MEMILIKI PENGETAHUAN						
1	Anda menguasai semua mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa					
2	Anda menggunakan media belajar dalam mengajar					
3	Anda selalu mengulangi materi yang telah dijelaskan jika murid tidak paham					
4	Anda selalu memperhatikan psikologis siswa					
5	Anda memahami bahan bidang studi dalam kurikulum					
MEMILIKI KEMAMPUAN DALAM TEORI DAN PRAKTIK						
6	Anda mengelola laboratorium untuk praktikum siswa					
7	Anda menjelaskan pelajaran dengan memanfaatkan lingkungan sekitar					
8	Anda selalu siap ketika menghadapi pelajaran baru					
9	Anda mengadakan praktikum untuk menunjang kemampuan pengetahuan siswa					
10	Anda mengetahui tujuan dari pencapaian tujuan pendidikan di madrasah					
MEMILIKI KETERAMPILAN DALAM MENGELOLA METODE DAN TEKNIK PELAJARAN						
11	Setiap pertemuan pembelajaran anda selalu menggunakan metode belajar yang berbeda					

12	Anda menggunakan fasilitas sekolah dalam proses belajar mengajar					
13	Anda memahami standart kurikulum madrasah					
14	Anda menggunakan buku terbaru dalam proses belajar mengajar					
15	Anda selalu memiliki ide baru untuk menciptakan pembejaran yang kreatif					
MEMILIKI SIKAP YANG BAIK						
16	Anda selalu bersemangat dalam proses belajar mengajar					
17	Anda selalu menjaga penampilan dan tata krama dalam berbicara dan berbusana					
18	Anda selalu ingin terlihat lebih baik dalam pekerjaan					
19	Anda selalu memberi salam sebelum pembelajaran di mulai					
20	Anda membuat hasil praktek siswa menjadi sesuatu yang bermanfaat					
MEMILIKI KEBIASAAN YANG POSITIF						
21	Anda selalu datang tepat waktu					
22	Anda selalu ingin belajar di sekolah maupun luar sekolah					
23	Anda membuat sistem penilaian secara mandiri					
24	Anda tidak pernah keluar kelas saat pembelajaran berlangsung					
25	Anda memberi motivasi kepada siswa yang tidak berprestasi					

LAMPIRAN II

PERHITUNGAN VALIDITAS

a. Hasil Output Validitas Perilaku Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	97.44	68.122	.517	.904
X1.2	97.41	68.287	.480	.905
X1.3	97.46	66.826	.575	.903
X1.4	97.57	67.120	.454	.906
X1.5	97.33	68.924	.408	.906
X1.6	97.34	66.885	.576	.903
X1.7	97.41	68.159	.432	.906
X1.8	97.37	67.044	.637	.902
X1.9	97.54	64.379	.690	.900
X1.10	97.49	68.019	.629	.903
X1.11	97.41	68.330	.514	.904
X1.12	97.72	67.908	.530	.904
X1.13	97.71	66.572	.622	.902
X1.14	97.69	68.895	.363	.907
X1.15	97.62	66.663	.585	.903
X1.16	97.52	65.827	.745	.900
X1.17	97.81	67.645	.504	.904
X1.18	97.73	66.860	.639	.902
X1.19	97.53	66.741	.573	.903
X1.20	97.84	70.198	.232	.910
X1.21	97.47	67.422	.430	.906
X1.22	97.54	66.932	.515	.904
X1.23	97.48	69.444	.392	.906
X1.24	97.51	68.678	.500	.904
X1.25	97.47	69.656	.270	.909

b. Hasil Output Validitas Motivasi Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	97.22	56.025	.377	.882
X2.2	97.39	54.347	.615	.875
X2.3	97.52	55.976	.411	.880
X2.4	97.77	56.797	.277	.885
X2.5	97.32	55.133	.528	.877
X2.6	97.37	56.597	.314	.883
X2.7	97.09	56.661	.412	.880
X2.8	97.23	54.393	.626	.875
X2.9	97.33	55.733	.544	.877
X2.10	97.32	54.027	.619	.875
X2.11	97.46	55.102	.593	.876
X2.12	97.62	56.408	.422	.880
X2.13	97.48	54.912	.520	.878
X2.14	97.35	56.782	.383	.881
X2.15	97.54	56.953	.276	.884
X2.16	97.32	54.963	.530	.877
X2.17	97.52	55.742	.451	.879
X2.18	97.40	55.711	.499	.878
X2.19	97.45	55.399	.592	.876
X2.20	97.42	55.672	.483	.879
X2.21	97.33	56.180	.428	.880
X2.22	97.53	56.380	.329	.883
X2.23	97.66	54.673	.469	.879
X2.24	97.28	55.184	.583	.876
X2.25	97.21	58.189	.207	.885

c. Hasil Output Validitas Kompetensi Profesional (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	97.57	107.035	.658	.956
Y.2	97.60	106.838	.660	.956
Y.3	97.53	104.741	.668	.956
Y.4	97.44	102.377	.848	.954
Y.5	97.63	105.342	.731	.956
Y.6	97.85	109.701	.331	.960
Y.7	97.57	106.290	.700	.956
Y.8	97.62	107.408	.607	.957
Y.9	97.63	109.597	.457	.958
Y.10	97.44	107.313	.594	.957
Y.11	97.71	110.870	.301	.959
Y.12	97.53	107.933	.558	.957
Y.13	97.48	107.955	.617	.957
Y.14	97.62	104.748	.704	.956
Y.15	97.64	106.424	.758	.956
Y.16	97.40	103.306	.793	.955
Y.17	97.45	102.378	.834	.954
Y.18	97.54	104.102	.784	.955
Y.19	97.35	103.229	.794	.955
Y.20	97.58	103.927	.841	.954
Y.21	97.45	104.229	.680	.956
Y.22	97.57	103.886	.764	.955
Y.23	97.55	104.676	.769	.955
Y.24	97.67	104.329	.750	.955
Y.25	97.48	105.891	.640	.956

LAMPIRAN III

PERHITUNGAN RELIABELITAS

a. Hasil Perhitungan Reliabelitas Perilaku Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	25

b. Hasil Perhitungan Reliabelitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	25

c. Hasil Perhitungan Reliabelitas Kompetensi Profesional (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	25

LAMPIRAN IV

PERHITUNGAN STATISTIK DASAR/ DESKRIPSI DATA

a. Deskripsi Data

		Statistics		
		Perilaku Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kompetensi Profesional
N	Valid	95	95	95
	Missing	0	0	0
Mean		101.60	101.46	101.62
Std. Error of Mean		.877	.796	1.098
Median		102.00	101.00	101.00
Mode		102	101	109
Std. Deviation		8.552	7.759	10.704
Variance		73.136	60.209	114.578
Range		39	39	47
Minimum		82	83	75
Maximum		121	122	122
Sum		9652	9639	9654

b. Distribusi Frekuensi

Perilaku Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	82	2	2.1	2.1	2.1
	85	2	2.1	2.1	4.2
	86	3	3.2	3.2	7.4
	87	1	1.1	1.1	8.4
	88	4	4.2	4.2	12.6
	91	2	2.1	2.1	14.7
	92	2	2.1	2.1	16.8
	94	2	2.1	2.1	18.9
	95	1	1.1	1.1	20.0
	96	2	2.1	2.1	22.1
	97	3	3.2	3.2	25.3
	98	5	5.3	5.3	30.5
	99	5	5.3	5.3	35.8
	100	3	3.2	3.2	38.9
	101	5	5.3	5.3	44.2
	102	8	8.4	8.4	52.6
	103	6	6.3	6.3	58.9
	104	4	4.2	4.2	63.2
	105	4	4.2	4.2	67.4
	106	6	6.3	6.3	73.7
	107	3	3.2	3.2	76.8
	108	2	2.1	2.1	78.9
	109	2	2.1	2.1	81.1
	110	3	3.2	3.2	84.2

111	3	3.2	3.2	87.4
112	3	3.2	3.2	90.5
113	3	3.2	3.2	93.7
114	2	2.1	2.1	95.8
115	1	1.1	1.1	96.8
118	2	2.1	2.1	98.9
121	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	83	2	2.1	2.1	2.1
	87	1	1.1	1.1	3.2
	89	3	3.2	3.2	6.3
	90	1	1.1	1.1	7.4
	91	1	1.1	1.1	8.4
	92	5	5.3	5.3	13.7
	93	2	2.1	2.1	15.8
	94	1	1.1	1.1	16.8
	95	1	1.1	1.1	17.9
	96	3	3.2	3.2	21.1
	97	4	4.2	4.2	25.3
	98	5	5.3	5.3	30.5
	99	8	8.4	8.4	38.9
	100	7	7.4	7.4	46.3
	101	9	9.5	9.5	55.8
	102	6	6.3	6.3	62.1
	103	4	4.2	4.2	66.3
	104	4	4.2	4.2	70.5
	105	3	3.2	3.2	73.7
	106	6	6.3	6.3	80.0
	107	3	3.2	3.2	83.2
	108	1	1.1	1.1	84.2
	109	2	2.1	2.1	86.3
	110	1	1.1	1.1	87.4
	111	1	1.1	1.1	88.4
	112	2	2.1	2.1	90.5
	114	3	3.2	3.2	93.7

115	1	1.1	1.1	94.7
116	1	1.1	1.1	95.8
119	2	2.1	2.1	97.9
120	1	1.1	1.1	98.9
122	1	1.1	1.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Kompetensi Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	75	1	1.1	1.1	1.1
	78	1	1.1	1.1	2.1
	79	1	1.1	1.1	3.2
	81	1	1.1	1.1	4.2
	82	1	1.1	1.1	5.3
	84	7	7.4	7.4	12.6
	90	2	2.1	2.1	14.7
	92	3	3.2	3.2	17.9
	93	3	3.2	3.2	21.1
	95	2	2.1	2.1	23.2
	96	3	3.2	3.2	26.3
	97	1	1.1	1.1	27.4
	98	7	7.4	7.4	34.7
	99	3	3.2	3.2	37.9
	100	10	10.5	10.5	48.4
	101	2	2.1	2.1	50.5
	102	4	4.2	4.2	54.7
	103	4	4.2	4.2	58.9
	104	1	1.1	1.1	60.0
	106	6	6.3	6.3	66.3
	107	1	1.1	1.1	67.4
	109	13	13.7	13.7	81.1
	111	2	2.1	2.1	83.2
	112	1	1.1	1.1	84.2
	113	1	1.1	1.1	85.3
	114	1	1.1	1.1	86.3
	115	3	3.2	3.2	89.5

116	2	2.1	2.1	91.6
117	2	2.1	2.1	93.7
119	4	4.2	4.2	97.9
122	2	2.1	2.1	100.0
Total	95	100.0	100.0	

LAMPIRAN V

PERHITUNGAN NORMALITAS, HOMOGENITAS DAN LINEARITAS

a. Hasil Output Perhitungan Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 dengan Y	X2 dengan Y
N		95	95
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	8.95448286	8.69785018
Most Extreme Differences	Absolute	.064	.089
	Positive	.064	.055
	Negative	-.039	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.627	.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.827	.441
a. Test distribution is Normal.			

b. Hasil Output Perhitungan Homogenitas

Perhitungan X1 dengan Y

Test of Homogeneity of Variances

Perilaku Kepemimpinan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.589	19	64	.087

Perhitungan X2 dengan Y

Test of Homogeneity of Variances

Kompetensi Profesional

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.313	19	63	.208

c. Hasil Output Perhitungan Linearitas

Hasil Perhitungan X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Profesional *	Between Groups	(Combined)	5659.116	30	188.637	2.362	.002
Perilaku Kepemimpinan		Linearity	3233.178	1	3233.178	40.484	.000
		Deviation from Linearity	2425.938	29	83.653	1.047	.426
	Within Groups		5111.242	64	79.863		
	Total		10770.358	94			

Hasil Perhitungan X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Profesional *	Between Groups	(Combined)	5666.346	31	182.785	2.256	.003
Motivasi Kerja		Linearity	3659.014	1	3659.014	45.164	.000
		Deviation from Linearity	2007.333	30	66.911	.826	.713
	Within Groups		5104.012	63	81.016		
	Total		10770.358	94			

LAMPIRAN VI

PERHITUNGAN KORELASI DAN UJI T

a. Hasil Output Perhitungan Korelasi Sederhana

Correlations				
		Perilaku Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kompetensi Profesional
Perilaku Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.495**	.301**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	95	95	95
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.495**	1	.293**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004
	N	95	95	95
Kompetensi Profesional	Pearson Correlation	.301**	.293**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	
	N	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Hasil Output Perhitungan Korelasi Ganda

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	.344 ^a	.118	.099	6.375	.118	6.168	2	92	.003

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Perilaku Kepemimpinan

c. Hasil Output Perhitungan Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.963	12.200		.243	.809
	Perilaku Kepemimpinan	.413	.118	.330	3.489	.001
	Motivasi Kerja	.559	.130	.405	4.291	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

LAMPIRAN VII

NILAI r PRODUCT MOMENT

Tabel Nilai r Product Moment

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

LAMPIRAN VIII

NILAI DALAM DISTRIBUSI t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN IX

NILAI DALAM DISTRIBUSI r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN X

NILAI DALAM DISTRIBUSI F

NILAI DALAM DISTRIBUSI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	215	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.53	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.78	8.78	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.28	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.23	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.97	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.48	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.58	2.47	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.55	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.34	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.05	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.28	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.47	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.13	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN XI

PROFIL MADRASAH

PROFIL MADRASAH 1

Nama Madrasah	: MTs Swasta Al- Washliyah 22 Galang
NSM	: 121212070004
NPSN	: 10264185
Akreditasi	: A/ 2018
Alamat	: Jl. Perintis Kemerdekaan Galang Kota
Kecamatan	: Galang
Kabupaten	: Deli Serdang
Kode Pos	: 20585
Status Madrasah	: Swasta
Nama Kepala Madrasah	: Drs. Boirin, S.Pd.I

PROFIL MADRASAH 2

Nama Madrasah	: MTs Swasta Muhammadiyah 26 Galang
NSM	: 121212070035
NPSN	: 10264187
Akreditasi	: B/ 2014
Alamat	: Jln.Amal Gang Muhammadiyah
Kecamatan	: Galang
Kabupaten	: Deli Serdang
Kode Pos	: 20585
Status Madrasah	: Swasta
Penyelenggara Madrasah	: Yayasan Pendidikan Islamiyah Petangguhan
Nama Kepala Madrasah	: Laily Mursyida, S.Ag

PROFIL MADRASAH 3

Nama Madrasah	: MTs Swasta Al – Washliyah Petumbukan
NISN	: 121212070001
NPSN	: 102137754
Akreditasi	: B/ 2010
Alamat	: Jl. Besar Petumbukan No. 46
Kecamatan	: Galang
Kabupaten	: Deli Serdang
Kode Pos	: 20585
Status Madrasah	: Swasta
Nama Kepala Madrasah	: Khairul Amri NST, S.Kom

PROFIL MADRASAH 4

Nama Madrasah	: MTs Swasta Islamiyah
NSM	: 121212070034
NPSN	: 10213770/ 10264186
Akreditasi	: B/ 2013
Alamat	: Desa Petangguhan
Kecamatan	: Galang
Kabupaten	: Deli Serdang
Kode Pos	: 20585
Status Madrasah	: Swasta
Penyelenggara Madrasah	: Yayasan Pendidikan Islamiyah Petangguhan
Nama Kepala Madrasah	: Fauziah Husna, S.Ag

PROFIL MADRASAH 5

Nama Madrasah	: MTs Swasta YPI – BKAI Sei Karang
NSM	: 121212070068
NPSN	: 10264188
Akreditasi	: A/ 2018
Alamat	: Jl. Besar Petumbukan No. 46
Kecamatan	: Galang
Kabupaten	: Deli Serdang
Kode Pos	: 20585
Status Madrasah	: Swasta
Nama Kepala Madrasah	: Drs. Suhelman, S.Pd.I

PROFIL MADRASAH 6

Nama Madrasah	: MTs Pondok Pesantren Al- Qomariyah
NSM	: 121212070079
NPSN	: -
Akreditasi	: A
Alamat	: Jl. Perintis Kemerdekaan No. 79 Desa Kotangan
Kecamatan	: Galang
Kabupaten	: Deli Serdang
Kode Pos	: 20585
Status Madrasah	: Swasta
Nama Kepala Madrasah	: Wahyuni Lubis, S.Pd.I

PROFIL MADRASAH 7

Nama Madrasah	: MTs Swasta Al – Maidah Kotasan
NSM	: 121212070105
NPSN	: -
Akreditasi	: B/ 2014
Alamat	: Jl. Kurniasasi No. 01 Dusun VI
Desa	: Kotasan
Kecamatan	: Galang
Kabupaten	: Deli Serdang
Kode Pos	: 20585
Status Madrasah	: Swasta
Nama Kepala Madrasah	: Rasmanto Purba, S.Pd. I

LAMPIRAN XII

Surat Permohonan Izin Riset



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B-3618/ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 27 Februari 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala MTs Al- Washliyah 22 Galang Kota
 di –
 Tempat

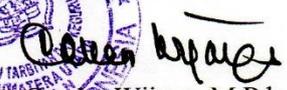
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **MTs Al- Washliyah 22 Galang Kota** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
 An, Dekan
 Ketua Program Magister MPI

 Dina Yandra Wijaya, M.Pd
 NIP. 197404072007011037

Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B- 3619/ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 27 Februari 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala MTs Swasta Muhammadiyah 26 Galang
 di –
 Tempat

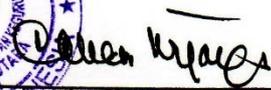
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **MTs Swasta Muhammadiyah 26 Galang** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
 An. Dekan
 Ketua Program Magister MPI

 Dr. Candra Wijaya, M.Pd
 NIP. 197404072007011037

Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B- 3617/ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 27 Februari 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala MTs Al- Washliyah Petumbukan
 Kecamatan Galang
 di –
 Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **MTs Al- Washliyah Petumbukan Kecamatan Galang** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

An. Dekan

Ketua Program Magister MPI



Dr. E. Andri Wijaya, M.Pd

NIP. 01904072007011037

Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B- 3616/ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 27 Februari 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala MTs Swasta Islamiyah Petanggihan
 Kecamatan Galang
 di –
 Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **MTs Swasta Islamiyah Petanggihan Kecamatan Galang** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

An. Dekan
 Ketua Program Magister MPI



Dr. Gandra Wijaya, M.Pd
 NIP. 197104072007011037

Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B- 3615/ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 27 Februari 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala MTs YAPI – BKAI Sei Karang
 Kecamatan Galang
 di –
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **MTs YAPI – BKAI Sei Karang Kecamatan Galang** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
 An. Dekan
 Ketua Program Magister MPI


 Dr. Gaudar W. Jaya, M.Pd
 NIP. 197404072007011037

Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B- 4273 /ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 10 Maret 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala MTs Pondok Pesantren Al-Qomariyah
 di –
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **MTs Pondok Pesantren Al- Qomariyah** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

An. Dekan
 Ketua Program Magister MPI


[Handwritten Signature]
 Dr. Candra Wijaya, M.Pd
 NIP. 197404072007011037

Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Williem Iskandar Pasar V Medan Estate 20731 Telp. 6615683 - 6622925 Fax. 6615683,
 Email ; fitk@uinsu.ac.id

Nomor : B- 4272 /ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020

Medan, 10 Maret 2020

Lamp. : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth.
 Kepala MTs Al- Maidah Kotasan
 di –

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan untuk menyelesaikan tugas akhir (menyusun tesis), untuk itu kami tugaskan mahasiswa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

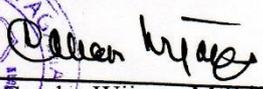
Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan research di **MTs Al- Maidah Kotasan** guna memperoleh informasi/keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: **Hubungan antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

An. Dekan

Ketua Program Magister MPI

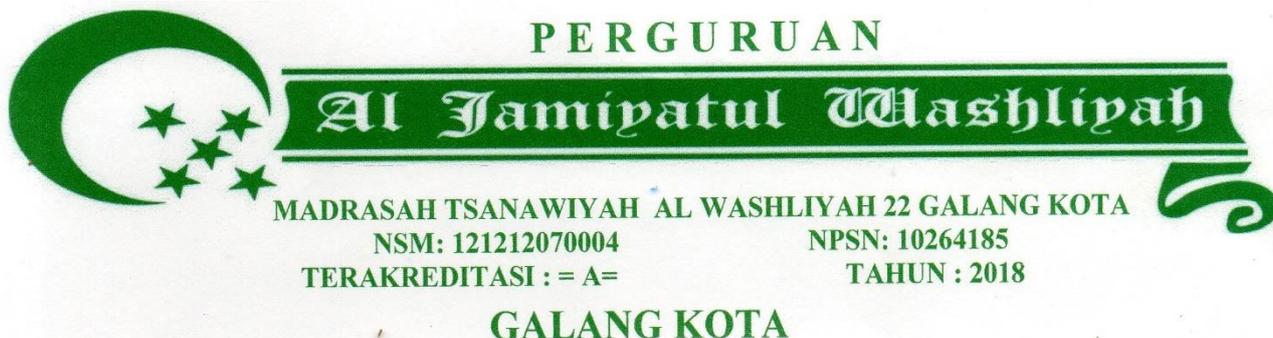


 Dr. Candra Wijaya, M.Pd
 NIP. 197404072007011037

Tembusan:

Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

LAMPIRAN XIII

Surat Balasan Izin Riset



Sekretariat: Jl. Perintis Kemerdekaan (belakang Masjid Jami') Galang Kota Kec. Galang Kab. Deli Serdang Kode Pos 20585

Nomor : 66/MTs/AW-GK/V/2020

Galang Kota, 2 Mei 2020

Lamp : -

Hal : Izin Research

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN SU
Di
Tempat.

Berdasarkan surat Ketua Program Magister MPI UIN.SU nomor:
B.3618/ITK/ITK.IV.12/HM.03/02/2020 tertanggal 27 Februari 2020 tentang izin research
Mahasiswa Bapak,

Nama : RENNY MAYASARI

NIM : 0332183036

Sem/Jur : IV/ Manajemen Pendidikan Islam

di Perg. MTs Al Washliyah 22 Galang Kota dalam rangka melengkapi datanya guna penyelesaian tugas akhir penyusunan TESIS yang berjudul **"HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN KERJA DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESI GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN GALANG.**

Sehubungan hal tersebut maka kami memberikan izin research mahasiswa bapak tersebut sejak tanggal 1 s.d 30 April 2020.

Demikian kami sampaikan dan terima kasih.

Kepala
MTs Al Washliyah 22 Galang Kota
Drs. Boirin, S.Pd.I



**MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH
MTs.SWASTA MUHAMMADIYAH – 26
GALANG - NSM 121212070035**

**Alamat : Jln. Amal Gang Muhammadiyah Galang Kota
KECAMATAN GALANG KABUPATEN DELI SERDANG
KODE POS 20585**

SURAT KETERANGAN

Nomor: 009/IV.4/MTsS/MD/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : **LAILY MURSYIDA, S.Ag**
Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah
Unit Kerja : MTs Swasta Muhammadiyah 26 Galang

Menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan:

Nama : **RENNY MAYASARI**
NIM : 0332183036
Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Benar telah melaksanakan research pada tanggal 28 Februari sampai dengan 31 Maret 2020 di Madrasah Tsanawiyah yang saya pimpin dengan judul penelitian **Hubungan Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di digunakan seperlunya.

Galang, 31 Maret 2020

Kepala Madrasah

LAILY MURSYIDA, S.Ag





Perguruan Al Washliyah

Petumbukan Pos Galang

Deli Serdang

MTs Status : Disamakan No. Piagam : MTs. 306/BAP-SM/PROV SU/LL/XI/2013
 MA Status : Diakui No. Piagam : MA.002849/5 Oktober 2015
 BADAN AKREDITASI NASIONAL SEKOLAH/MADRASAH (BAN-S/M)
 Sekretariat : Jl. Besar Petumbukan No. 46
 email:maawpetumbukan@gmail.com

Nomor : 204/MTS/0217/AW-PTK/03/2020

Petumbukan, 11 Maret 2020

Lamp : -

Hal : Izin Research

Kepada yang terhormat Dekan/ Ketua Program Magister MPI UINSU
 di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Dekan/ Ketua Program Magister MPI nomor:
 B/3617/ITK.IV.12/AM.03/02/2020 hal sebagaimana di pokok surat kami terangkan bahwa
 Mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Renny Mayasari

NIM : 0332183036

Semester : IV/ Managemen pendidikan Islam

Telah melaksanakan Research di MTs Alwashliyah Petumbukan Kecamatan Galang
 Kabupaten Deli serdang Provinsi Sumatera Utara untuk melengkapi persyaratan mencapai gelar
 Magister Setrata II (S2) di UINSU dengan tesisnya yang berjudul : **Hubungan antara Perilaku
 Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesi Guru di
 Madrasah Tsanawiyah Petumbukan Kecamatan Galang.**

Demikian kami sampaikan, atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalam,

Kepala Madrasah



Khairul Amri NST, S.Kom



YAYASAN PENDIDIKAN ISLAMIYAH PETANGGUHAN MTs.S ISLAMIYAH PETANGGUHAN

Terakreditasi "B", Izin Operasional Nomor : 974 Tahun 2019

NSM : 121212070034 NPSN : 10264186

Jln. Pendidikan No.8 Desa Petanggihan Kec. Galang, E-mail : Islamiyahpetanggihan@gmail.com K.Pos : 20585

Nomor : 043 /YPIP/MTS.I/PTG/III/2020

Petanggihan, 31 Maret 2020

Lamp : -

Hal : Surat Izin Mengadakan Research

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Madrasah MTs.S Islamiyah Petanggihan menerangkan bahwa :

Nama : RENNY MAYASARI
NIM : 0332183036
Jurusan / Semester : Manajemen Pendidikan Islam

Mahasiswa tersebut diatas, dapat kami berikan izin selama 1 Bulan yaitu dari tanggal 28 Pebruari sampai dengan tanggal 31 Maret 2020, untuk melakukan pengumpulan data di MTs.S Islamiyah Petanggihan guna menyelesaikan Tugas Akhir (Tesis) Strata Dua (S2) yang berjudul : **"Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dengan Peningkatan Kompetensi Propesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Petanggihan, 31 Maret 2020

Ka. MTs.S Islamiyah Petanggihan

FAUZIAH HUSNA, S. Ag



MADRASAH TSANAWIYAH

YAPI – BKAI

SEI KARANG – GALANG – DELI SERDANG
 IZIN OPERASIONAL NOMOR : 1614 TAHUN 2019
 TERAKREDITASI "A" (UNGGUL) NO: 860/BANSM/PROVSU/LL/XII/2018
 NSM.121212070068-NPSN. 10264188



SURAT KETERANGAN PENELITIAN / RISET

Nomor : I/U124/2020

Kepala Madrasah Tsanawiyah YAPI – BKAI Sei Karang-Galang Kabupaten Deli Serdang dengan ini menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Renny Mayasari
 NIM : 0332183036
 Semester : IV
 Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam / S2

Adalah benar telah mengadakan Riset/ Penelitian di MTs.YAPI-BKAI Sei Karang Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 28 Februari s/d 31 Maret 2020 berhubung dengan Tesis nya yang berjudul :

“ Hubungan antara perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang “

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan seperlunya.

Sei Karang , 31 Maret 2020

MTs, YAPI – BKAI

SEI KARANG – GALANG,



Drs. SUHELMAN, S.Pd.I

Kepala Madrasah



معهد التربية الإسلامية العصرية القومية
WE ARE THE MOSLEM STUDENT OF "AL QOMARIYAH"
PONDOK PESANTREN MODERN "AL QOMARIYAH"
DESA KOTANGAN KECAMATAN GALANG KABUPATEN DELI SERDANG
PROVINSI SUMATERA UTARA PO. BOX. 21 GALANG 20585

TINGKAT : RAUDHATUL ATHFAL / TAMAN KANAK-KANAK NSM : 101212070101 TERAKREDITASI B
 MADRASAH TSANAWIYAH NSM : 121212070079 TERAKREDITASI A
 MADRASAH ALIYAH NSM : 131212070010 TERAKREDITASI B

Sekretariat : Jl. Perintis Kemerdekaan No. 79 Galang Kota. Telephon : (061) 7980082 – 7980855 HP. 081260239016

SURAT KETERANGAN

Nomor: 071/MTS/ PP. ALQOM/SK/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : **WAHYUNI LUBIS, S.Pd.I**
 Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah
 Unit Kerja : MTs Pondok Pesantren Al-Qomariyah

Menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan:

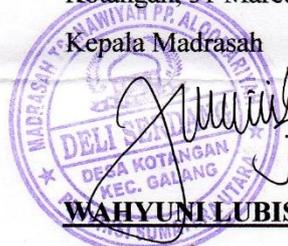
Nama : **RENNY MAYASARI**
 NIM : 0332183036
 Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Benar telah melaksanakan research pada tanggal 10 Maret sampai dengan 31 Maret 2020 di Madrasah Tsanawiyah yang saya pimpin dengan judul penelitian **Hubungan Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Kotangan, 31 Maret 2020

Kepala Madrasah



WAHYUNI LUBIS, S.Pd.I



**YAYASAN PERGURUAN MADRASAH TSANAWIYAH (MTs)
AL – MAIDAH KOTASAN**

Jln. Kurniaisasi No.01 Dusun VI (Pulau Beku) Kotasan – Kecamatan Kotasan - Kabupaten Deli Serdang
Izin Kementerian Agama Propinsi Sumatera Utara No. 490 Tahun 2011

Email : mtsalmaidah@gmail.com

Nomor Statistik Madrasah (NSM) : 121212010705 Hp. 081362180297
Terakreditasi : B Tahun 2014

SURAT KETERANGAN

Nomor: 023/MTS/AMD/SK/III/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : **RASMANTO PURBA, S.Pd.I**

Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah

Unit Kerja : MTs Al- Maidah Kotasan

Menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan:

Nama : **RENNY MAYASARI**

NIM : 0332183036

Jurusan : Magister Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Benar telah melaksanakan research pada tanggal 10 Maret sampai dengan 31 Maret 2020 di Madrasah Tsanawiyah yang saya pimpin dengan judul penelitian **Hubungan Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di Madrasah Tsanawiyah Kecamatan Galang.**

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di pergunakan seperlunya.

Kotakan, 31 Maret 2020
Kepala Madrasah

RASMANTO PURBA, S.Pd.I

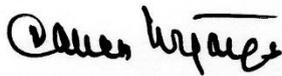
LAMPIRAN XIV

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
ATAS USULAN JUDUL PENELITIAN TESIS**

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN GALANG**

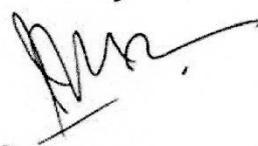
Pembimbing I



Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

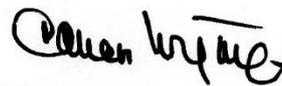
Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA

NIP. 19760620 200312 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI
FITK UIN SU Medan



Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

Nama : RENNY MAYASARI

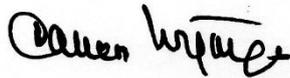
No. Registrasi : 0332183036

Angkatan : III (Tiga)

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR PROPOSAL TESIS**

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN GALANG**

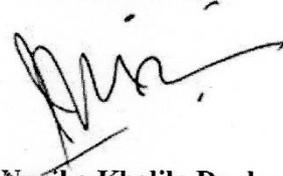
Pembimbing I



Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

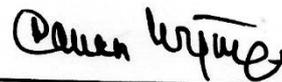
Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA

NIP. 19760620 200312 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI
FITK UIN SU Medan



Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

Nama : RENNY MAYASARI
No. Registrasi : 0332183036
Angkatan : III (Tiga)

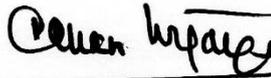
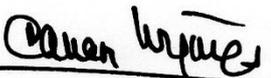
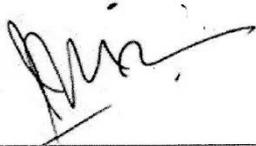
BUKTI PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL TESIS

Nama : RENNY MAYASARI

No. Registrasi : 0332183036

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

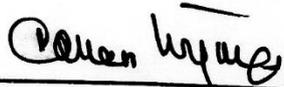
**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL**

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	<u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u> NIP. 19740407 200701 1 037 (Ketua Prodi MMPI)		08 / 04 - 2020
2	<u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u> NIP. 19780418 200501 1 005 (Sekretaris Prodi MMPI)		08 / 04 - 2020
3	<u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u> NIP. 19740407 200701 1 037 (Pembimbing I)		08 / 04 - 2020
4	<u>Dr. Nurika Khalila Daulay, MA</u> NIP. 19760620 200312 2 001 (Pembimbing II)		07 / 04 - 2020
5	<u>Dr. Yusuf Hadijaya, MA</u> NIP. 19681120 199503 1 003 (Penguji)		04 / 03 - 2020

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR HASIL TESIS**

**HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN GALANG**

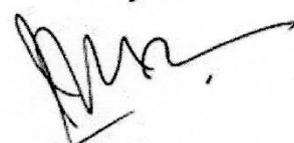
Pembimbing I



Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

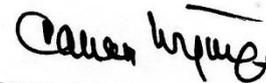
Pembimbing II



Dr. Nurika Khalila Daulay, MA

NIP. 19760620 200312 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI
FITK UIN SU Medan



Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

Nama : RENNY MAYASARI

No. Registrasi : 0332183036

Angkatan : III (Tiga)

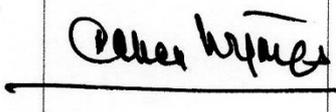
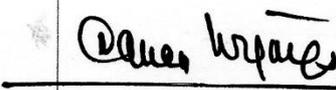
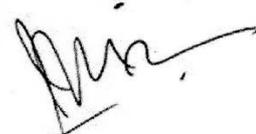
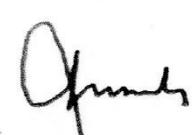
BUKTI PERBAIKAN SEMINAR HASIL TESIS

Nama : RENNY MAYASARI

No. Registrasi : 0332183036

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL**

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	<u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u> NIP. 19740407 200701 1 037 (Ketua Prodi MMPI)		07 / 07-2020
2	<u>Dr. Yahfizham, M.Cs</u> NIP. 19780418 200501 1 005 (Sekretaris Prodi MMPI)		07 / 07-2020
3	<u>Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd</u> NIP. 19740407 200701 1 037 (Pembimbing I)		07 / 07-2020
4	<u>Dr. Nurika Khalila Daulay, MA</u> NIP. 19760620 200312 2 001 (Pembimbing II)		" / 07-2020
5	<u>Dr. Yusuf Hadijaya, MA</u> NIP. 19681120 199503 1 003 (Penguji)		13 / 07-2020

LAMPIRAN XV
KARTU BIMBINGAN TESIS
DAN KARTU MENGIKUTI SEMINAR/ SIDANG

Program Magister
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
@2019

FTTK CERDAS...!!!



**KARTU BIMBINGAN TESIS
TAHUN AKADEMIK 2019/ 2020**



PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

NAMA	RENNY MAJASARI
NIM	0332183036
Program Studi	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Konsentrasi	
Pembimbing I	Dr. RANDRA WIJAJA, MPEI.
Pembimbing II	Dr. NURIKA KHALILA DAULAJ, MA
Judul Tesis	HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPENUMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH KECAMATAN GALANG.

Catatan :

1. Pada saat bimbingan kartu ini harus diisi dan ditandatangani oleh pembimbing.
2. Kartu ini juga harus dilampirkan sebagai syarat pada pendaftaran sidang tesis.

No	Pembimbing I		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	20 / 01 - 2020	Bimbingan judul	
2	20 / 01 - 2020	Revisi Latar Belakang.	
3	06 / 02 - 2020	Revisi Teori.	
4	19 / 02 - 2020	Acc Proposal.	
5	08 / 09 - 2020	Perbaiki teknik penulisan serta tambahkan jurnal	
6	15 / 05 - 2020	Perbaiki olahan data yg tidak signifikan.	
7	10 / 06 - 2020	Acc Tesis, lanjut sidang.	
8	07 / 07 - 2020	Acc Perbaikan tesis Semhas.	
9			
10			
11			
12			

No	Pembimbing II		
	Tanggal Pertemuan	Materi Bimbingan	Paraf
1	27 / 01 - 2020	Menjelaskan tentang judul & BAB I serta halaman pada proposal.	
2	06 / 02 - 2020	Revisi dimulai dari daftar isi untuk menambahkan jenis pendekatan penelitian, menambahkan tahun dikisi-kisi.	
3	14 / 2 2020	Acc proposal. lanjut ke tahap sempro.	
4	07 / 04 - 2020	Revisi Halaman, Identifikasi masalah dan tafsir ayat.	
5	13 / 04 - 2020	Langgaskan untuk olah data.	
6	14 / 05 - 2020	Tambahkan daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran & profil peneliti	
7	15 / 06 - 2020	Acc Tesis, lanjut tahap seminar Hauri	
8	11 / 07 - 2020	Koreksi kesalahan pada penulisan keseluruhan tesis.	
9	13 / 07 - 2020	Acc Tesis, lanjut ke tahap akhir, sidang tesis.	
10			
11			
12			

Medan, 2019

an. Dekan

Ketua Program Magister

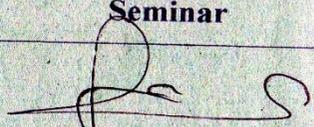
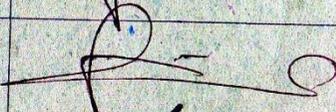
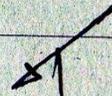
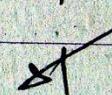
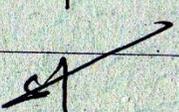
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Candra Wijaya, M.Pd

NIP. 19740407 200701 1 037

**DAFTAR KEHADIRAN MENGIKUTI SEMINAR PROPOSAL/ HASIL/ UJIAN TESIS
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Nama : RENNY MAJASARI
 NIM : 0332183036
 Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

NO	Judul Tesis yang diseminarkan	Jenis Seminar Proposal/Tesis	Nama dan Prodi Yang Seminar	Tanggal	Tanda Tangan Panitia Seminar
	Implementasi Program pengawas sekolah dalam Peningkatan mutu sekolah di SMLK N 9 Medan	SEMINAR PROPOSAL	KASWARDI / MPI Pengawas	18 / 02 - 2020	
	Hubungan antara Kepemimpinan spiritual dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan komitmen afektif guru.	SEMINAR PROPOSAL	ANNISA / MPI	18 / 02 - 2020	
	Monitoring dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja di SDN No 014727 Batu Bara	SEMINAR PROPOSAL	Hawana / MPI Pengawas	10 / 03 - 2020	
	Strategi komunikasi Pengawas dalam meningkatkan kemampuan profesionalisme guru di madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Langkat	SEMINAR PROPOSAL	ZAINAL ARIFIN / MPI Pengawas	10 / 03 - 2020	
	Hubungan antara Perilaku kepemimpinan dan Stress kerja dengan Produktivitas kerja guru di MAS kecamatan perbaungan	SEMINAR PROPOSAL	NURI RAHMADANI / MPI	10 / 03 - 2020	
	Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan kepuasan guru terhadap peningkatan kompetensi pedagogik guru disekolah MAS kota Medan	SEMINAR PROPOSAL	NURHAYATI / MPI	10 / 03 - 2020	

Manajemen Fullday School dalam meningkatkan Minat belajar Siswa Siswi dan Kreativitas Guru di SMA AS-SAFI'Yah Medan	SEMINAR PROPOSAL	AHMAD ZULFIKAR / MPI	10 / 03 - 2020	✓
Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Padang Sidempuan	SEMINAR PROPOSAL	ZULHAM HIDAYAH / MPI	10 / 03 - 2020	✓
Hubungan mengikuti Pelatihan dan Motivasi berprestasi dengan Keputusan kerja warga belajar lembaga kursus & pelatihan	SEMINAR TESIS	TONI JUHAM / MPI	17 / 03 - 2020	⊘
Hubungan konsep Diri dan komitmen pada tugas dengan motivasi kerja warga Belajar lembaga kursus dan pelatihan stop-/	SEMINAR TESIS	SHOPIANA / MPI	17 / 03 - 2020	⊘

Medan, 2020
 An. Dekan
 Ketua Program Magister
 Prodi Manajemen Pendidikan Islam


 Dr. Candra Wijaya, M.Pd
 NIP. 197404072007011037

LAMPIRAN XVI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Nama : RENNY MAYASARI
 NIM : 0332183036
 Tempat/ Tanggal Lahir : Lubuk Pakam, 04 Maret 1996
 Agama : Islam
 Kebangsaan : Indonesia
 Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Nama Ayah : Mayajaya Ekaputra, SE
 Nama Ibu : Sitti Absah
 Saudara Laki – laki : Rendy Septi Sanjaya, SE
 Saudara Perempuan : Renna Maya Ratih
 Alamat : Dusun I Desa Kotangan Kecamatan Galang
 Kabupaten Deli Serdang
 Email : rennymeisya07@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Raudhatul Athfal Lubuk Pakam : Tahun 2000 – 2001
2. SD Negeri 101981 Galang : Tahun 2001 – 2007
3. MTs Swasta Al- Washliyah 22 Galang : Tahun 2007 – 2010
4. SMA Negeri 1 Galang Konsentrasi IPA : Tahun 2010 – 2013
5. Prodi MPI FITK UIN Sumatera Utara : Tahun 2013 – 2017
6. Program Magister MPI Pascasarjana UIN – SU : Tahun 2018 – 2020

Medan, Juli 2020

Peneliti

RENNY MAYASARI

0332183036