

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KOMPETENSI GURU SMK NEGERI 1
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Oleh

**WAN RIZKIN SYUKRILLAH
NIM : 15612361**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KOMPETENSI GURU SMK NEGERI 1
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**WAN RIZKIN SYUKRILLAH
NIM : 15612361**

PRODI : S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KOMPETENSI GURU SMK NEGERI 1 TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

WAN RIZKIN SYUKRILLAH
NIM : 15612361

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Mengetahui,
Plt. Ketua Program studi

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
KOMPETENSI GURU SMK NEGERI 1 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

WAN RIZKIN SYUKRILLAH

NIM : 15612361

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Delapan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc

NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Risnawati, S.Sos., M.M.

NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Anggota,

Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

NIDN. 8818010016 / Lektor

Tanjungpinang, 28 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA

NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : WAN RIZKIN SYUKRILLAH
NIM : 15612361
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,17
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap
Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 28 Januari 2020

Penyusun

Wan Rizkin Syukrillah
NIM : 15612361

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, abang dan kakakku yang telah mendukung dan selalu memberikan kasih sayang dan semangat yang tak terhingga dalam penulisan ini.

MOTTO

**Bukan jabatan yang membuat orang dihormati, tetapi orang yang membuat
jabatan tersebutlah yang dihormati.**

(Wan Rizkin Syukrillah)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim...

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata I Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna dan ada kekurangan. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang turut memberikan dorongan dan bantuan dalam rangka penulisan skripsi ini, terutama pada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) PembangunanTanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.Ak. CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,M.Si.Ak. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus Dosen Pembimbing II yang perhatian mengingatkan dan meluangkan waktunya membimbing penulis.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memotivasi, serta membantu memberikan masukan kepada penulis.
7. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat membantu dalam perkuliahan.
8. Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Tanjungpinang beserta jajaran yang telah memberikan izin ke pada penulis melakukan penelitian dan telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya bagi dunia pendidikan. Dan semoga Allah SWT memberikan ridha dan membalas segala budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Tanjungpinang, 28 Januari 2020

Penyusun

Wan Rizkin Syukrillah
NIM : 15612361

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	5
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	5
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Tinjauan Teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.	7
2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	8

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Kepemimpinan	13
2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan	13
2.1.2.2. Teori Kepemimpinan	15
2.1.2.3. Tipe Kepemimpinan	17
2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan	19
2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan	20
2.1.3. Kompetensi.....	23
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi	23
2.1.3.2. Unsur Dalam Kompetensi	24
2.1.3.3. Jenis-Jenis Kompetensi	25
2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompetensi	27
2.1.3.5. Indikator Kompetensi	28
2.1.4. Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kompetensi Guru	30
2.2. Kerangka Pemikiran	30
2.3. Hipotesis	31
2.4. Penelitian Terdahulu	32
 BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1. Jenis Penelitian	35
3.2. Jenis Data.....	35
3.2.1. Data Primer	35
3.2.2. Data Sekunder	35
3.3. Teknik Pengumpulan Data	36
3.4. Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1. Populasi	37
3.4.2. Sampel.....	37
3.5. Definisi Operasional Variabel	38

3.6.	Teknik Pengolahan Data.....	39
3.7.	Teknik Analisis Data	40
3.7.1.	Uji Kualitas Data.....	41
3.7.1.1.	Uji Validitas	41
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas.....	41
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	42
3.7.2.1.	Uji Normalitas	42
3.7.2.2.	Uji Heterokedastisitas	43
3.7.2.3.	Uji Autokorelasi	43
3.7.3.	Regresi Linear Sederhana.....	44
3.7.4.	Uji Hipotesis	45
3.7.5.	Analisis Koefisien Determinasi	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Gambaran Umum SMK Negeri 1 Tanjungpinang	47
4.1.2	Visi, Misi, Tujuan dan Program Strategis	50
4.1.3	Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Tanjungpinang	53
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi	54
4.1.4.1.	Kepala Sekolah	54
4.1.4.2.	Guru	57
4.1.5	Karakteristik Responden	59
4.1.5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
4.1.5.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
4.1.5.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
4.1.6.	Hasil Uji Kualitas Data	61

4.1.6.1. Uji Validitas	61
4.1.6.2. Uji Reliabilitas	63
4.1.7. Deskripsi Jawaban Responden	64
4.1.7.1. Deskripsi Jawaban Responden	
Variabel Kepemimpinan	65
4.1.7.2. Deskripsi Jawaban Responden	
Variabel Kompetensi	67
4.1.8. Hasil Uji Normalitas	72
4.1.9. Hasil Uji Heterokedastisitas	74
4.1.10. Hasil Uji Autokorelasi	75
4.1.11. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	76
4.1.12. Hasil Uji Hipotesis	77
4.1.13. Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
4.2. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3.2	Tabel Autokorelasi	43
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur.....	59
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.6	Hasil Uji Reabilitas	64
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	65
Tabel 4.8	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	67
Tabel 4.9	Uji Autokorelasi	75
Tabel 4.10	Analisa Perhitungan Regresi Sederhana	76
Tabel 4.11	Hasil Uji t	78
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	31
2.1	Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Tanjungpinang	54
4.2	Hasil Uji Normalitas <i>Histogram</i>	72
4.3	Hasil Uji Normalitas (<i>P-Plot</i>)	73
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Rekapitulasi Data Responden
3.	Hasil Olahan Data Pada SPSS
4.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
5.	Persentase Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI GURU SMK NEGERI 1 TANJUNGPINANG

Wan Rizkin Syukrillah. 15612361. Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penelitian yang dilakukan pada SMK Negeri 1 Tanjungpinang ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi sebanyak 86 orang guru bank SMK Negeri 1 Tanjungpinang.

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner, observasi dan studi kepustakaan. Penelitian ini memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Setelah dilakukan pengelolaan data terhadap hasil penelitian yang dilakukan maka dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan bahwa dari tahap pengujian instrument penelitian dalam penelitian dapan diketahui seluruh butir pernyataan dalam penelitian sudah dapat dikatakan valid dimana dapat diketahui hal ini dilihat dari nilai r hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel. Uji instrument penelitian selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas, hal ini juga membuktikan bahwa seluruh item pernyataan sudah dapat membuktikan keseluruhan variabel reliable dimana hal ini dikarenakan nilai α hitung dari setiap variabel lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diketahui adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru, dengan nilai koefisien regresi pada pengujian menunjukkan nilai positif hal ini bermakna jika terjadinya peningkatan terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang. Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai t_{hitung} 10,062 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $10,062 > 1,66320$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang dan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang adalah sebesar 54,7%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kepala Sekolah, Guru

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.

Dosen Pembimbing : 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.

ABSTRACT

INFLUENCE OF SCHOOL LEADERSHIP LEADERSHIP ON TEACHER COMPETENCY OF STATE VOCATIONAL SCHOOL 1 TANJUNGPINANG

**Wan Rizkin Syukrillah. 15612361. Management. High School of Economics
(STIE) Development Tanjungpinang.**

The research conducted at SMK Negeri 1 Tanjungpinang aims to determine the effect of the leadership of the principal on teacher competence. This research uses quantitative methods with a population of 86 bank teachers in SMK Negeri 1 Tanjungpinang.

Data collection is done by distributing questionnaires, observations and literature studies. This study fulfills the validity and reliability requirements. After managing the data on the results of research conducted in the discussion of this study it will be explained that from the testing stage of the research instrument in research it is known that all statements in the research can be said to be valid which can be seen from the calculated r value of each item statement more large than r table. The next research instrument test is reliability testing, this also proves that all statement items have been able to prove overall reliable variables where this is because the calculated alpha value of each variable is greater than 0.60.

Based on the results of a simple regression test, it is known that there is an influence between the principal's leadership on teacher competency, with the regression coefficient value on the test indicating a positive value, this means that if an increase in the Principal's Leadership will have an increased impact on the Competency of Teachers of SMK Negeri 1 Tanjungpinang. Based on the results of the study prove that the Principal's Leadership has $t_{count} > t_{table}$ so the value of $t_{count} > t_{table}$, which is $10.062 > 1.66320$. Based on these values, it can be concluded that H_a is accepted, this shows that the partial leadership of school principals has a significant influence on the teacher competency of SMK Negeri 1 Tanjungpinang and the magnitude of influence given by the school leadership variable on the competency of teachers at SMK Negeri 1 Tanjungpinang is 54, 7%.

Keyword : Leadership, Competence, Headmaster, Teacher

**Instructor Lecturer : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
Mentor Lecturer : 2. Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari seorang manusia. Mulai dari kandungan sampai beranjak dewasa kemudian tua, manusia mengalami proses pendidikan yang didapatkan dari orang tua, masyarakat, maupun lingkungan. Lembaga pendidikan pertama dan utama dalam pembentukan dan pendidikan manusia muda adalah keluarga. Di samping itu, pemerintah juga mempunyai peran untuk membantu orang tua dalam membentuk manusia muda melalui pengembangan bidang intelektual yang berlangsung dalam lembaga disebut sekolah. Oleh karena itu, seluruh komponen bangsa, baik orang tua, masyarakat, maupun pemerintah bertanggung jawab mencerdaskan bangsa melalui pendidikan. Hal ini adalah salah satu tujuan bangsa Indonesia yang diamanatkan oleh pembukaan UUD1945 alenia IV.

Pada sebuah organisasi, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan yang didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2011).

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-

unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam hal ini kepemimpinan sangat penting sebab sebagai penentu bagi efektif dan efisiennya suatu organisasi. Sehingga kualitas pemimpin menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Pemimpin yang sukses mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan yang benar yang harus dikerjakan bersama.

Di sekolah, seorang kepala sekolah memiliki sebuah peranan dalam mengatur seluruh guru dan tenaga kependidikan serta kebijakan yang ada di sekolah dalam rangka mencapai tujuan bersama yakni memenuhi visi dan misinya sebagai seorang pimpinan. Kepala sekolah juga bertanggungjawab terhadap apa yang dipimpinya dan kepada sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan.

SMK Negeri 1 Tanjungpinang dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah yang membawahi 106 orang pegawai yang terdiri dari 86 guru dan 20 tata usaha. SMK Negeri 1 Tanjungpinang membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga dapat tercipta suasana pembelajaran yang baik. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10-16 September 2019 di SMK Negeri 1 Tanjungpinang dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan

pengalaman masa lalunya dari waktu kewaktu sehingga merasa menguasai materi diluar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Sedangkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan peneliti dengan 10 guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah hanya berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah saja selaku pemimpin, tanpa mempertimbangkan pendapat dari guru maupun tenaga kependidikan selaku bawahannya. Sebagai contoh dalam hal penetapan wali kelas, seorang guru honorer bisa menjabat sebagai wali kelas. Kemudian terkait kantin yang awalnya guru bisa ikut andil dalam berjualan sekarang sudah tidak bisa lagi dikarenakan kantin sudah dipegang kendali langsung oleh kepala sekolah.

Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak mempertimbangkan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya. Kemudian ada kecenderungan kepala sekolah tidak memahami kondisi guru dengan baik. Hal ini tampak dalam pembagian tugas mengajar, dimana masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Tidak hanya itu saja, terkait adanya kegiatan penugasan ke luar,

pegawai yang ditunjuk adalah pegawai yang selalu mendukung kebijakan kepala sekolah. Namun jika kegiatan tersebut hanya bersifat internal maka yang ditunjuk adalah pegawai yang sering tidak mendukung kebijakan kepala sekolah.

Dari berbagai permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang**”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni :

- a. Bagaimana kepemimpinan kepala SMK Negeri 1 Tanjungpinang?
- b. Bagaimana kompetensi guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

- a. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala SMK Negeri 1 Tanjungpinang.
- b. Untuk mengetahui kompetensi guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan kepemimpinan dan kompetensi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti : Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru yang lebih baik.
- b. Bagi Sekolah : Sebagai pengetahuan akan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah bagi kompetensi guru dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja sekolah.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing-masing bab akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam Bab ini berisikan Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berisikan pendapat/teori dari variabel bebas (kepemimpinan) dan variabel terikat (kompetensi), kerangka pemikiran, hipotesis, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, defenisi operasional dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang dihasilkan dari lapangan di analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya dan dilakukan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan 2 bagian kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan perumusan masalah yang akan dibahas, serta bagian saran yang merupakan suatu bahan masukan yang akan diberikan untuk pihak akademik. Bab ini adalah bab terakhir dalam penulisan penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia atau potensi suatu organisasi bukan merupakan hal yang mudah, perlu disiapkan unsur yang membangun sehingga mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi bidang lainnya dalam organisasi (Yani, 2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2010).

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Pendapat tersebut menyatakan sumber daya manusia merupakan sumber dari organisasi yang memiliki kapabilitas bagaimana organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan dalam mencapai tujuan. Secara khusus menurut (Sedarmayanti, 2010) manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”.
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.

6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Tujuan dari organisasi manajemen sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan yang diinginkan. Mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia dalam mendukung kelancaran dalam bekerjanya suatu organisasi. Sementara menurut (Sutrisno, 2011) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama yaitu :

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja,
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi pegawai bagi organisasi sangat penting karna semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan tersebut (Sedarmayanti, 2010) dapat dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional, yaitu :

1. Tujuan masyarakat (*Societal Objective*) tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara social, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Maksudnya suatu organisasi yang berada pada lingkungan masyarakat diharapkan membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat, oleh sebab itu suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*) tujuan organisasi adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukan suatu tujuan akhir dari suatu organisasi, yaitu sebagai suatu alat yang membantu tercapainya tujuan dari organisasi secara keseluruhan. Suatu unit dari

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu organisasi yang diwujudkan untuk melayani bagian lain dalam organisasi.

3. Tujuan Fungsi (*Fungsional Objective*) tujuan fungsi adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap organisasi) melaksanakan tugasnya secara optimal. Tujuan fungsi dari manajemen sumber daya tersebut menyatakan bahwa setiap unit dapat menjaga peranannya yaitu sumber daya manusia dalam suatu organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personal (*Personal Objective*) tujuan personal adalah untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi

2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2016) sebagai berikut :

1. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan untuk mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria perusahaan.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*compentation*)

Kompensasi adalah proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar, mereka tetap mau bekerja sama sampai dengan pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiunan dan sebab lainnya.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin Menurut Fairchild (Arifin, 2012) Pemimpin adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptensi (penerimaan) secara sukarela oleh pengikutnya. Menurut Alle (Arifin, 2012) Pemimpin adalah pemandu, penunjuk, penuntun, komandan. Menurut Cattell (Wahyosumidjo, 2010) “*The leader is the person who creates the most effective change in group performance*”. Berdasarkan beberapa pengertian pemimpin diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seorang yang

bisa mengarahkan atau mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kemudian kepemimpinan menurut Benis (Arifin, 2012) adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu. Menurut Atmosudirjo (Purwanto, 2010) kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa. Kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum (Istianto, 2011).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, jelas bahwa keberadaan seorang pemimpin mampu memberdayakan para bawahannya khususnya para guru untuk memiliki suatu kemauan kerja yang maksimal dalam penyelesaian tugas, akan mampu mencerminkan sikap mental kelompoknya pada saat itu.

2.1.2.2. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori dalam kepemimpinan pada umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai segi penekanannya sendiri yang dipandang dari satu aspek. Ada beberapa teori kepemimpinan (Sutikno, 2014), diantaranya :

a. Teori Sifat

Dalam teori sifat, penekanan lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Darf menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas serta motivasi.

b. Teori Perilaku

Teori perilaku lebih berfokus kepada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

c. Teori Situasional

Teori situasional mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Menurut Hersey dan Blanchard teori situasional terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin.

d. Teori Jalan-Tujuan

Dalam teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.

e. Teori Kelebihan

Menurut teori ini seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Menurut Wursanto pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup tiga hal, yaitu : Pertama, kelebihan rasio maksudnya kelebihan menggunakan pikiran dan pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi. Kedua, kelebihan rohaniah maksudnya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahannya. Ketiga, kelebihan badaniah maksudnya seorang pemimpin hendaknya memiliki

kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat.

f. Teori Kharismatik

Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai kharisma (pengaruh) yang sangat besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

2.1.2.3. Tipe Kepemimpinan

Terdapat 7 tipe kepemimpinan (Sutikno, 2014) yakni :

a. Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formilnya, dan dalam tindakan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan.

b. Tipe Kendali Bebas

Seorang pemimpin yang menunjukkan perilaku pasif, sering menghindar dari tanggungjawab, cenderung membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri, kedudukannya sebagai pemimpin hanya sebatas simbol, pengambilan keputusan dilakukan oleh masing-masing anggota/kelompok.

c. Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin yang dianggap sebagai pemberi harapan, menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, inisiatif, mengembangkan daya kreasi dan fantasi, serta pemimpin yang bersikap serba tahu.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang memiliki daya tarik yang sangat besar sehingga dikagumi oleh pengikutnya sehingga sering dikatakan pemimpin yang diberkahi kekuatan gaib.

e. Tipe Militeristik

Seorang pemimpin yang dalam menggerakkan bawahan lebih sering mempergunakan sistem perintah, dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan, senang kepada hal-hal yang formalitas, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sulit menerima kritikan dari bawahan.

f. Tipe Pseudo-Demokratik

Seorang pemimpin yang banyak meminta pendapat namun ia sudah punya pendapat sendiri yang dipaksakan untuk disetujui, seolah-olah mengiyakan, tetapi pada akhirnya menyalahkan, banyak memberikan pujian kepada bawahan padahal hanya untuk mendapatkan simpati, mengambil keputusan secara simbolis.

g. Tipe Demokratik

Seorang pemimpin yang aktif, dinamis, terarah, bertanggung jawab, selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf/bawahan, pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai kata sepakat, memperlakukan bawahan lebih manusiawi (mengedepankan rasa kebersamaan).

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, kita pemimpin, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan (Ardiprawiro, 2014) sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

b. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang dipimpin oleh pemimpin. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.1.2.5. Indikator Kepemimpinan

Terry (Mulyasa, 2011) mengemukakan bahwa untuk dapat memberdayakan setiap individu dalam tingkat persekolahan, seorang kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan (*create an environment conducive to empowerment*),

memperlihatkan idealisme pemberdayaan (*demonstrates empowerment ideals*), penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan (*encourage all endeavors toward empowerment*) dan penghargaan terhadap segala keberhasilan pemberdayaan (*applauds all empowerment successes*).

Menurut David Conley and Paul Goldman (Mulyasa, 2011) mendefinisikan *facilitative leadership* sebagai: *the behaviors that enhance the collective ability of a school to adapt, solve problems, and improve performance*. Maksudnya keberhasilan pendidikan bukan merupakan hasil ditentukan oleh karya perseorangan, namun justru merupakan karya dari team work yang cerdas. Model kepemimpinan ini diharapkan mendorong seluruh bawahan dan seluruh warga sekolah dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggung jawab atas tugas-tugas yang diembannya. Kemudian menurut Bass dan Avolio (Sutikno, 2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai empat indikator, yaitu:

- a. *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), dimensi ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati, dan sekaligus mempercayainya.
- b. *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), dimensi digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim.
- c. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dimensi ini menggambarkan pemimpin harus mampu menumbuhkan ide-ide baru,

memberikan solusi yang kreatif terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

- d. *Individual Consideration* (Konsiderasi Individu), dimensi ini digambarkan seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan terhadap pengembangan karir.

Adapun indikator dari kepemimpinan terdiri dari 4 indikator (Istianto, 2011), yakni :

- a. Kepribadian (*Personality*) maksudnya kepribadian dari pemimpin, salah satu subdimensinya yang terpenting adalah sifat keterbukaan dari seorang pemimpin.
- b. Kemampuan (*Ability*) maksudnya kemampuan dari seorang pemimpin dalam memimpin.
- c. Kesanggupan (*Capability*) maksudnya komitmen yang kuat dari seorang pemimpin dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- d. Toleransi (*Tolerance*) maksudnya sikap toleransi seorang pimpinan terhadap masyarakat maupun sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yakni dari pendapat Bass dan Avolio yang

menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai empat indikator, yaitu: *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasi), *Intelektual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individual Consideration* (Konsiderasi Individu).

2.1.3. Kompetensi

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut Echols dan Shadly (Musfah, 2012) “Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar”.

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya (Suyanto & Asep, 2013). Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah (Musfah, 2012). Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang

harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan” (Mulyasa, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.2. Unsur dalam Kompetensi

Becker dan Gordon (Mulyasa, 2013) mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
- b. Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
- c. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
- d. Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.

- e. Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Charles (Mulyasa, 2013) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan). Kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam membelajarkan siswa atau peserta didik di kelas menurut Sudjana ialah mencakup : menguasai bahan atau materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran (Hadis & Nurhayati, 2012).

Sedangkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 yang dikuti Jamil dalam bukunya dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

- a. Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan *menggugu* dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.
- c. Kompetensi Sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

- d. Kompetensi Profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai, antara lain: disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran, bahan ajar yang diajarkan, pengetahuan tentang karakteristik siswa, pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan, pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar, penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan pengetahuan terhadap penilaian, serta mampu merencanakan, memimpin guna kelancaran proses pendidikan.

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi seseorang (Zwell, 2010), yakni :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai;
- b. Keterampilan;
- c. Pengalaman;
- d. Karakteristik Kepribadian;
- e. Motivasi;
- f. Isu Emosional;
- g. Kemampuan Intelektual;
- h. Budaya Organisasi.

2.1.3.5. Indikator Kompetensi

Indikator-indikator masing-masing kompetensi guru, secara lebih rinci, mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 16 Tahun 2007 sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik yang terdiri dari : guru memahami karakteristik peserta didik dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, dan latar belakang sosialbudaya, guru mengidentifikasi peserta didik dalam berbagai bidang/lingkup, guru mengidentifikasi kemampuan awal peserta didik dalam berbagai bidang, guru memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar sambil bermain yang mendidik dan terkait dengan berbagai bidang, guru menerapkan berbagai strategi, pendekatan, metode, dan teknik bermain sambil belajar yang bersifat holistik, otentik, bermakna yang terkait dengan berbagai lingkup pengembangan di sekolah, guru memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum, guru menentukan tujuan pengembangan yang bersifat mendidik, guru memilih materi kegiatan pengembangan yang mendidik, guru menyusun perencanaan semester, mingguan dan harian dalam berbagai pengembangan kegiatan di sekolah, guru mengembangkan indikator dan instrument penilaian, guru memanfaatkan media dan sumber belajar, dan guru memahami prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- b. Kompetensi Kepribadian yang terdiri dari : guru menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat,

daerah asal, dan gender, guru bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut hukum dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat serta kebudayaan nasional Indonesia yang beragam, guru bersikap jujur, tegas, dan manusiawi, guru berperilaku yang mencerminkan ketaqwaan dan akhlak mulia, guru berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan masyarakat sekitar, guru menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, arif, berwibawa dan dewasa, guru menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi, guru bekerja mandiri secara professional, guru memahami dan menerapkan kode etik profesi guru.

- c. Kompetensi Sosial yang terdiri dari : guru bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat, dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran, guru tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik dan pihak lain dalam lingkungan pendidikan, guru berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunikasi ilmiah lainnya secara santun, empatik, dan efektif, guru berkomunikasi dengan orang tua peserta didik secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik, guru beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik, guru melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan pendidikan di daerah bersangkutan.
- d. Kompetensi Profesional yang terdiri dari : guru menguasai bidang keilmuan yang menunjang pengembangan kemampuan anak, guru

menguasai berbagai penggunaan media pembelajaran , guru mengolah materi lingkup pengembangan secara kreatif, guru melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan keprofesionalan, guru mengikuti kemajuan dengan belajar dari berbagai sumber, guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi dan pengembangan diri.

2.1.4. Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kompetensi Guru

Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, baik sebagai *educator* (pendidik), manajer, administrator, supervisor, *leader* (pemimpin), pencipta iklim kerja maupun sebagai wirausahawan, sehingga memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti : motivasi kerja guru, kompetensi guru, dan kinerja guru. Seberapa jauh kepala sekolah dapat mengoptimalkan segenap peran yang diembannya, secara langsung maupun tak langsung akan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional guru, dan pada gilirannya dapat membawa efek terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi guru (Banani, 2017).

2.2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep kepemimpinan dan kompetensi yang telah dikemukakan, sebuah kerangka penelitian seperti yang

ditunjukkan dalam bagan yang telah dibentuk oleh peneliti dengan tujuan untuk melihat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

Berdasarkan gambar 1.1., diketahui terdapat dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel x adalah kepemimpinan sedangkan variabel y adalah kompetensi guru.

2.3. Hipotesis

Menurut Sekaran (Noor, 2011) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Berdasarkan dari teori dan perumusan masalah yang disajikan tersebut, dapat dirumuskan suatu hipotesa yang akan digunakan sebagai langkah berpijak dalam penelitian, hipotesa tersebut terdiri dari:

H1 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Banani tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *boring sampling* dengan jumlah 68 responden dan menggunakan model analisis jalur. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kompetensi guru sebesar untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $t_{hitung}=16,5557 > t_{tabel}=1,9977$, artinya bahwa H_0 ditolak atau dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variable kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru hanya sebesar 80,59%, sedangkan sisanya sebesar 19,41% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kompetensi guru.

Selanjutnya penelitian Amanahuzuriah, Nurmaidah dan Asmariansi tahun 2017 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru Di SDN 035 Tembilahan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah ekspos facto dengan teknik pengambilan sampel *boring sampling* dengan jumlah 35 responden dan menggunakan deskriptif kualitatif dengan persentase dan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala

sekolah dengan kompetensi guru, hal ini ditunjukkan dengan tingginya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru yaitu sebesar 62,41%.

Kemudian penelitian dari Soleman, Hidayah, Aini tahun 2018 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kompetensi Karyawan Di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran (*mixed method*), dengan pendekatan *the explanatory sequential mixed methods* dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling* dengan jumlah 100 responden dan menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan regresi sederhana. Hasil penelitian ini didapatkan nilai t untuk variabel kompetensi karyawan sebesar 2,406 dengan p sebesar 0,014. Berdasarkan nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan manajer terhadap kompetensi karyawan di RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Pengaruh kepemimpinan manajer terhadap kompetensi karyawan sebesar 6,0%. Adapun sisanya sebesar 94,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Cara kepemimpinan manajer dalam meningkatkan kompetensi karyawan adalah menantang proses, memungkinkan orang lain untuk bekerja, dengan memberikan kesempatan dan tanggung jawab, dan mendorong kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Berikutnya penelitian Sarboini, Rizal, Surya, dan Yusuf tahun 2018 dengan judul *The Effect Of Leadership, Compensation And Competency On Employee Performance Of Banda Aceh Public Health Office* (Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *boring sampling* dengan jumlah 84 responden dan menggunakan deskriptif kuantitatif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Banda Aceh yaitu sebesar 61,70%..

Terakhir penelitian Rusidy dan Naidah tahun 2017 dengan judul *The Influence of Leadership and Empowerment on Competency of Private Lecturer Kopertis IX Sulawesi* (Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan pada Kompetensi dosen di Kopertis IX). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan dengan sampel berjumlah 200 responden. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kompetensi dosen di Kopertis IX. Tetapi pemberdayaan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dosen di Kopertis IX. Hal ini ditunjukkan bahwa tingkat probabilitas variable kepemimpinan adalah $0,118 > 0,05$. Berbeda dengan pemberdayaan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi dosen Kopertis di Makassar, dilihat dari nilai kritis rasionya (CR) $3,391 > 1,96$ pada tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Koefisien pengaruh pemberdayaan dengan kompetensi 0,29 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pemberdayaan 1 unit akan meningkatkan kompetensi dosen Kopertis 0,29 unit.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hal ini dijelaskan menurut (Sugiyono, 2016) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian.

Variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan dalam bilangan, dan bilangan tersebut mempunyai arti (Hidayat, 2011). Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur.

3.2. Jenis Data

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti mengambil data sebagai berikut :

a. **Data Primer**

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan (Sugiyono, 2012). Data primer diambil

melalui pengumpulan rekapan data kuesioner yang meliputi data tentang kepemimpinan dan kompetensi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut (Sugiyono, 2012). Data ini diperoleh dari dokumen-dokumen dan literatur, seperti buku, jurnal, laporan bulanan, dan sebagainya yang menunjang serta berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang di ambil adalah benar. Oleh karena itu, penelitian metode pengumpulan data harus dilakukan dengan tepat. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2012). Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket.

b. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Data yang digunakan dapat berupa surat, catatan harian,

dokumen pemerintah, data flasdisk, dan data yang tersimpan di website (Noor, 2011).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2013). Keseluruhan/sekelompok objek penelitian yang mempunyai karakteristik yang sama. Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Tanjungpinang yang berjumlah 86 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, maka akan ditetapkan dari populasi yang ada. Untuk mengambil sampel digunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013).

Selanjutnya dalam menentukan sampel, penelitian sampel diserahkan pada pertimbangan-pertimbangan pengumpulan data yang telah diberi penjelasan oleh peneliti akan mengambil siapa saja yang menurut pertimbangannya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Dalam hal ini metode pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus, karena sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dimana seluruh pegawai memiliki

kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden (Rumengan, 2010). Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 86 orang.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Konsep operasional adalah upaya untuk mendefinisikan atau membatasi ruang lingkup masalah penelitian sesuai dengan variabel dan indikator yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang nantinya dapat diterapkan untuk melaksanakan pengukuran di lapangan. Selanjutnya untuk mengetahui konsep operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran Skala	Pernyataan
Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat,	1. Pengaruh ideal 2. Motivasi Inspirasi 3. Stimulasi Intelektual 4. Konsiderasi Individu Bass dan Avolio (Sutikno, 2014)	Likert	1-3 4-6 7-9 10-12

	dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa. (Purwanto, 2010)			
Kompetensi (Y)	Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. UU RI No. 14 Tahun 2005	1. Kompetensi Pedagogik 2. Kompetensi Kepribadian 3. Kompetensi Sosial 4. Kompetensi Profesional Permendikbud No.16 Tahun 2007	Likert	13-18 19-24 25-30 31-36

Sumber : Data Sekunder yang diolah (2019)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sugiyono, 2013). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugiyono, 2011). Pengolahan data menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013) meliputi kegiatan:

1. *Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean) adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. *Scoring* (Pemberian skor atau nilai) digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.
4. *Tabulating* (Tabulasi) adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasikan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul (Sugiyono, 2013).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik (terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji

autokorelasi), analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis, serta koefisien determinasi.

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut Sunyoto (2011) validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid atau tidaknya butir instrument. Menurut Rumengan (Sari, 2015) jika pada tingkat signifikan 5% nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Sunyoto, 2011). Instrument yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Menurut Arikunto (Sunyoto, 2011) butir kuesioner dikatakan reliable (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan di katakana tidak reliable jika cronbach's alpha $< 0,60$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno, 2012). Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual; yang terdistribusi secara normal. Menurut Ghozali (Sari, 2015), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan pengujian berikut.

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,50$ maka distribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,50$ maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

Ho : data residual berdistribusi normal

Ha : data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

c. Grafik Normality Probability Plot

Dalam uji ini ketentuan yang digunakan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan yang lain (Priyatno, 2012). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi Spearman's rho.

3.7.2.3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya $(t - 1)$ (Priyatno, 2012). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson test dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tabel Autokorelasi

Tabel Autokorelasi	
Nilai DW	Jenis Autokorelasi
< 1,10	Ada Autokorelasi

1.10 – 1.54	Tidak Ada Kesimpulan
1.55 – 2.46	Tidak Ada Autokorelasi
2.47 – 2.90	Tidak Ada Kesimpulan
> 2.91	Ada Autokorelasi

Sumber : Imam Ghozali (Amiruddin, 2015)

Pengambilan keputusan pada uji Durbin-Watson (Priyatno, 2012) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $du < dw < 4du$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- 2) Jika nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- 3) Jika nilai $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.3. Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen dengan satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Priyatno, 2012). Adapun persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah

$$Y' = a + bx$$

Keterangan :

Y' = Kompetensi

X = Kepemimpinan

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.7.4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji-t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2012). Rumus t_{hitung} pada analisis regresi adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = koefisien regresi variabel i

Sb_i = standar eror variabel i

Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficient dari analisis regresi linear berganda. Langkah –langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Penentuan nilai kritis (t tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji-t dengan tingkat signifikan (α) 5% dengan sampel (n)

- b. Kriteria hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi.

H_a : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi.

c. Kriteria pengujian

- 1) Jika nilai t hitung $> t$ tabel H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi
- 2) Jika t hitung $< t$ tabel H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kompetensi.

d. Derajat Kebebasan (df) $2(n-k-1)$

3.7.5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama memiliki dampak terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase (Priyatno, 2012). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi yang digunakan berdasarkan nilai R-Square. R-Square biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi satu atau dua variabel independen (Priyatno, 2012).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis dan Nurhayati. (2012). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: PT. Alfabeta
- Amanahtuzuriah, Nurmadiyah, & Asmariansi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan*. *Jurnal Al-Afkar*, *V*(1), 28–58. <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-a>
- Ardiprawiro. (2014). *Teori Organisasi Umum 2*. Jakarta: Universitas Gunadarma
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Banani, M. T. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran*. *Pendidikan Universitas Garut*, *11*(01), 67–76.
- Istianto HP., B. (2011). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. (2011). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Musfah, Jejen. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Kencana
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Purwanto, M. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Roeleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. (2015). *Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation*

Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. Scientific Research Journal, III (44), 14–24. <https://doi.org/ISSN 2201-2796>

Santoso, C. B. (2019). *Exploration Of Asia Leadership Theory: Looking For an Asian Role in The Field of Leadership Theory.* Journal of Leadership in Organization, 1(1), 67–78.

Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). *The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance Of Banda Aceh Public Health Office.* Jurnal Ilmiah Peuradeun, 6(2), 215. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.199>

Soleman, A., Hidayah, N., & Aini, Q. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Manajer Terhadap Kompetensi Karyawan di RSUD PKU Muhammadiyah Yogyakarta.*

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan kesembilan. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Lombok: Holistica.

Suyanto dan Asep Jihad. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi.* Jakarta: PT. Erlangga

Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi.* Yogyakarta: CAPS.

Wahyosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP
(*CURRICULUM VITAE*)



Nama : Wan Rizkin Syukrillah

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 16 Agustus 1997

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : wanrizkiny@gmail.com

Alamat : Jl. Sultan Machmud, No.57 Tanjungpinang

Pekerjaan : Wiraswasta

Pendidikan : - SD Negeri 009 Bukit Bestari
- SMP Negeri 4 Tanjungpinang
- SMA Negeri 1 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang