

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Deskripsi Teori

#### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

##### a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengertian tentang kepemimpinan (*leadership*) sangat berbeda atau mempunyai arti yang berbeda dengan pengertian pemimpin (*leader*). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok orang untuk mencari suatu tujuan atau karena alasan lain<sup>1</sup>. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka penyusunan tujuan organisasi dan pelaksanaan sasarannya<sup>2</sup>. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.<sup>3</sup> Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Sementara Soepardi sebagaimana dikutip oleh Mulyasa, mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen

---

<sup>1</sup> Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Production Falah, Bandung, 2004), 19.

<sup>2</sup> Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan (Pendekatan Teoritik dan Praktik)*, (Idea Press, Yogyakarta, 2011), 31.

<sup>3</sup> Khaerul Umam *.Prilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), 269.

<sup>4</sup> Moch IdochiAnwar, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004), 77.

atau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Hal itu menunjukkan bahwa adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.<sup>5</sup>

Abi Sujak berpendapat “kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerjasama untuk menyelesaikan tugas”.<sup>6</sup>

Organisasi atau lembaga bisa menjadi baik jika pemimpinnya dalam menjalankan kepemimpinannya juga baik dengan memberikan pengarahan, memotivasi dan menasehati, bukan hanya memerintah saja. “*Leadership is the proces of influencing group activities toward goal setting and goal achievement*” (kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok dalam upaya menyusun dan mencapai suatu tujuan).<sup>7</sup>

Jadi dapat disimpulkan makna kepemimpinan adalah bahwa kepemimpinan itu ada demi tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan bersama untuk mewujudkannya dengan gagasan baru yang lebih baik dari sebelumnya.

Adapun kepala sekolah terdiri dari dua kata yaitu Kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga.<sup>8</sup> Sedangkan, sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup>Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasinya*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 107-108.

<sup>6</sup> Abi Sujak, *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), 9

<sup>7</sup> Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan Untuk Pendidikan Non Formal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Production Falah, 2004). 29

<sup>8</sup> Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jepara: Perum Balai Pustaka, 1988), 420

<sup>9</sup> Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Republic Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jepara: Perum Balai Pustaka, 1988), 796

Menurut Suharsimi, “kepala sekolah dapat dikatakan sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya”.<sup>10</sup>

Menurut Wahjosumidjo, “kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran.”<sup>11</sup>

Menurut Sudarwan Danim, “kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan. Kepala sekolah ialah pemimpin yang proses kehadirannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan yayasan, atau ditetapkan pemerintah”.<sup>12</sup> Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.<sup>13</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah/sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di dalam

---

<sup>10</sup> Suharsimi Arikunto. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), 37

<sup>11</sup> Wahdjumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), 83.

<sup>12</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta: DIVA Press, 2012), 16.

<sup>13</sup> Soewardji Lazarut, *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 20.

sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama, serta bertanggung jawab terhadap kualitas mutu pendidikan di sekolahnya.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai sikap yang mewakili pandangan individu terhadap sikap atasan dalam mengarahkan karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya, menjadikan panutan bagi bawahannya, dapat menginspirasi kan untuk para karyawan, mengarahkan bawahan ke arah yang lebih jauh, memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan agar kinerja karyawan tersebut bagus, serta siap untuk menerima tantangan ke depannya bagi pemimpin, karyawan serta seluruh isi di suatu organisasi.<sup>14</sup>

Jada dapat dikatakan kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan tindakan serta mendorong timbulnya kemauan yang kuat kepada para guru dalam meningkatkan profesionalitasnya dalam bekerja. Dengan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah diharapkan profesionalitas guru akan meningkat .

#### **b. Teori Kepemimpinan dalam Islam**

Kepemimpinan dalam Islam tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan yang selama ini dilakukan oleh umumnya organisasi. Artinya prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan dalam kepemimpinan Islam ada kesamaan dengan kepemimpinan pada umumnya.

Dalam perspektif Islam kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Kegiatan itu bermaksud untuk menumbuh-kembangkan kemampuan mengerjakan sendiri di lingkungan orang-

---

<sup>14</sup> Putra Rustamaji, Purwana, & Yohana (2017). *“Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur. Jurnal pendidikan, ekonomi dan bisnis”* <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/> akses 20/6/2019.

orang yang dipimpin dalam usahanya mencapai ridho Allah SWT di dunia maupun di akhirat kelak.

Kepemimpinan dalam Islam dibangun dengan prinsip pertengahan, moderat dalam memandang persoalan. Tidak memberikan kekuasaan secara otoriter atau kebebasan secara mutlak sehingga bebas dari nilai. Ia bukan model demokrasi yang secara mutlak dapat diterapkan sepanjang sejarah dan perubahan zaman.

Kepemimpinan dalam pandangan Islam sering disebut dengan beberapa istilah, yaitu: a) *imamah*, b) *khilafah*, c) *ulul amri*, d) *wilyah*, e) *ri'ayah*. Berikut ini akan diuraikan sekilas mengenai makna istilah-istilah tersebut.<sup>15</sup>

1) *Imamah* adalah bentuk *isim masdarnya* (kata benda abstrak) yang terambil dari kata *amma-ya'ummu* yang berarti menuju, meneladani dan memimpin. Dari kata ini kemudian muncul kata *imam*, yang berarti pemimpin atau orang yang memimpin. Karena dia meneladani, maka biasanya dia berada di depan. Maka seorang *imam* (pemimpin) harus mampu menjadi teladan bagi anggota-anggotanya yang dipimpinnya, seorang pemimpin juga harus mempunyai tujuan dan orientasi yang jelas, kemana arah organisasi yang dipimpinnya. Hadis yang menjelaskan tentang *imamah*:

عن أبي هريرة عن النبي قال: وَإِنَّمَا الْإِمَامُ حُنَّةٌ يُقَاتَلُ مِنْ وِرَائِهِ؛ وَيَتَّقَى بِهِ. فَإِنِ أَمَرَ بِتَقْوَى اللَّهِ وَعَدَلَ؛ فَإِنَّ لَهُ بِذَلِكَ أَجْرًا. وَإِنِ قَالَ بِعَيْرِهِ فَإِنَّ عَلَيْهِ مِنْهُ

Artinya: “Dan sesungguhnya seorang *Imam* itu merupakan perisai, umat akan berperang/berjihad di belakang (amanah Imaam) serta berlindung dengannya. Bila ia (Imaam) memerintahkan untuk

<sup>15</sup>Muhadi Zainuddin, Abd Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam (Telaah Normatif dan Historis)*, (Semarang: Putra Media Tama Press, 2008), 15-23.

takwa kepada Allah azza wa jalla serta bertindak adil, maka ia akan memperoleh pahala. Namun bila ia memerintah dengan selainnya, maka ia akan mendapatkan akibatnya” (HR. *Ibnu Majah*).<sup>16</sup>

- 2) *Khilafah* berasal dari kata *khalafa* berarti “di belakang” dan dapat pula berarti mengganti. Asal-usul kata ini, mengandung isyarat bahwa menurut al-Qur’an, seorang *imam/khilafah* (pemimpin) sesungguhnya adalah orang yang dapat tampil di muka sebagai panutan, dan kadang-kadang di belakang untuk mendorong, memotivasi, sekaligus mengikuti kehendak dan arah yang diinginkan oleh yang dipimpin sepanjang sesuai dengan tujuan organisasi yang dipimpinnya. Dalam firman Allah surat Al baqarah: 30, Allah berfirman:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةً  
 قَالُوْا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَیَخَنُ  
 نُسُبِحَ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّىْ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



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

<sup>16</sup> Muhammad bin Yazid Abu Abdillah Al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah Juz 2*, (Bairut: Dar Al-Fikr, 2012.) 817.

dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (Q.S Al-baqarah 30).<sup>17</sup>

- 3) *Ulul Amri*, pemimpin kadang disebut dengan *ulul amri* artinya orang yang punya urusan dan mengurus. Sebab pemimpin diangkat untuk diserahkan suatu urusan, agar dikelola sebaik-baiknya bukan sebaliknya, pemimpin malah menjadi urusan karena tidak mampu mengurus anggota dan organisasinya. Allah berfirman:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ تَنَزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ۗ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

*Artinya:* “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(Q.S. An Nisa’ : 59).<sup>18</sup>

- 4) *Wilayah*, merupakan *isim masdar* (kata benda abstrak) yang berasal dari kata waliaya, artinya memerintah, menguasai, menyayangi, dan menolong. Orangnya disebut *wali*. Hal ini memberikan isyarat bahwa seorang pemimpin disamping harus mempunyai kekuasaan dan mampu mengurus, dia juga harus mempunyai sifat kasih sayang (cinta), berjiwa

<sup>17</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra,1992), 7.

<sup>18</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra,1992), 88.

penolong. Dari situlah maka akan muncul sikap simpatik dan rasa hormat dari anggota-anggota yang dipimpinnya kepada pemimpinnya. Allah berfirman:

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ

الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ ﴿٥٥﴾

*Artinya:* ‘Sesungguhnya penolong kamu hanyalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah). (Q.S. Al-Maidah 55).<sup>19</sup>

- 5) *Ri'ayah* berasal dari kata *ra'a-yar'a* yang berarti mengembalakan (Jawa: *angon*), memelihara dan mengayomi, (Jawa: *ngemong*), sedangkan orangnya disebut *ra'in* (penggembala). Hal ini meberikan isyarat bahwa pemimpin (*ra'in*) itu harus mempunyai daya mengembalakan, mampu memelihara kelangsungan organisasi yang dipimpinnya dan mampu mengayomi anggota-anggotannya. Hadis yang menjelaskan tentang *ri'ayah*:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْحَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

<sup>19</sup>Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Departemen Agama Republik Indonesia, (Semarang: CV. Toha Putra,1992) 118.

*Artinya* :“Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata :”Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolaharta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.” (HR. Bukhari).<sup>20</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam islam dapat dicerminkan melalui sikap dari pemimpin itu sendiri. Dimana pemimpin tersebut haruslah mampu menjadi teladan, mampu memotivasi, mampu mengurus atau mengelola para bawahannya, namun ia juga secara bersamaan mampu memberikan kasih sayang serta mengayomi para bawahannya sehingga munculah rasa hormat dan segan dari bawahanya kepada pemimpin tersebut.

### c. Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin mempunyai tugas dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengoordinasian, pengawasan dan evaluasi.<sup>21</sup> Selain itu ada fungsi lain diantaranya:

<sup>20</sup> Muhammad bin Ismail Abu Abdillah Al-Bukhori Al-Ja’afi, *Shohih Bukhori*, Juz 3, Cet. 1, (Damaskus : Dar Thouq An-Najah, 1422 H), 120

<sup>21</sup> Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), 240

(a). Perencanaan, (b). Pengoorganisasian, (c). Pengarahan, (d) pengkoordinasian dan (e). Pengawasan. Penjelasan dari fungsi-fungsi tersebut berikut ini:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan saran yang optimal.<sup>22</sup>

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Kepala sekolah melakukan pembagian kerja yang jelas terhadap guru-guru, tata usaha, dan karyawan lainnya sesuai dengan susunan organisasi yang telah dibuat.<sup>23</sup>

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk memberikan penjelasan, petunjuk serta bimbingan kepada orang-orang yang menjadi bawahannya sebelum dan selama melaksanakan tugas.<sup>24</sup>

4) Pengkoordinasian (*coordinating*)

Pengkoordinasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjalin kesatuan atau keselarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap, serta tercegah dari timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran (duplikasi), dan kekosongan tindakan.<sup>25</sup>

5) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai

---

<sup>22</sup> Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan (Pendekatan Teoritik dan Praktik)*, (Yogyakarta: Idea Press, 2011), 3

<sup>23</sup> M.Sobry Sutikno, *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, (Lombok: Holistica, 2012), 125

<sup>24</sup> Kisbiyanto, *Manajemen Pendidikan (Pendekatan Teoritik dan Praktik)*, (Yogyakarta: Idea Press, 2011), 4

<sup>25</sup> M.Sobri Sutikno, *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul (Tinjauan Umum dan Islami)*, (Lombok: Holistica, 2012), 126

dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan lainnya yang telah ditetapkan.<sup>26</sup>

Kepala sekolah bekerja bukan hanya mengembangkan namun sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus mampu menggunakan proses-proses demokrasi atas dasar kualitas sumbangannya.<sup>27</sup> Dengan demikian maka kepala sekolah bertindak sebagai konsultan bagi guru-guru yang dapat membantu memecahkan masalah mereka. Hendaknya berusaha meningkatkan kemampuan pendidik serta tenaga kependidikan untuk bekerja dan berpikir bersama.

#### d. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan juga mempunyai ciri-ciri yang memang harus dimiliki oleh pemimpin di dalam sekolah. Adapun Indikator kepemimpinan kepala sekolah menurut Jamal ma'mur asmani terdapat 5 indikator yaitu *Idealized influence*, *Individualized consideration*, *Inspirational motivation*, dan *Intellectual stimulation* sebagai berikut.<sup>28</sup>

Dalam *Idealized influence* mencakup menunjukkan keyakinan diri yang kuat menghadirkan diri dalam saat-saat yang sulit, menunjukkan nilai-nilai yang penting, menumbuhkan kebanggaan, meyakini visi, membanggakan keutamaan visi itu, dan secara pribadi bertanggung jawab penuh pada tindakan. Didalam *Individualized consideration*, yaitu merenung, memikirkan, kebutuhan individual, mengidentifikasi kemampuan bawahan, memberi kesempatan belajar, mendelegasikan wewenang, memberdayakan bawahan<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> M.Sobri Sutikno, *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan Yang Unggul (Tinjauan Uum dan Islami)*, (Lombok: Holistica, 2012) 127

<sup>27</sup> Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 128.

<sup>28</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta : Diva Press, 2012), 54-55

<sup>29</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta : Diva Press, 2012) 55.

Sedangkan di dalam *Inspirational motivation*, meliputi: menginspirasi bawahan mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan, menyelaraskan tujuan individu dan organisasi, memandang ancaman dan persoalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi, menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat, menggunakan simbol-simbol, menggunakan metafora. Dan di dalam *Intellectual stimulation*, meliputi: memberdayakan *status quo*, mendorong pemanfaatan imajinasi, mendorong penggunaan intuisi yang dipandu dengan logika, mengajak melihat perspektif baru, memakai simbol-simbol pendukung inovasi.<sup>30</sup>

Berdasarkan pendapat ahli tersebut terlihat bahwa indikator kepemimpinan yang dijalankan kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah dan kepala sekolah merupakan penggerak utama semua proses pendidikan yang berlangsung di lingkungan sekolah.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.<sup>31</sup> Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>32</sup> Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “*The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas, dapat disimpulkan

---

<sup>30</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Yogyakarta : Diva Press, 2012), 56.

<sup>31</sup>Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2016), 24.

<sup>32</sup>Umi Farida dan Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press, 2016), 25.

bahwa motif adalah sesuatu yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.<sup>33</sup>

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge mendefinisikan “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”.<sup>34</sup> Sedangkan, hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. Mc Cormick mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.<sup>35</sup>

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya dan motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan adanya tanggapan terhadap tujuan.<sup>36</sup>

Hamzah B. Uno menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan profesionalitas dan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi diberikan.<sup>37</sup>

Menurut Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, mengenai pengertian dari motivasi kerja guru yaitu “dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana”.<sup>38</sup> Motivasi kerja bagi guru akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan

---

<sup>33</sup> Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 34.

<sup>34</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, edisi ke 12 buku 1, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 222.

<sup>35</sup> Anwar, Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan*, (Bandung: Trigenda karya, 1993), 47.

<sup>36</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), 73

<sup>37</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 71.

<sup>38</sup> Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 63.

sebelumnya.<sup>39</sup> Berdasarkan definisi diatas mengenai motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Variabel motivasi kerja sangat berpengaruh pada variabel kinerja profesionalitas guru di sekolah dasar.<sup>40</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan kegiatan serta tindakan dari seorang guru dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna meningkatkan kinerja serta profesionalitasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **b. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Dimiyati dan Mudjiono terdapat dua macam motivasi yaitu motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar yang umumnya berasal dari segi biologis dan jasmani manusia. Motivasi sekunder adalah motivasi yang diperoleh dari belajar melalui pengalaman. Motivasi sekunder disebut juga dengan motivasisosial. Perilaku pada motivasi sekunder ini dipengaruhi oleh sikap, emosi, pengetahuan, kebiasaan dan kemauan<sup>41</sup>

Sedangkan menurut Djamarah, motivasi digolongkan menjadi dua macam yaitu motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Bila seseorang telah memiliki motivasi intrinsik dalam dirinya, maka secara sadar akan melakukan suatu kegiatan yang tidak memerlukan

---

<sup>39</sup> Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana. *Guru Profesional*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), 63.

<sup>40</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 72.

<sup>41</sup> Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 86.

motivasi dari luar dirinya. Motivasi intrinsik didasari oleh pemikiran yang positif. Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik yang positif dan negatif sama-sama mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.<sup>42</sup>

Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu itu sendiri yaitu sejalan dengan kebutuhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar. Misalnya dalam bidang guru terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai guru. Minat tersebut timbul dari diri seorang guru untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakan<sup>43</sup>

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat saya simpulkan bahwa secara garis besar ada dua macam motivasi yang mempengaruhi profesionalisme guru, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik mengacu pada dorongan pada diri guru itu sendiri untuk terus mengembangkan keterampilannya atau keinginan untuk terus maju, sedangkan motivasi ekstrinsik mengacu kepada berbagai hal di luar diri guru itu sendiri yang dapat mempengaruhi tingkat profesionalismenya, seperti: lingkungan kerja yang kondusif serta gaya kepemimpinan kepala sekolah

### c. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi memiliki hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Beberapa fungsi motivasi menurut M. Ngalim Purwanto, yaitu mendorong manusia untuk berbuat/

---

<sup>42</sup> Djamarah, Syaiful Bahri, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 149.

<sup>43</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 72.

bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas. Selain itu Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyempitkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.<sup>44</sup> Sedangkan menurut Tabrani Rusyab terdapat dua fungsi motivasi, yaitu: Mendorong timbulnya kelakuan atau perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan dan mengarahkan aktivitas belajar anak didik.<sup>45</sup>

Sedangkan, fungsi motivasi menurut Nana Syaodih Sukmadinata, yaitu mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function*". Motivasi kerja guru berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan guru. Pemberian motivasi pada guru dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik akan mengarahkan, mengaktifkan, dan meningkatkan kinerja guru tersebut.<sup>46</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru memberikan fungsi mendorong guru untuk bertindak, menentukan arah perbuatan, menyeleksi perbuatan, dan penggerak pada diri guru dalam mencapai tujuan.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi berfungsi mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang guru sebagai pelayan publik yang memberikan pelayanan bagi para peerta didik untuk untuk memberikan pelayanan yang optiml bagi

---

<sup>44</sup> M Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 70.

<sup>45</sup> Tabrani Ruyan, dkk, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989), 123.

<sup>46</sup> Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 62.

siswanya memerlukan adanya motivasi kerja baik berasal dari dalam maupun dari luar agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang guru besarnya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.<sup>47</sup>

Motivasi kerja setiap guru berbeda, hal ini dapat terlihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun di luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Guru yang memiliki prestasi berarti guru tersebut memiliki pandangan bahwa tugasnya tidak hanya mengajar di sekolah tetapi perlu mengembangkan diri.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa, Desakan (*drive*) dorongan kepada pemenuhan kebutuhan jasmaniah. Motif (*motive*) dorongan kepada pemenuhan psikis atau rohaniyah. Kebutuhan (*need*) individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya. Keinginan (*wish*) harapan untuk mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan.<sup>48</sup>

Menurut Hamzah uni, motivasi ada karena “adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik dan adanya kegiatan yang menarik”.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup>Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 71.

<sup>48</sup> Sukmadinata, Nana Syaodih, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 61.

<sup>49</sup>Hamzah B. Uno. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 10.

Berdasarkan pendapat para ahli, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yakni faktor dari dalam (internal) seperti desakan, motif, minat, adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita). Selain faktor dari dalam ada juga faktor dari luar (eksternal) seperti penghargaan, adanya penghormatan atas diri, dan adanya kegiatan yang menarik.

#### e. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Berkerja mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan islam. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa mereka mendapat ampunan Allah dan ganjaran yang besar sebagaimana dalam Al Quran surat surat 6 (Al anam: 9) Allah SWT berfirman:

وَلَوْ جَعَلْنَاهُ مَلَكَاً لَّجَعَلْنَاهُ رَجُلًا وَلَلَبَسْنَا عَلَيْهِم مَّا

يَلْبَسُونَ ﴿٩﴾

Artinya : “Dan kalau Kami jadikan rasul itu malaikat, tentulah Kami jadikan dia seorang laki-laki dan (kalau Kami jadikan ia seorang laki-laki), tentulah Kami meragu-ragukan atas mereka apa yang mereka ragu-ragukan atas diri mereka sendiri” (Al anam: 9).<sup>50</sup>

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam islam. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Sebagaimana dalam Al Quran surat surat 28 (Al Qashash : 77) Allah SWT berfirman:

<sup>50</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang,: CV. Toha Putra, 1992), 34

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ  
 مِنَ الدُّنْيَا ۖ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ  
 الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Al Qashash : 77)<sup>51</sup>

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalanNya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

Berdasarkan uraian di atas, dapat saya simpulkan bahwa motivasi kerja dalam islam merupakan suatu dorongan untuk mencari nafkah atau bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya serta mencapai tujuan yang diharapkan sebagai suatu bentuk pengamalan kewajiban beribadah kepada Allah SWT.

#### f. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi berfungsi mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagi seorang guru motivasi bertujuan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai

<sup>51</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1992), 171

tujuan yang telah ditentukan. motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja profesionalitas guru di sekolah dasar.

Menurut Hamzah B. Uno motivasi terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi internal dan eksternal. Dimensi internal berasal dari dalam diri seseorang dengan indikator: tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.<sup>52</sup>

Sedangkan pada dimensi eksternal berasal dari luar diri seseorang dengan indikator yaitu: selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian<sup>53</sup>

Dari uraian di atas indikator motivasi kerja memiliki dimensi yaitu dimensi internal dan dimensi eksternal.

### 3. Profesionalisme Guru

#### a. Pengertian Profesionalisme Guru

Arifin mengemukakan bahwa profession mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.<sup>54</sup> Sedangkan menurut Yamin profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berlandaskan intelektualitas.<sup>55</sup>

Tilaar mengemukakan bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan

---

<sup>52</sup> Hamzah B. Uno. *Teori Dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 73.

<sup>53</sup> Hamzah B. Uno. *Teori Dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), 73.

<sup>54</sup> Arifin. *Kapita Selektta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara , 1995), 105

<sup>55</sup> Yamin, Martinis. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), 3

profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>56</sup>

Profesionalisme adalah suatu pandangan bahwa keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan. Adapun yang dimaksud dengan profesionalisme guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya dalam lapangan pendidikan yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan di lembaga.

Kunandar mengemukakan profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.<sup>57</sup>

Beberapa elemen penting dari profesionalisme guru, yaitu: sikap (*attitude*), tingkah laku (*behavior*), dan komunikasi (*communication*). Sikap adalah suatu perbuatan sebagai reaksi terhadap rangsangan yang disertai dengan pendirian dan atau perasaan orang itu. Tingkah laku adalah cara bertindak atau berperilaku. Sedangkan komunikasi adalah proses memberikan dan menyampaikan makna dalam upaya untuk menciptakan pemahaman bersama. Selain dalam bidang keilmuan,

---

<sup>56</sup> H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), 86

<sup>57</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007) . 46

guru juga harus menjadi sosok yang mampu mengembangkan budaya organisasi kelas, dan iklim organisasi pengajaran yang bermakna, kreatif dan dinamis bergairah, dialogis sehingga menyenangkan bagi siswa.<sup>58</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah keahlian (kemahiran) yang dipersyaratkan (dituntut) untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut, sehingga untuk mencapai keahlian itu seseorang harus melalui pendidikan spesialisasi tertentu (pada jenjang pendidikan tinggi).

#### **b. Indikator Guru yang Profesional**

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya bidangnya.<sup>59</sup>

Menurut Oemar Hamalik, guru profesional harus memiliki persyaratan, yakni memiliki bakat sebagai guru, memiliki keahlian sebagai guru, memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, berbadan sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, guru adalah manusia berjiwa Pancasila, guru adalah seorang warga negara yang baik.<sup>60</sup>

Sedangkan, Mulyasa berpendapat bahwa guru kreatif dan profesional adalah *figure* yang memosisikan dirinya dalam berbagai situasi tertentu, yang meliputi orang tua yang penuh kasih sayang pada siswanya, teman, tempat mengadu, dan mengutarakan

---

<sup>58</sup> Yamin, Martinis. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007), 29

<sup>59</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi KTSP dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), 46-47

<sup>60</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 118.

perasaan bagi siswa, fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani siswa sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya.<sup>61</sup>

Khusus untuk jabatan guru, *National Education Association* (NEA) telah menentukan ciri-ciri profesional yaitu; jabatan yang melibatkan intelektual, jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus, jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama, jabatan yang memerlukan latihan dalam jabatan yang saling berkesinambungan, jabatan yg menjanjikan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri, jabatan yang lebih mementingkan layanan di atas keuntungan pribadi dan jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjalin erat.<sup>62</sup>

Menurut Nana sudjana mengenai aspek-aspek guru yang profesional yang mempunyai hubungan dengan peningkatan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan yaitu; (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) menguasai bahan pelajaran; (3) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar; (4) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.<sup>63</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa guru profesional adalah guru yang mempunyai keahlian dalam mendidik, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi. Dalam proses pembelajaran di kelas, seorang guru dituntut memiliki standar minimal keguruan, yakni berupa seperangkat kemampuan dasar profesional guru. Indikator guru profesional yaitu merencanakan program belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran, melaksanakan/mengelola proses belajar mengajar dan menilai kemajuan proses belajar

---

<sup>61</sup> Dr. E. Mulyasa, M.Pd, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), 36.

<sup>62</sup> Mujamil Qomar, *Menggagas Pendidikan Islam*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2014), 172.

<sup>63</sup> Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2017), 22.

mengajar.

### c. Profesionalisme Guru dalam Pandangan Islam

Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, guru harus melakukan pekerjaannya sistematis dalam artian direncanakan secara matang, taat terhadap tata asas, dan dievaluasi secara obyektif. Hal tersebut dimaksudkan agar guru mempunyai tanggungjawab terhadap tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik.

Ayat-ayat dalam Al Quran tidak secara tersurat berbicara tentang profesionalisme, namun Allah secara tegas memberikan penjelasan dan tuntunan kepada manusia agar tidak mengerjakan sesuatu di luar kemampuannya sebagaimana dalam Al Quran surat surat 6 (Al An'am: 135) Allah SWT berfirman:

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَاتَتِكُمْ اِنِّىۡ اَعْمِلُ فَاَسُوۡفَ  
تَعْلَمُوۡنَ مَنْ تَكُوۡنُ لَهُۥ عٰقِبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ  
الظّٰلِمُوۡنَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula), kelak kamu akan mengetahui siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan” (Al An'am: 135).<sup>64</sup>

Ayat itu menunjukkan pula pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studinya, agar

<sup>64</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1992), 40.

mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya.

Rasulullah SAW telah mengisyaratkan dalam hadisnya tentang perlunya pendidik yang profesional dan bukan pendidik yang asal-asalan. Hal ini sejalan dengan firman Allah Surat (Az Zumar: 39)

قُلْ يَتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَكَ عَنِ حَكْمَتِهِ إِنَّهُ يُحْيِي الْمَوْتَىٰ وَيُرْسِلُ الرِّيحَ شَرْقًا وَغَرْبًا وَإِنَّهُ يُخَرِّجُ الْحَبَّ وَالنَّارَ وَالنَّارَ وَالنَّارَ ۗ قُلْ يَتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۗ

تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya :“Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui” (Az Zumar: 39).<sup>65</sup>

Dalam surat 17 (Al Isra’: 84) Allah SWT berfirman:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرُؤُكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ

سَبِيلًا

Artinya : “Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (Al Isra’: 84)<sup>66</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru dalam pandangan islam dapat diartikan sebagai kemampuan serta kesungguhan seorang guru dalam rangka atau upaya untuk memperoleh dan membagikan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya kepada para muridnya, dimana hal tersebut ia lakukan untuk memperoleh ridho Allah SWT.

<sup>65</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: CV. Toha Putra,1992),

<sup>66</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Semarang: CV. Toha Putra,1992)

#### d. Jenis Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Rumusan kompetensi guru yang dikembangkan di Indonesia sudah tertuang dalam Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>67</sup>

Ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, antara lain:

- 1) *Kompetensi pedagogik* merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran seperti memahami karakteristik siswa, kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta kemampuan mengembangkan ragam potensi siswa. Kemampuan pedagogik, meliputi: (a) menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik; (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran; (f) memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa; (h) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk

---

<sup>67</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafindo Ofset, 2010), 7.

kepentingan pembelajaran; (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>68</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru yang berkaitan dengan pemahamannya terhadap karakteristik siswa, serta penguasaan berbagai teori terkait proses pembelajaran, kurikulum, evaluasi dan penilaian dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran.

- 2) *Kompetensi profesional* merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi pembelajaran, dan substansi keilmuan yang menaungi materi dalam kurikulum, serta menambah wawasan keilmuan. Kompetensi profesional ini, meliputi: (a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu sesuai jenjang pendidikan; (b) Menguasai SKKD mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu; (c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; (e) Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.<sup>69</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, serta kemampuan menguasai TIK dan komunikasi dalam rangka pengembangan diri secara berkelanjutan.

- 3) *Kompetensi kepribadian* merupakan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil,

---

<sup>68</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafindo Ofset, 2010), 19-20.

<sup>69</sup>Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafindo Ofset, 2010), 21.

dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi siswa dan berakhlak mulia. Kompetensi inti kepribadian, seperti: (a) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; (b) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat; (c) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; (d) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; (e) menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal guru yang mencerminkan berbagai kepribadian dan tindakan yang sesuai dengan berbagai norma yang ada serta etos kerja dan kode etik guru.

- 4) *Kompetensi sosial* merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial ini, meliputi: (a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; (b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; (c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; (d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam beradaptasi dengan lingkungan dan masyarakat setempat dengan tetap memperhatikan keragaman sosial budaya yang ada, serta kemampuan berkomunikasi dengan berbagai pihak.

Dalam Undang undang RI No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>70</sup>

Tugas ini mencerminkan bahwa beban guru sesungguhnya sangat berat dan kompleks sekali. Tugas ini berkaitan dengan misi membangun kepribadian anak bangsa untuk menyongsong dan mengangkat martabat bangsa dan negara sangat bergantung pada keadaan guru sehingga mereka membutuhkan watak dan sifat-sifat yang profesional dalam menjalani tugasnya.

Pendapat hampir senada dikemukakan oleh Joni yang dikutip oleh Arikunto menjelaskan ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) kompetensi profesional; (2) kompetensi personal; dan (3) kompetensi sosial.<sup>71</sup>

Kompetensi profesional, artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang bidang studi yang akan diajarkan serta penguasaan metodologis serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar. Kompetensi personal, artinya guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, patut diteladani sehingga menjadi sumber identifikasi baik peserta didik maupun masyarakat pada umumnya. Kompetensi sosial artinya guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan anggota masyarakat di lingkungannya.<sup>72</sup>

Kompetensi guru berkaitan dengan profesionalisme adalah guru yang kompeten (memiliki

---

<sup>70</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafindo Ofset, 2010), 2.

<sup>71</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pembelajaran Secara Manusiawi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990). 45

<sup>72</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pembelajaran Secara Manusiawi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990). 46

kemampuan) di bidangnya. Karena itu kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan memiliki keahlian dan kewenangan dalam menjalankan profesi keguruan.

Jadi, dapat saya simpulkan bahwa profesionalisme guru dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, dimana seorang guru haruslah memiliki kompetensi untuk mengelola pembelajaran dengan baik serta mampu menguasai materi sehingga tujuan pembelajaran yang diinginkan akan tercapai, selain itu seorang guru haruslah memiliki kepribadian yang dapat diteladani dan kompetensi untuk bersosialisasi di lingkungan masyarakat.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan perbandingan, maka penulis menyajikan penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

1. Ester Manik, Kamal Bustomi, Dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP N 3 Rancaekek”. Dari hasil analisis diperoleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90%. Pengaruh tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 2,5% dan melalui motivasi kerja sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruh totalnya sebesar 22,90%. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00%. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,50% dan melalui motivasi kerja sebesar 6,90%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 32,30%. Pengaruh tidak langsung melalui kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 12,50%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 51,70%. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja guru di SMP 3 Rancaekek secara simultan sebesar 87%. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada salah satu variabel independen yaitu budaya organisasi. Selain itu, perbedaan lainnya juga terletak pada variabel dependen yaitu kinerja guru, serta tempat atau lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian.

Keterkaitannya dengan penelitian penulis adalah kinerja guru akan mengalami kenaikan atau peningkatan apabila didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang baik dan motivasi yang tinggi dari guru. Namun demikian, penelitian di atas belum mengungkap hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Variabel-variabel inilah yang akan dikaji lebih dalam lagi dalam penelitian penulis untuk mengetahui hubungan kekuatan masing-masing variabel.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hasmayati (2011) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 0,763 berarti terdapat hubungannya kuat dan memberikan sumbangan sebesar 70,06%; (b) Motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi guru sebesar 0,763 berarti terdapat hubungannya kuat, sedangkan kontribusi sebesar 58,22 %; (c) Pengendalian efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru yang dilakukan oleh kepala sekolah tidak terlepas dari usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen yaitu

kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel dependen yaitu kompetensi guru.

Keterkaitannya dengan penelitian penulis bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh pada adanya peningkatan kompetensi guru. Namun demikian, penelitian di atas belum mengungkap hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani Harahap (2019) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi Kerja

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen yaitu kepemimpinan dan kompensasi. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada salah satu variabel dependen yaitu motivasi kerja. Selain itu, perbedaan lainnya juga terletak pada variabel dependen yaitu lokasi pelaksanaan penelitian. Keterkaitannya dengan penelitian penulis adalah adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Baihaqi (2015) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar; (b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar; (c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel dependen yaitu kinerja guru, serta tempat atau lokasi penelitian.

Keterkaitannya dengan penelitian penulis adalah adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Namun demikian, penelitian di atas belum mengungkap hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Supeno (2017) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (a) Pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja guru Bahasa Inggris ( $X_3$ ) menunjukkan adanya pengaruh yang positif. Besaran koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,578$  dan nilai signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 8,592$  serta  $t_{tabel} = 1,90$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), sehingga data penelitian yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa motivasi kerja berperan dalam pembentukan sikap disiplin kerja guru bahasa Inggris; (b) Pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala Sekolah ( $X_2$ ) dan disiplin kerja guru bahasa Inggris ( $X_3$ ) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalurnya  $\rho_{32} = 0,187$  dan nilai signifikansi diperoleh

$t_{hitung} = 2,775$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,90$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Sehingga berdasarkan data yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam upaya pembentukan disiplin kerja guru bahasa Inggris; (c) Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan Kinerja Guru bahasa Inggris (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalurnya  $\rho_{y1} = 0,218$  dan nilai signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 2,170$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,90$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), sehingga ini menunjukkan data yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa motivasi kerja berperan dalam upaya pembentukan kinerja guru bahasa Inggris; (d) Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) dan kinerja guru bahasa Inggris (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalur yang diperoleh  $\rho_{y2} = 0,339$  dan nilai signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 3,813$  dan  $t_{tabel} = 1,90$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Ini menunjukkan data yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam upaya pembentukan kinerja guru bahasa Inggris; (e) Pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru bahasa Inggris (Y) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien jalurnya  $\rho_{y3} = 0,283$  dan nilai signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 2,813$  dan  $t_{tabel} = 1,90$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Ini menunjukkan data yang dikumpulkan mendukung pernyataan bahwa disiplin kerja sangat berperan dalam upaya pembentukan kinerja guru bahasa Inggris.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada salah satu variabel independen yaitu disiplin kerja. Selain itu, perbedaan lainya juga terletak pada variabel dependen yaitu kinerja guru Bahasa Inggris SMP, serta tempat atau lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian.

Keterkaitannya dengan penelitian penulis adalah kinerja guru akan mengalami kenaikan atau

peningkatan. Variabel-variabel mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan profesionalisme guru inilah yang akan dikaji lebih dalam lagi dalam penelitian penulis untuk mengetahui hubungan kekuatan masing-masing variabel.

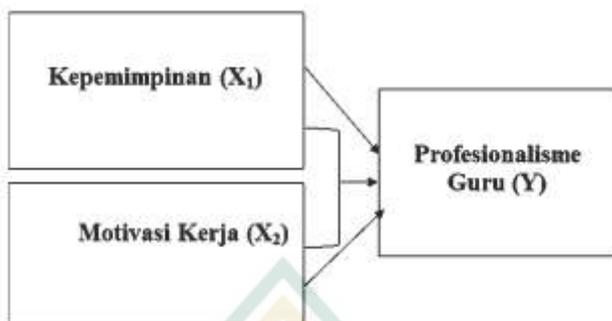
Relevansi antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama dalam lingkup kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja hanya saja masing-masing mempunyai fokus penelitian yang berbeda. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini lebih membahas mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan objek memfokuskan pada salah satu kompetensi guru yaitu kompetensi profesional guru MI di kecamatan Welahan.

### C. Kerangka Berfikir

Kepala sekolah sebagai pemimpin sangat berpengaruh kepada kemajuan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah merupakan bentuk dari kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin yang mengarahkan serta membimbing bawahan seperti guru dan staf kependidikan secara terpadu untuk melaksanakan program pendidikan yang telah disusun dan direncanakan sebelumnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan senantiasa membina dan mengembangkan kompetensi gurunya dan akan memberikan kesempatan kepada para guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan dan mengembangkan profesinya, sehingga mereka akan semakin termotivasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang dilakukan. Guru atau pendidik menunjukkan guru itu semakin profesional dan berusaha memberikan yang terbaik dalam meningkatkan pendidikan para siswanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>73</sup> Berdasarkan hal di atas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MI di kecamatan Welahan kabupaten Jepara.  
 $H_{a1}$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru MI di kecamatan Welahan kabupaten Jepara
2.  $H_{02}$ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru MI di kecamatan Welahan kabupaten Jepara.  
 $H_{a2}$ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru MI di kecamatan Welahan kabupaten Jepara.
3.  $H_{03}$ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, Cet. 14, 2011), 64.

motivasi kerja terhadap profesionalisme guru MI di kecamatan Welahan kabupaten Jepara.

Ha<sub>3</sub>. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru MI di kecamatan Welahan kabupaten Jepara.

