

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DISIPLIN
KERJA, MOTIVASI, TERHADAP KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU DI SMP SWASTA
BUDI UTOMO BINJAI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh

DEWI ANDAYANI
NPM. 1920060058



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : DEWI ANDAYANI
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920060058
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMP SWASTA BUDI UTOMO BINJAI.



Pengesahan Tesis
Medan, 30 Maret 2022
Komisi Pembimbing

Pembimbing I


Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd

Pembimbing II


Prof. Dr. Akrim, M.Pd

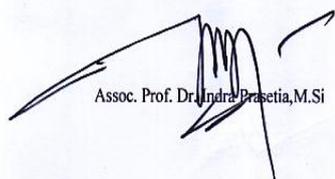


Diketahui

Direktur


Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum

Ketua Program Studi


Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, M.Si

PENGESAHAN
**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI, TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMP SWASTA BUDI UTOMO BINJAI**

DEWI ANDAYANI

1920060058

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada hari Rabu 30 Maret 2022

Komisi Penguji

- | | |
|---|---------|
| 1. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, M.Si
Ketua | 1. |
| 2. Dr. IRVAN, M.Si
Sekretaris | 2. |
| 3. Dr. Syaiful Bahri, M.Ap
Anggota | 3. |

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI , TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU
DI SMP SWASTA BUDI UTOMO BINJAI**

DEWI ANDAYANI^{*1}

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri
Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email : dewiandayani205@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi, terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Sampel dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai berjumlah 53 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer kemudian hasil datanya dianalisis menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji simultan, uji determinasi, uji parsial dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen ($\alpha=0,05$) yang diolah dengan bantuan alat SPSS 22. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai yang dilihat melalui hasil uji simultan dengan F_{hitung} sebesar 11,534 dan nilai probabilitas atau p value = $0,000 < 0,05$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 109,843, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 117,936, motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 115,386.

**Kata kunci: Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi,
Kompetensi Profesional Guru**

**THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE,
MOTIVATION, ON THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF
TEACHERS IN BUDI UTOMO BINJAI
PRIVATE JUNIOR HIGH SCHOOL**

DEWI ANDAYANI^{*1}

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri
Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email : dewiandayani205@gmail.com*

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of participatory leadership, work discipline, motivation, on the professional competence of teachers at Budi Utomo Binjai Private Junior High School. The sample in this study were all 53 teachers at the Budi Utomo Binjai Private Junior High School . This study used a questionnaire as primary data and then the data results were analyzed using multiple regression by conducting a stimulant test, determination test, partial test with a significant level of 5 percent ($\alpha = 0.05$) which was processed with the help of SPSS 22. The results of this study are there is a positive and significant influence of participatory leadership, work discipline, motivation on the professional competence of teachers at Budi Utomo Binjai Private Junior High School as seen through the results of the stimulant test with F count of 11.534 and probability value or p value = 0.000 <0.05. The results of the partial test show that participatory leadership has a positive and significant effect of 0.000 and t count of 109.843, work discipline has a positive and significant effect of 0.000 and t count of 117.936, motivation has a positive and significant effect of 0.000 and t count of 115.386.

Keyword: Participatory Leadership, Work Discipline, Motivation, Profesional Competence Of Teachers

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.”.

Selama penyusunan tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Agussani M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU
3. Assocs. Prof. Dr. Indra Prasetia, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
4. Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd sebagai dosen pembimbing I dalam penyusunan tesis ini.
5. Prof. Dr. Akrim M.Pd sebagai dosen pembimbing II dalam penyusunan tesis ini.
6. Kedua orang tua, Ayahanda saya Arwan dan Ibunda saya Nur'aini, berkat do'a dan dukungannya yang tiada henti ditujukan untuk penulis.
7. Kedua orang tua mertua, Ayahanda saya Sukemi dan Ibunda saya Ramlah, berkat do'a dan dukungannya yang tiada henti ditujukan untuk penulis.

8. Suami saya Sertu Irwansyah, dan anak saya M.Irsyad Pratama yang telah memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya dalam mengerjakan penulisan tesis ini.
9. Adik saya Kartika, Praka Rendi Gunawan, M. Ferry Irawan dan Keponakan saya Atiqah Shanum yang telah memotivasi dan memberi dukungan dalam mengerjakan penulisan tesis ini.
10. Seluruh anggota pihak Sekolah SMP Swasta Budi Utomo Binjai, yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
11. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis. Semoga tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan peneliti ini nantinya.

Medan, 2022

Penulis,



DEWI ANDAYANI
NPM.1920060058

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Kompetensi Profesional Guru	11
2.1.1 Pengertian Kompetensi Profesional Guru	11
2.1.2 Kompetensi Profesional Guru	12
2.1.3 Indikator Kompetensi Profesional Guru.....	14
2.2 Kepemimpinan Partisipatif	15
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	15
2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Partisipatif.....	16
2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Partisipatif.....	19
2.2.4 Indikator Kepemimpinan Partisipatif	21

2.3 Disiplin Kerja.....	22
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	23
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.4 Motivasi	27
2.4.1 Pengertian Motivasi	27
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	28
2.4.3 Indikator Motivasi	28
2.5 Penelitian yang Relevan	29
2.6 Kerangka Berpikir	33
2.7 Kerangka Konsep.....	36
2.8 Pengajuan Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan penelitian.....	38
3.2 Tempat dan waktu penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Defenisi Operasional Variabel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.7 Pengujian Hipotesis	45
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	49
4.1 Deskripsi Data Penelitian.....	49
4.4 Pembahasan.....	51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Jadwal Pelaksanaan Penelitian Di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.....	39
Tabel III-2	Variabel Penelitian.....	41
Tabel III-3	Skala pengukuran.....	42
Tabel III-4	Kriteria Penilaian Komponen	43
Tabel III-4	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif (X_1)	44
Tabel III-5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	45
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_3)	46
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Kompetensi Professional Guru (Y).....	47
Tabel III-8	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif (X_1).....	49
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)	50
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X_3)	51
Tabel III-11	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Profesional Guru (Y)	51
Tabel III-12	Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan Kompetensi Profesional Guru (Y)	48
Tabel IV-1	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel IV-4	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	52
Tabel IV-5	Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel IV-6	Hasil Uji T (Parsial) Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kompetensi Profesional Guru.....	62

Tabel IV-7 Hasil Uji T (Parsial) Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru	62
Tabel IV-8 Hasil Uji T (Parsial) Motivasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru	62
Tabel IV-9 Hasil Uji F (Simultan)	64
Tabel IV-10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Partisipatif (X1).....	65
Tabel IV-11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X ₂)	66
Tabel IV-12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi (X ₃).....	67
Tabel IV-13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Partisipatif (X1),DisiplinKerja(X2),Motivasi(X3),TerhadapKompetensi Professional Guru (Y)	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konsep	36
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	54
Gambar IV.1 Normalitas.....	58
Gambar IV.2 Heterokedasititas.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pendidikan merupakan Bekal yang harus dimiliki oleh suatu lembaga organisasi pendidikan. Dimana masyarakat saat ini semakin bijak dalam memilih pendidikan yang terbaik buat anaknya. Selain itu dalam mengembangkan pendidikan tersebut harus adanya pencapaian yang berkualitas yang mampu bersaing secara kompetitif. Hal ini menjadi tuntutan stakeholder yang jadi pemakai hasil *output* lulusan dari pendidikan. Dalam suasana penuh persaingan seperti ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu memberikan solusi dan mampu menghadapi persaingan serta terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia khususnya di lembaga pendidikan yang memegang peran adalah guru. Keberhasilan dari seorang guru yaitu mampu bekerja secara profesional.

Guru yang profesional tersebut adalah suatu kebutuhan setiap lembaga pendidikan. Untuk itu Pendidikan pada dasarnya menyiapkan kualitas SDM yang memiliki kreativitas dan inovasi dalam mengajar.

Wagiran (2013:1) mengatakan bahwa Lembaga pendidikan harus merubah orientasinya dengan tidak hanya melatih peserta didiknya menguasai suatu keterampilan, tetapi lebih dari itu juga harus menyiapkan mereka untuk memiliki daya adaptasi yang baik, mau hidup berdampingan dengan baik dalam masyarakat yang multikultur, multireligi, dan multi etnis.

Guru dinyatakan profesional selain memiliki kualifikasi akademik, juga harus memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian.

Dari keempat kompetensi diharuskan guru memiliki beberapa diantaranya namun tidak juga mengabaikannya. Keseluruhan kompetensi dibutuhkan guna mengembangkan dan mencapai tujuan, visi dan misi pendidikan. Namun banyak kendala guru dalam menguasai keempat kompetensi tersebut. Khususnya di kompetensi profesional. Banyaknya perlengkapan administrasi yang harus di persiapkan oleh guru merupakan kewajiban utama dari pendidikan yaitu mengajar. Bagaimana tidak, persiapan yang ada di perangkat pembelajaran yang sebelum dan sesudah harus di laksanakan. Selain itu dituntutnya kesempurnaan guru dalam menuntaskan materi yang sudah disampaikan. Mau tidak mau guru harus mempersiapkan semuanya guna kelancaran dan pencapaian tujuan pembelajaran.

Sagala dalam Zuraida dalam Dana Rasmita (2019:561) Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Di dalam permendiknas tersebut dirinci kompetensi inti guru dan kompetensi guru dalam mata pelajaran

Usman dalam Dian Iskandar (2018: 266) mengemukakan kompetensi profesional guru mencakup kemampuan dalam hal yaitu: (1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya; (2) Mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik; (3) Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya; (4) Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar

yang sesuai; (5) Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas belajar lain; (6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran; (7) Mampu melaksanakan evaluasi belajar dan; (8) Mampu menumbuhkan motivasi peserta didik.

Selain Kompetensi Profesional Guru tersebut, guru juga harus memperhatikan keterlibatan kepala sekolah sebagai pemimpin yang dibutuhkan. Kepala sekolah dalam memberikan kebebasan bersama kepada guru harus bersikap keterbukaan, terutama kepada bawahan, tidak mengambil keputusan sendiri, serta adanya pendelegasian kepada bawahan. Sikap inilah yang menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang bijaksana sehingga merangsang kreatifitas guru untuk mengembangkan inovasi. Kepemimpinan partisipatif atau partisipasi kepala sekolah dalam menghargai ide - ide baru, cara baru, praktek guru dalam proses pembelajaran di dalam kelas.

Kepemimpinan partisipatif sama halnya menerapkan sikap pendelegasian, pengambilan sebuah keputusan bersama, konsultatif dan otokratik. Model kepemimpinan partisipatif ini biasanya dimaknai oleh seorang pemimpin yang dalam prosesnya melibatkan bawahan dan berpartisipasi aktif dari berbagai pihak, baik dari guru, siswa dan masyarakat lainnya. Karena dalam pengaplikasiannya kepemimpinan partisipatif mempunyai nilai semangat kerja yang tinggi dan hal tersebut akan mempengaruhi pencapaian kerja. Pentingnya seorang pemimpin akan membawa dampak yang besar, dengan berpegang kepada beberapa pandangan bagaimana baiknya sikap seorang pemimpin. Di lembaga pendidikan sekolah kepemimpinan dipimpin oleh Kepala sekolah, dimana Kepala sekolah akan dituntut pertanggung jawabannya demi pencapaian tujuan dan visi misi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan sekolah. Untuk itu disiplin bekerja dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi guru dan siswa sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib sekolah. Pendidik atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena pendidik itulah yang akan bertanggung jawab dalam pembentukan pribadi anak didiknya.

Oleh karena itu, dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, antara lain dapat dilakukan dengan pembinaan disiplin sekolah. Dalam hal ini guru bertanggung jawab mengarahkan pada yang baik, harus menjadi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Guru harus mampu menumbuhkan disiplin dalam diri peserta didik, terutama disiplin diri (*selfdiscipline*). Di sekolah guru yang dapat menanamkan rasa kedisiplinan kerja yang baik dalam dirinya sendiri ataupun kepada peserta didiknya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tanpa adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya, maka tidak heran bila hasil akhir pembelajaran tidak sesuai dengan yang dicita-citakan. Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para guru atau pun peserta didiknya. Sebagai pendidik, segala sikap dan perilaku yang dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti perilaku sang guru yang disiplin tersebut.

Kenyataannya masih banyak guru kurang disiplin dalam bekerja. Sikap acuh tak acuh yang di perlihatkan menjadi gambaran tidak baik kepada siswa. Disiplin dalam bekerja bukan bercerita datang pagi dan pulang sore, namun bagaimana juga seorang guru menjalankan proses pembelajaran kepada siswa. Ketepatan memasuki ruangan kelas sampai dengan penyelesaian proses pembelajaran. Tuntutan yang di sampaikan kepada guru adalah guru sebagai pemberi contoh yang baik bagi lingkungan sekitar khususnya bagi siswa. Namun tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri seorang guru. Bekerja dan memantap hati untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga pendidikan pasti ada dasar motivasi dari guru tersebut. Motivasi dalam bekerja ini adalah dasar bagi guru untuk memulai melakukan yang terbaik.

Dalam pengertiannya motivasi adalah berasal dari kata Istilah motivasi (*motivation*) berasal daribahasa latin yakni *movere*, yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*). Menurut McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2011: 158) menjelaskan *motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction.*

“Motivasi dapat berbentuk masukan ataupun dorongan untuk menjadi lebih baik. Motivasi diharapkan dapat berupak sarana prasarana, gaji yang diterima sampai penghargaan berupa sertifikat ataupun tunjangan. Hal yang penting dicapai adalah semangat dalam mencapai tujuan, visi dan misi. Tanpa mengecilkan arti keberhasilan dan usaha apa yang dilakukan selama ini. Dalam hal ini ada dorongan dari dalam diri individu yang mampu meningkatkan kinerja seseorang yaitu motivasi yang menjadi dasar seseorang. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu.

Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda.

Mungkin seorang yang termotivasi untuk bekerja terlihat lebih baik, dikarenakan gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat sangat cepat meningkat. Untuk itu dengan adanya dorongan tersebut maka akan memberikan motivasi tinggi bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun motivasi bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri. Lembaga pendidikan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sehingga lembaga pendidikan dapat mempertahankan guru, dan selain itu juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu lembaga pendidikan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi serta membuat kinerja yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Saat peneliti melakukan studi awal di SMP Swasta Budi Utomo Binjai peneliti memberikan alasan yang membuat mereka tidak bersemangat dalam menjalankan kegiatan proses pembelajaran adalah kurangnya rasa kerjasama yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak bisa membuat setiap anggotanya berperan aktif di lingkungan sekolah, hal ini yang menjadi sikap pemimpin lebih mengutamakan mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan guru dan pegawai setempat. Sehingga ini hasilnya bertolak belakang dengan kemampuan guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

Selain itu kepala sekolah tidak menunjukkan sikap delegasi kepada bawahannya. Hal ini membuat guru menjadi kurang bertanggungjawab untuk

penyelesaian pekerjaan, karena pemimpin kurang sigap dalam menyelesaikan permasalahan sehingga berlarut dan menyebabkan tidak profesionalan guru dalam bekerja tidak maksimal.

Guru yang sudah tidak termotivasi akan mengurangi sikap kedisiplinannya untuk hadir dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Tingkat kedisiplinan guru ini bukan diukur dari ketidak hadirannya saja namun di SMP Swasta Budi Utomo Binjai, kehadiran guru dalam kegiatan diluar proses pembelajaran sangat di perhitungkan juga. Sikap bosan, jenuh dengan pekerjaan akan mengakibatkan kepuasan dari hasil pekerjaan juga tidak tercapai dikarenakan disiplin kerja menurun dan tidak ada dukungan dari kepala sekolah terhadap guru. Kondisi seperti ini akan membuat guru menjadi tidak dapat bekerja dengan baik di sekolah.

Kurangnya motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru, berpengaruh kepada hasil out put di sekolah, seperti guru yang sering datang terlambat disaat dibutuhkan dalam menghadiri rapat sekolah. Guru akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Namun dalam kategori untuk Kompetensi Profesional Guru tidak tercapai Dikarenakan adanya ketidak sesuai dengan apa yang akan dicapai, guru sudah kehilangan rasa tanggung jawabnya di lingkungan sekolah. Di dalam pendidikan atau sekolah rasa puas terhadap hasil bekerja sulit untuk di gambarkan, selain itu banyak juga melibatkan sumber agar tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Seharusnya kompetensi profesional guru dalam mengajar sebaiknya meningkat dikarenakan kebutuhan akan lulusan yang berkualitas di era 5.0 saat ini. Rasa ketidak adanya motivasi ini dikarena kurangnya perhatian yang di berikan oleh kepala sekolah, kurangnya penghargaan terhadap dedikasi guru senior yang sudah lama mengajar. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kompetensi guru dan motivasi cenderung mencerminkan penaksiran dari seorang guru tentang pencapaian hasil pembelajaran. Sebelum pencapaian visi dan misi tujuan sekolah sebaiknya kepala sekolah mempersiapkan solusi perencanaan jika tidak tercapai.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang berpengaruh dengan kepemimpinan partisipatif adalah keputusan bersama, pendelegasian, dorongan, sikap inovasi dan kreasi dalam memimpin dan prilakunya, secara individual dukungan sikap disiplin kerja yang di perbuat oleh guru akan meliputi kepribadian dan nilai budaya di sekolah tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi, Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi berbagai masalah yang timbul di sekolah SMP Swasta Budi Utomo Binjai, yaitu :

1. Kurangnya rasa kerjasama yang dimiliki oleh seorang pemimpin tidak bisa membuat setiap anggotanya berperan aktif di lingkungan sekolah, sehingga

pemimpin lebih mengutamakan mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan guru dan pegawai setempat.

2. Kepala sekolah kurang peka dalam memberikan motivasi kepada guru.
3. Tingkat kedisiplinan guru menurun.
4. Kompetensi profesional guru kurang maksimal membuat guru kehilangan rasa tanggungjawab atas pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas banyaknya faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai diantaranya : Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi . Subjek penelitian ini dibatasi hanya pada guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

1.4 Rumusan Masalah

- 1.4.1 Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai ?
- 1.4.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai?
- 1.4.3 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai?
- 1.4.4 Apakah kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

- 1.5.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.
- 1.5.3 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.
- 1.5.4 Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi, terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta BudiUtomo Binjai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.6.1 Dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan, khususnyamengenai pengaruh kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi dan kompetensi profesional guru.
- 1.6.2 Dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat menindak lanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil penelitian pada aspek yang berbeda.
- 1.6.3 Dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru.
- 1.6.4 Dapat memberikan masukan bagi kepala sekolah untuksenantiasa berupaya meningkatkan kompetensi profesional guru melalui peranan kepala sekolah dengan menerapkan kepemimpinan partisipatif, dengan semangat serta disiplin dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi Profesional

2.1.1 Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi secara umum berarti kewenangan untuk menentukan dan memutuskan sesuatu. Pengertian Kompetensi Menurut Sagala (2016:25) Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai, oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.

Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat penguasaan kemampuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru yang bersumber dari pendidikan, pelatihan, dan pengalamannya sehingga dapat menjalankan tugas mengajarnya secara profesional.

Tanpa mengabaikan kompetensi yang lainnya, Kompetensi Profesional Guru merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang profesional. Kompetensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Selain itu Kompetensi Profesional Guru dipandang penting untuk dikembangkan oleh para guru karena mencakup kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran. Pengembangan kompetensi profesional guru membantu

siswa menguasai kecakapan keberhasilan pengajaran yang dilakukan. Oleh karena itu kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran berupa pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan pelaksanaan pembelajaran, penguasaan metode dan media pembelajaran serta penilaian hasil belajar. Penguasaan guru terhadap materi pelajaran sangat penting guna menunjang keberhasilan pengajaran.

Dapat dipahami bahwa keberadaan guru dalam proses pendidikan, merupakan menentukan kualitas pendidikan, sehingga pemenuhan kompetensi pendidik menjadi suatu yang harus diupayakan, seiring dengan dinamika tuntutan masyarakat yang dinamis, yang memiliki kebutuhan untuk berubah. Sadar terhadap kondisi tersebut dan tuntutan profesionalnya yang terus berkembang, maka pengembangan kompetensi pendidik perlu terus diupayakan dengan melalui berbagai tahapan secara berjenjang. Ahmad Susanto (106:18) Guru yang profesional memiliki kemampuan-kemampuan tertentu. Kemampuan-kemampuan itu diperlukan dalam membantu siswa dalam belajar. Keberhasilan siswa belajar akan banyak dipengaruhi oleh kemampuan guru yang profesional.

2.1.2 Kompetensi Profesional Guru

Kata profesional dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan sebuah profesi dan berpendidikan minimal S1 yang mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Guru mempunyai tanggung jawab sangat besar dalam menjalankan peranannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Guna mencapai tujuan pembelajaran yang berkualitas maka peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru harus selalu ditingkatkan. Yurnalis dalam Dana Rasmita (2019:56) Kompetensi guru perlu ditingkatkan secara terprogram, berkelanjutan

melalui berbagai sistem pembinaan profesi, sehingga dapat meningkatkan kemampuan guru tersebut. kualitasnya yang harus dilakukan secara terus menerus, sehingga guru betul-betul memahami kompetensi yang dipersyaratkan untuk jabatan professional guru. Hal tersebut berkaitan dengan peran strategis guru terutama dalam pembentukan watak siswa melalui pengembangan kepribadian di dalam proses pembelajaran di sekolah.

Tanpa mengabaikan kompetensi yang lainnya, kompetensi profesional guru merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yang profesional. Kompetensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Kompetensi Profesional Gurudipandang penting untuk dikembangkan oleh para guru karena Kompetensi Profesional Guru mencakup kemampuan guru dalam penguasaan terhadap materi pelajaran dan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Sagala dalam Zuraida dalam Dana Rasmita (2019:561) Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Di dalam permendiknas tersebut dirinci kompetensi inti guru dan kompetensi guru dalam mata pelajaran

Usman dalam Dian Iskandar (2018: 266) mengemukakan kompetensi profesional guru mencakup kemampuan dalam hal yaitu: (1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya; (2) Mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik; (3) Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya; (4) Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai; (5) Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta

fasilitas belajar lain.; (6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran; (7) Mampu melaksanakan evaluasi belajar dan; (8) Mampu menumbuhkan motivasi peserta didik.

Johnson dalam Mulyasa dalam Dian Iskandar (2018: 266) mengemukakan kompetensi profesional mencakup beberapa hal yaitu : (1) Penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut; (2) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan; (3) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/madrasah tempat ia bekerja. Menurut Muhaimin dalam (2018: 263) Seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jamannya dimasa yang akan datang.

2.1.3 Indikator Kompetensi Profesional Guru

Menurut Uzer Usman (2001: 15- 16), Kompetensi Profesional Guru secara spesifik dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut.

- a. Menguasai landasan pendidikan, yaitu 1) Mengetahui tujuan pendidikan, mengetahui fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengetahui prinsip-prinsip

- psikologi pendidikan. 2) Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.
- b. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
- c. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai *skill* dalam bentuk keahlian yang harus dimiliki seorang guru khususnya sebagai dasar dalam melaksanakan tugas secara profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang sudah diperoleh. Untuk itu indikatornya Kompetensi Profesional Guru tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

2.2 Kepemimpinan Partisipatif

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan kata dasarnya adalah pemimpin dimana secara harfiah pengertian pemimpin Kartini Kartono (2011:38) menjelaskan arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya

kecakapan dan kelebihan di khususnya disatu atau di beberapa bidang sehingga mampu mempengaruhi orang secara bersama sama melakukan aktivitas dan mencapai tujuan bersama – sama.

Orang yang ditunjuk sebagai pemimpin dari kelompok tersebut ialah orang-orang yang paling kuat dan pemberani, sehingga ada aturan yang disepakati secara bersama-sama misalnya seorang pemimpin harus lahir dari keturunan bangsawan, sehat, kuat, berani, ulet, pandai, mempunyai pengaruh dan lain-lain. Hingga sampai sekarang seorang pemimpin harus memiliki syarat-syarat yang tidak ringan, karena pemimpin sebagai ujung tombak kelompok.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua seharusnya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer. Moeheriono (2012:380) mengatakan kepemimpinan *come from* dari pimpinan yang memuat 2 hal pokok pemimpin sebagai subjek dan yang di pimpin sebagai *object*. Oleh Untuk itu dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan situasi kerja sama dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya yang ada sehingga dapat mendaya gunakannya dan dapat berjalan secara baik.

2.2.2Pengertian Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan merupakan salah satu tugas manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Banyak pendapat yang dikemukakan oleh beberapa pakar tentang

kepemimpinan yang mempunyai pengertian tersendiri. Teori ini di kembangkan oleh Victor Vroom dan Philip Yetton. Oleh karena itu dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilah-pilah maka akan terlihat secara jelas kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri.

Selanjutnya Wahjosumidjo (2012:107) mengemukakan terdapat empat gaya kepemimpinan yang dapat di gunakan pemimpin di dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah berikut.

1. Gaya kepemimpinan direktif yang dicirikan oleh: (1) pemecahan masalah dan pengambilan keputusan berkaitan dengan seluruh pekerjaan menjadi tanggung jawab pemimpin dan ia hanya memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya, (2) pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan menjalankan tugas, (3) konsultatif pemimpin melakukan pengawasan kerja yang ketat, (4) kepemimpinan memberikan ancaman dan hukuman kepada bawahannya untuk dapat mengembangkan dirinya secara optimal, karena pemimpin kurang percaya terhadap kemampuan bawahannya.
2. Gaya kepemimpinan konsultatif yang dicirikan oleh (1) pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan keluhan dari bawahan (2) pemimpin menentukan tujuan dan mengemukakan berbagai ketentuan yang bersifat umum setelah melalui proses diskusi dan konsultasi dengan para bawahan.

Penghargaan dan hukuman di berikan kepada bawahan dalam rangka memberikan motivasi kepada bawahan.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif yang dicirikan oleh (1) pemimpin dan bawahan sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah atau dengan kata lain apabila pemimpin akan mengambil keputusan dilakukan setelah adanya saran dari bawahan (2) pemimpin memberikan keleluasaan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan (3) hubungan dengan bawahan terjalin dengan baik dan dalam suasana yang penuh persahabatan dan selain mempercayai (4) motivasi yang di berikan kepada bawahan tidak hanya di dasarkan atas pertimbangan-pertimbangan ekonomis melainkan juga di dasarkan atas pentingnya peranan bawahan dalam melaksanakan tugas tugas organisasi.
4. Gaya kepemimpinan delegatif yang di cirikan oleh (1) pemimpin mendiskusikan masalah-masalah yang dihadapi dengan bawahan dan selanjutnya mendelegasikan pengambilan keputusan pemecahan masalah dengan bawahan (2) bawahan mempunyai hak untuk menentukan langkahlangkah bagaimana keputusan dilaksanakan dan hubungan dengan bawahan rendah.

Kepemimpinan merupakan sikap pribadi yang ditampilkan oleh seseorang dalam memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hasibuan dalam Pribadi Darmawan Insan dkk (2016:3) kepemimpinan partisipatif adalah jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara *persuasive*, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Pemimpin memotivasi para bawahan, agar

mereka merasa ikut memiliki perusahaan. Falsafah pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif ini yaitu pemimpin adalah untuk bawahan dan bawahan diminta untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dengan memberikan informasi, saran-saran dan pertimbangan. Hasibuan dalam dalam Pribadi Darmawan Insan dkk (2016:3) Pemimpin menerapkan system anajemen terbuka dengan informasi dan pembinaan kaderisasi mendapat perhatian yang serius.

Menyadari bahwa struktur tugas memiliki unit-unit yang bervariasi terhadap aktivitas rutin atau non rutin, memberikan sederatan aturan yang harus di ikuti dalam menetapkan bentuk dan jumlah peran serta pada pembuatan keputusan. Meskipun banyaknya defenisi kepemimpinan tampak membingungkan namun demikian mengetahui sesuatu studi tentang kepemimpinan tentunya relevan untuk menghasilkan efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan dapat dilihat dari keefektivitas partisipatif yaitu dengan menunjukkan beberapa hal yang menarik tentang penerapan partisipasi secara tepat. Dengan demikian kepemimpinan bermain peran dalam memberikan pengarahan untuk mengejar tujuan.

2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif bisa di cirikan juga sebagai berikut Wahjosumidjo (2012:28) yaitu :a) Pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka, b) mau atau bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah di terbentuk, c) mencari masukan dan nasehat yang menentukan, d) membantu perkembangan kepemimpinan yang posisional dan kepemimpinan yang sedang tumbuh, e) bekerja aktif dengan perseorangan atau kelompok, f) melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.

Kepemimpinan partisipatif muncul dari beberapa teori kepemimpinan maupun dari berbagai studi dan penelitian. Diantaranya teori path-goal (jalan-tujuan). Menurut teori kepemimpinan ini bahwa kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang menggunakan saran saran atau ide-ide bawahan yang diambil pada saat musyawarah dan merupakan keputusan bersama. Kepemimpinan partisipatif ini menyangkut usaha-usaha oleh seorang manajer untuk mendorong dan memudahkan berpartisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan yang tidak akan dibuat tersendiri oleh manajer tersebut.

Sedangkan yang menyangkut aspek-aspek perilaku kepemimpinan seperti prosedur-prosedur spesifik yang di gunakan untuk berkonsultasi dengan orang lain untuk memperoleh ide dan saran, serta perilaku yang di gunakan untuk proses pengambilan keputusan secara bersama. Leithwood et,al., dalam Bush dalam (2016: 116) Kepemimpinan partisipatif berasumsi bahwa proses pembuatan keputusan oleh kelompoklah yang seharusnya menjadi fokus utama kepemimpinan. (Raihani dalam Andriani Lestari (2016:116) Model ini dilandasi pada asumsi : (1) untuk tujuan meningkatkan efektifitas organisasi, (2) harus dijalankan disekolah-sekolah yang disokong oleh nilai-nilai demokrasi, (3) ia menjadi penting dalam konteks manajemen berbasis sekolah dimana para stakeholder yang sah berbagi kepentingan. Sergiovanni dan Savery dalam Bush dalam Andriani Lestar (2016:116) menunjukkan pentingnya pendekatan partisipatif dapat meringankan tekanan pada kepala sekolah. Dan mereka menyimpulkan bahwa orang lebih cenderung untuk menerima dan melaksanakan keputusan di mana mereka telah berpartisipasi, terutama di mana keputusan ini berhubungan langsung dengan pekerjaannya sendiri.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Dalam hubungannya dengan kepemimpinan partisipatif, maka seorang pemimpin tidak saja mampu mewujudkan partisipasi masyarakat, tetapi juga dituntut memiliki kemampuan mengkoordinasikan segala usaha dan kebijakannya di bidang pembangunan, agar potensi dari pihak– pihak terkait dapat didaya guankan sehingga diharapkan dapat membantu proses pelaksanaan pembangunan. Koordinasi juga diperlukan dalam pelaksanaan pembangunan sebagai gerakanyang terorganisir. Dalam pandangan Siagian dalam Sil Maria Ungirwalu (2012:24) koordinasi adalah pengaturan tata hubungan dari usaha bersama, untuk memperoleh kesatuan dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

Dessler dalam Robiyati Podungge (2014:13 mengatakan bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini terutama penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim.

Adapun definisi kepemimpinan partisipatif menurut Yuki dalam Husain dalam Robiyati Podungge (2014:14) terdapat empat poin penting yaitu: 1. Mengembangkan dan mempertahankan hubungan 2. Memperoleh dan member informasi 3. Membuat keputusan 4. Mempengaruhi orang. Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai “partisipatif” karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan

saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Dalam aktivitas menjalankan organisasi, pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung berorientasi kepada bawahan dengan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibandingkan mengawasi mereka dengan ketat. Mereka mendorong para anggota untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam suatu organisasi di perbuat, atau sering dilanggar, maka guru mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya jika peraturan di perbuat dengan baik pada ketetapan sekolah maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja bukan hanya di lingkungan organisasi perusahaan saja namun disiplin kerja dalam lingkungan sekolah bertujuan untuk meningkatkan performa guru dalam melaksanakan kinerja dengan baik serta mencapai tujuan dari pembelajaran yang sudah dirancang dengan baik. Selain itu disiplin kerja ini dapat membantu guru menemukan dirinya, mengatasi, dan mencegah timbulnya problem-problem disiplin, serta berusaha menciptakan situasi yang menyenangkan dalam pembelajaran sehingga mereka senantiasa mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Wursanto dalam Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq (2012:83) pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan.

Dengan kata lain, para guru harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepala sekolah dalam memberikan dan memimpin sekolah, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan di sekolah hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh guru. Peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga guru tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Dengan demikian, disiplin kerja dilingkungan sekolah dapat merupakan bantuan kepada guru agar mereka mampu berdiri sendiri (*help for self help*) dalam memecahkan berbagai permasalahan sehingga dapat menggapai hasil belajar yang optimal dengan proses yang menyenangkan.

2.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi sekolah. Untuk itu disiplin dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi karyawan, guru dan siswa sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib organisasi sekolah. Pendidik atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena pendidik itulah yang akan bertanggung jawab dalam pembentukan pribadi anak didiknya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan guru untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah dibuat oleh sekolah.
- b. Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan guru dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada sekolah.
- c. Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukumanhukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Untuk itu dalam kesehariannya tingkat Disiplin kerja yang baik adalah dengan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah khususnya sebagai pemimpin selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik. Seorang kepala sekolah dikatakan efektif dalam kepemimpinannya , jika para guru berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno 2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi sekolah, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- b. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan sekolah, semua guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan yang pasti dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana di dalam sekolah, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua guru akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sekolah perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para guru. Guru adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang guru tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi,

pekerjaan yang menantang dan juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru di suatu organisasi sekolah, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru.
2. Teladanan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan guru, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
4. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru di sekolah. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
5. Sanksi hukuman, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru dengan sanksi hukuman yang semakin berat, guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan di sekolah, sikap, dan perilaku indiscipliner guru akan berkurang.

6. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan guru di sekolah. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap guru yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sebagai bentuk sikap dalam menunjukkan rasa tanggung jawab dengan melibatkan diri sendiri dan menjadi tolak ukur untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Dan dapat ditarik kesimpulan sebagai Indikatornya adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, keadilan, sanksi hukuman.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Motivasi dihubungkan dengan kompetensi profesional guru dimana dalam berbagai kegiatan atau aktivitasnya baik dalam proses partisipatif yang berkaitan dengan pertanggungjawaban atas tugas yang diemban sebagai guru. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”

Motivasi juga dapat dinilai dari hasil yang dicapai pada akhir pembelajaran. Motivasi juga merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan khususnya dalam proses pembelajaran yang dijalankan oleh guru. tanpa hasil dari sebuah motivasi, tidak akan ada kegiatan yang nyata.

Para guru juga dalam bekerja tidak dapat sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi kerjanya rendah. Namun Apabila guru memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang baik dalam proses pembelajaran akan lebih mudah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Banyak hal yang diperoleh guru melalui proses pembelajaran tersebut, baik yang berhubungan dengan kemampuan mengajarnya maupun yang berhubungan dengan penguasaan guru terhadap materi pelajaran.

Misalnya saja mampu menyusun persiapan mengajar dengan tepat dan cepat, mudah beradaptasi dengan siswa, responsif terhadap masalah-masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, fleksibel dalam menggunakan media pembelajaran, mudah memacu siswa untuk berprestasi. Dari kesekian pengaruh tersebut sejalan dengan tujuan dan dorongan oleh guru dalam mengajar.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sedangkan dalam Engky Karweti (2010: 77) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

2.4.3 Indikator Motivasi

Faktor motivasi melalui dukungan internal dan eksternal penting dimiliki oleh guru mengingat perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan dan bidang lain yang berlangsung dengan cepat. Perubahan yang terjadi akan membawa dampak terhadap hasil kinerja guru khususnya di kompetensi profesional guru. Untuk itu dalam proses belajar dan mengajar dapat dipastikan ada siswa yang cepat menguasai pembelajaran dan ada juga yang lambat dalam penyerapan pembelajaran. Untuk jika guru memiliki dorongan yang kuat dalam memberikan yang terbaik bagi siswa maka akan memberikan hasil yang baik juga.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini motivasi didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi adalah sesuatu yang mendorong seorang untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu. Untuk itu indikator dari motivasi adalah supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.5 Penelitian Yang Relevan

Lannidar S Harahap, Indra Prasetia (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

menggunakan angket atau koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan (X1) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru (X2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,512X1 + 0,452X2 + 0,594X3 - 4,140$. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan $R^2_{X1X2X3Y}$ sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ($R^2_{X1X2X3Y}$) sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X1), variabel kualitas kehidupan kerja (X2), dan variabel motivasi kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Indra Prasetia (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah menengah pertama negeri di kota medan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru SMP Negeri Medan; (2) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, budaya optimis

akademik dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Medan; (3) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Sekolah di SMP Negeri Medan. Penelitian ini bertempat di SMP Negeri Medan yang berjumlah 45 sekolah, dengan jumlah sampel sebanyak 304 orang guru dengan status guru pegawai negeri sipil. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh antar variabel-variabel bebas (eksogen) yakni kepemimpinan transformasional (X1), budaya optimis akademik (X2), pemberdayaan (X3) dan motivasi kerja guru (X4) dan variabel terikat (endogen) efektivitas sekolah (X5) yang bersifat kausalitas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dalam kerangka analisis jalur (path analysis). Adapun temuan penelitian ini yakni : (1) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru di SMP Negeri Medan sebesar 0,095. Sedangkan secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,141; pengaruh budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,260; (2) Secara simultan kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Medan sebesar 0,122. Secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,11; pengaruh budaya optimis akademik terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,148; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,237; (3) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru serta motivasi kerja guru terhadap

efektivitas SMP Negeri Medan sebesar 0,161. Sedangkan secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,121; pengaruh budaya optimis akademik terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,142; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,173; serta pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,185.

Mohamad Nurman, Yovitha Yuliejantiningih dan Fenny Roshayanti (2018). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Sekolah SMP Negeri Di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap mutu sekolah, 2) menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap mutu sekolah, dan 3) menganalisis pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap mutu sekolah SMP Negeri di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes dengan sampel sebanyak 111 orang yang ditetapkan dengan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah proportional random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linier maupun regresi ganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1) mutu sekolah masih dalam kategori cukup baik dengan nilai mean 149,33. 2) kepemimpinan partisipasi kepala sekolah dikategorikan baik dengan nilai mean 123,78. 3) kompetensi guru mempunyai kategori baik dengan nilai mean 125,68. Hasil Uji hipotesis menyimpulkan bahwa: 1) koefisien korelasi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dengan

mutu sekolah sebesar 0,681 dengan nilai pengaruh sebesar 46,40%. 2) koefisien korelasi kompetensi guru dengan mutu sekolah sebesar 0,568 dengan nilai pengaruh sebesar 32,30%. Hasil uji regresi ganda kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap mutu sekolah sebesar 50,80%. Masih banyak variabel yang dapat digali untuk lebih mengoptimalkan pembentukan model kerangka kebijakan maupun kerangka teoretis dalam upaya meningkatkan mutu sekolah. Untuk itu direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan variable lain untuk memperkuat konstruk penelitian.

2.6 Kerangka Berfikir

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai

Kepemimpinan partisipatif merupakan perwujudan dari sikap seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahan dengan bertujuan mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja guru adalah bentuk unjuk kerja yang memiliki skill yang menjadi bagian mendasar dalam mendasar. Kepemimpinan partisipatif memiliki kewenangan dalam mengambil keputusan penuh dalam menjalankan kepemimpinannya. Namun dalam memimpin seorang kepala sekolah harus mampu menjalankan segala tugas dan menjadi contoh yang baik untuk guru. Dalam mencapai hal tersebut komunikasi dan keterlibatan kepala sekolah harus lebih loyalitas. Dimana guru sebagai bawahan tidak terjadi sikut menyikut atau pun menyalahkan dalam mengembangkan kompetensi mereka.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi secara yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Maksudnya adalah kehadiran, lambat masuk, serta kesediaan seseorang dalam mengikuti protokol kerja yang baik. Jadi hal ini merupakan suatu sikap ketidak disiplin oleh seseorang jika melanggar peraturan yang diterapkan di organisasi tersebut.

Kompetensi profesional seorang guru dapat ditunjukkan dengan kemampuannya membuat perencanaan tepat waktu, menguasai materi yang akan diajarkan ke siswa, mampu mengelola kelas, membuat media dan soal evaluasi sesuai dengan materi yang diajarkan. Guru melaksanakan proses pembelajaran diperlukan mempersiapkan materi mengajar sesuai dengan bidang keahliannya, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan RPP, dan juga melaksanakan tugas tepat waktu. Kompetensi guru dalam menyampaikan pembelajaran harusnya secara profesional, untuk itu disiplin yang tinggi yang dimiliki seorang guru dalam bekerja akan mempengaruhi kompetensi profesional guru yang baik dengan atasan dan bawahan.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai

Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi Profesional Guru seorang guru dalam kegiatan pembelajaran tentu sangat penting karena guru merupakan sosok vital yang terlihat langsung dalam proses pembelajaran dikelas. Guru akan berinteraksi langsung dengan siswa, oleh karena itu guru harus memiliki kompetensi yang baik untuk meningkatkan kualitas *output* pendidikan yang baik. Disamping itu dorongan yang kuat dari diri sendiri juga

merupakan faktor pendukung untuk bekerja. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Disamping itu motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi dapat menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan dari diri sendiri dan direalisasikan melalui perbuatan.

Jadi, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan. Teori hirarki kebutuhan Maslow, mendasarkan motivasi manusia pada kebutuhan yang bersifat hirarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman/ perlindungan, kebutuhan akan afiliasi/ penerimaan, kebutuhan akan penghormatan/ penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.

2.6.4 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja, Motivasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai

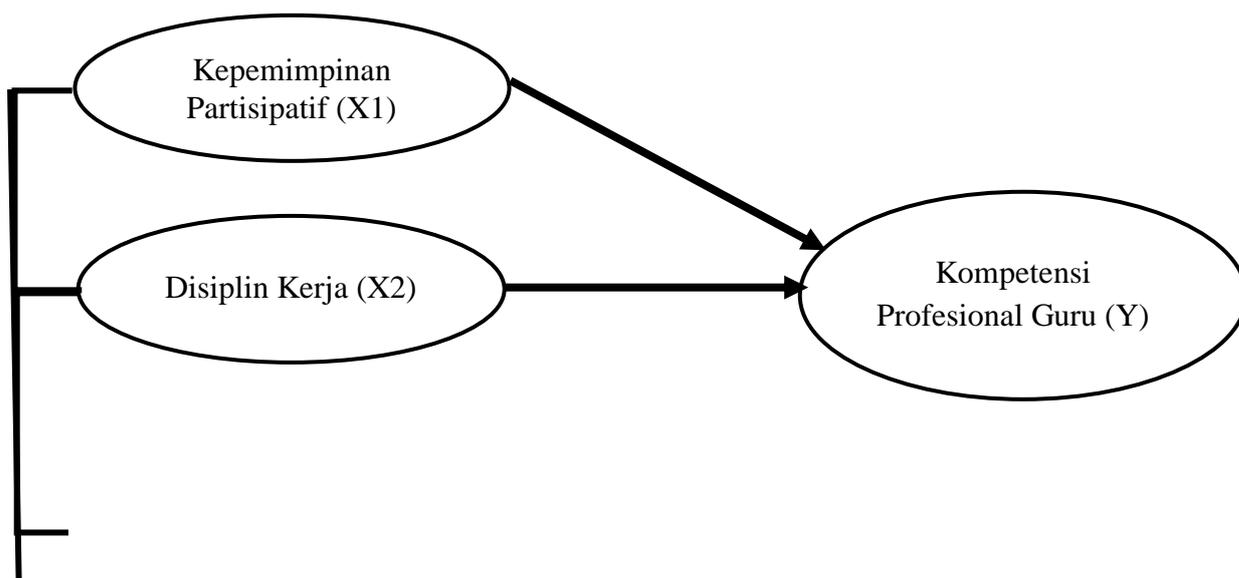
Dalam pendidikan yang semestinya berkaitan antar pemimpin dan bawahan tercipta hubungan kerja sama yang baik. Kepemimpinan partisipatif khususnya dalam memimpin sesuai dengan mengutamakan konsultatif, keputusan bersama dan pendelegasian. Dalam kaitannya kepemimpinan partisipatif dengan disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru memberikan keleluasaan terhadap guru dalam memperbaiki kualitas mengajar. Pimpinan

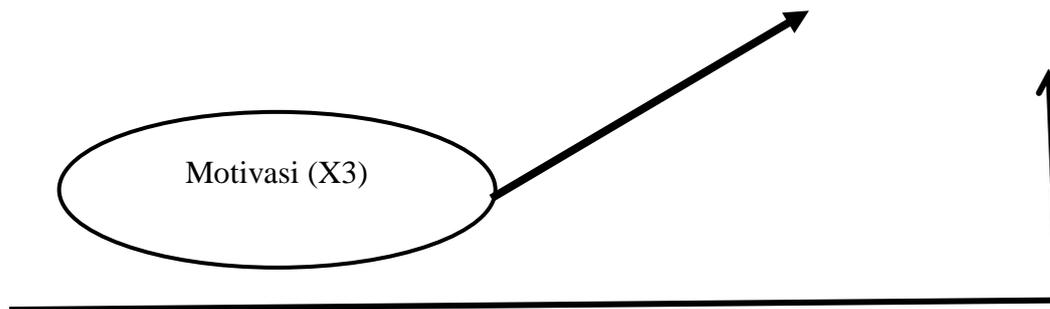
sekolah harus memiliki kemampuan yang memungkinkannya dapat memahami orang lain, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan sumber daya manusia yang tersedia, serta kemampuan menjalin hubungan yang harmonis dengan orang – orang yang dipimpinnya. Pemahaman terhadap bawahan terutama para guru sebagai tenaga pendidik menjadikannya mampu menjalin hubungan yang efektif dan harmonis. Hubungan yang harmonis akan mempengaruhi kinerja guru khususnya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah, sehingga mampu meningkatkan Kompetensi professional guru secara positif.

Selain itu dalam meningkatkan kompetensi profesional guru memberikan pendidikan dan pelatihan adalah cara yang tepat juga. Keterlibatan seorang kepala sekolah dalam memberikan dukungan akan memberikan dampak yang baik. Perlakuan kepala sekolah dalam memberikan pendidikan pelatihan seperti memberikan izin untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi. Respon guru secara tidak langsung akan memberikan dampak untuk memperbaiki kualitas mengajar.

Guru dalam melaksanakan tugasnya akan selalu berinteraksi dengan siswa serta lingkungannya. Motivasi yang berasal dari diri sendiri merupakan faktor yang sangat menentukan dalam kompetensi profesional guru. Artinya sikap yang bersumber dari dalam diri sendiri dapat memperbaharui tujuan dalam mengajar.

2.7 Kerangka Konsep





Gambar II.1 Kerangka Konsep

2.8 Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritik dan kerangka teori sebagaimana dikemukakan diatas maka hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

H0₁ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

HA₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

H0₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

HA₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

H0₃ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

HA₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

H0₄ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

HA₄ : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Kasiram (2008: 149) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Untuk itu setiap penelitian kuantitatif akan dilakukan penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Jl. Dr. Wahidin No.48, Sumber Mulyorejo, Kec. Binjai Timur, Kota Binjai, Sumatera Utara 20735 Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan dalam kurun waktu April 2021 sampai dengan Maret 2022 Waktu Penelitian yang direncanakan tersebut terlihat di dalam tabel berikut ini:

**Tabel III-1 Jadwal Pelaksanaan Penelitian
Di SMP Swasta Budi Utomo Binjai 2021 / 2022**

No	Kegiatan	Bulan penelitian 2021 / 2022											
		April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret
1	Pengajuan judul	■											
2	Penulisan proposal												
3	Bimbingan proposal		■	■									
4	Bimbingan proposal		■	■									
5	Seminar proposal			■	■								
6	Penelitian kelapangan			■	■								
7	Penyebaran angket					■	■	■	■				
8	Perhitungan spss								■				
9	Pengolahan data								■				
10	Seminar Hasil									■			
11	Perbaikan seminar hasil										■		
12	Perbaikan seminar hasil											■	
13	Sidang tertutup												■

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:61) adalah wilayah secara umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai, yakni 53 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Penelitian ini

menentukan sampel semua guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah 53 sebanyak orang.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana kepemimpinan partisipatif (X_1), disiplin kerja (X_2), motivasi (X_3) dan Kompetensi profesional guru (Y). Masri (2008:46-47) memberikan pengertian tentang defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

3.4.1 Kepemimpinan Partisipatif merupakan bentuk kepemimpinan yang memberikan serangkaian aturan untuk menentukan bentuk dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi berbeda.

3.4.2 Disiplin Kerja merupakan perwujudan sikap yang di tunjukan melalui perilaku sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab dengan melibatkan diri sendiri dan menjadi pengukuran dalam mencapai kepuasan kerja.

3.4.3 Motivasi merupakan dorongan dalam diri sendiri yang memacu diri sendiri untuk berbuat baik dan adanya yang akan dicapai untuk melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

3.4.4 Kompetensi Profesional Guru merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu sebagai dasar dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Tabel III-2 Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	No soal
Kepemimpinan partisipatif	Bentuk kepemimpinan yang memberikan serangkaian aturan untuk menentukan bentuk dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasisituasi berbeda.	pengambilan keputusan, konsultasi, pendelegasian.	1-26

Disiplin kerja	Perwujudan sikap yang di tunjukan melalui perilaku sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab dengan melibatkan diri sendiri dan menjadi pengukuran dalam mencapai kepuasan kerja	tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, keadilan, sanski	1-22
Motivasi	Dorongan dalam diri sendiri yang memacu diri sendiri untuk berbuat baik dan adanya yang akan dicapai untuk melakukan tindakan serta menyelesaikan tugastugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.	supervisi, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.	1-26
Kompetensi profesional guru	Kemampuan yang dimiliki oleh orang dalam bidang tertentu sebagai dasar dalam melaksanakan tugas secara profesional.	memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.	1-26

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, yang kemudian dikumpulkan sebagai

bahan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu: teknik Kuesioner (Angket).

Kuesioner dalam penelitian ini merupakan kuesioner terbuka, yang merupakan kuesioner dengan item pertanyaan yang sudah disediakan jawabannya, yang menggunakan skalaliker. Dengan pengukuran nilai skala 1-5. Dengan menggunakan skalaliker, ada lima alternatif jawaban yang diberikan skor, yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel III-3 Skala pengukuran

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), Tidak Pernah(TP). Skala dalam pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Sugiyono (2016:67). Menjelaskan bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Selain itu Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi terhadap kompetensi profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai, menggunakan angket/kuesioner.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Coprrrelation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52) .

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variable penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *productmoment*, yaitu:

$$r_{x,y} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.248)

Keterangan :

n = banyak pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<\alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang di hitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2-tailed $>\alpha 0.05$).

Tabel III-4

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Partisipatif (X_1)

No	Item	r Korelasi Total	Standar Pengukuran	Keterangan
1	Pernyataan	.603	0.361	Valid
2	Pernyataan	.703	0.361	Valid
3	Pernyataan	.417	0.361	Valid
4	Pernyataan	.702	0.361	Valid
5	Pernyataan	.603	0.361	Valid
6	Pernyataan	.632	0.361	Valid
7	Pernyataan	.603	0.361	Valid
8	Pernyataan	.703	0.361	Valid
9	Pernyataan	.603	0.361	Valid
10	Pernyataan	.511	0.361	Valid
11	Pernyataan	.603	0.361	Valid
12	Pernyataan	.703	0.361	Valid
13	Pernyataan	.703	0.361	Valid
14	Pernyataan	.603	0.361	Valid
15	Pernyataan	.703	0.361	Valid
16	Pernyataan	.703	0.361	Valid
17	Pernyataan	.703	0.361	Valid
18	Pernyataan	.712	0.361	Valid
19	Pernyataan	.541	0.361	Valid
20	Pernyataan	.512	0.361	Valid
21	Pernyataan	.603	0.361	Valid
22	Pernyataan	.680	0.361	Valid
23	Pernyataan	.680	0.361	Valid
24	Pernyataan	.701	0.361	Valid
25	Pernyataan	.689	0.361	Valid
26	Pernyataan	.515	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 26 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1). Pada hasil di atas dapat

dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Kepemimpinan Partisipatif (X_1) dinyatakan valid.

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

No	Item	r Korelasi Total	Standar Pengukuran	Keterangan
1	Pernyataan	.734	0.361	Valid
2	Pernyataan	.617	0.361	Valid
3	Pernyataan	.734	0.361	Valid
4	Pernyataan	.734	0.361	Valid
5	Pernyataan	.769	0.361	Valid
6	Pernyataan	.617	0.361	Valid
7	Pernyataan	.688	0.361	Valid
8	Pernyataan	.617	0.361	Valid
9	Pernyataan	.734	0.361	Valid
10	Pernyataan	.617	0.361	Valid
11	Pernyataan	.548	0.361	Valid
12	Pernyataan	.617	0.361	Valid
13	Pernyataan	.734	0.361	Valid
14	Pernyataan	.734	0.361	Valid
15	Pernyataan	.617	0.361	Valid
16	Pernyataan	.734	0.361	Valid
17	Pernyataan	.734	0.361	Valid
18	Pernyataan	.734	0.361	Valid
19	Pernyataan	.713	0.361	Valid
20	Pernyataan	.538	0.361	Valid
21	Pernyataan	.550	0.361	Valid
22	Pernyataan	.617	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 22 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X_2). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361 sehingga seluruh pernyataan Disiplin Kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₃)

No	Item	r Korelasi Total	Standar Pengukuran	Keterangan
1	Pernyataan	.618	0.361	Valid
2	Pernyataan	.619	0.361	Valid
3	Pernyataan	.618	0.361	Valid
4	Pernyataan	.618	0.361	Valid
5	Pernyataan	.723	0.361	Valid
6	Pernyataan	.618	0.361	Valid
7	Pernyataan	.615	0.361	Valid
8	Pernyataan	.622	0.361	Valid
9	Pernyataan	.771	0.361	Valid
10	Pernyataan	.651	0.361	Valid
11	Pernyataan	.617	0.361	Valid
12	Pernyataan	.600	0.361	Valid
13	Pernyataan	.524	0.361	Valid
14	Pernyataan	.600	0.361	Valid
15	Pernyataan	.742	0.361	Valid
16	Pernyataan	.731	0.361	Valid
17	Pernyataan	.723	0.361	Valid
18	Pernyataan	.651	0.361	Valid
19	Pernyataan	.512	0.361	Valid
20	Pernyataan	.566	0.361	Valid
21	Pernyataan	.548	0.361	Valid
22	Pernyataan	.642	0.361	Valid
23	Pernyataan	.668	0.361	Valid
24	Pernyataan	.735	0.361	Valid
25	Pernyataan	.567	0.361	Valid
26	Pernyataan	.609	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 26 butir pernyataan pada variabel Motivasi (X₃). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361, sehingga seluruh pernyataan Motivasi (X₃) dinyatakan valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Kompetensi Professional Guru (Y)

No	Item	r Korelasi Total	Standar Pengukuran	Keterangan
1	Pernyataan	.739	0.361	Valid
2	Pernyataan	.618	0.361	Valid
3	Pernyataan	.679	0.361	Valid
4	Pernyataan	.618	0.361	Valid
5	Pernyataan	.615	0.361	Valid
6	Pernyataan	.618	0.361	Valid
7	Pernyataan	.679	0.361	Valid
8	Pernyataan	.679	0.361	Valid
9	Pernyataan	.618	0.361	Valid
10	Pernyataan	.679	0.361	Valid
11	Pernyataan	.679	0.361	Valid
12	Pernyataan	.679	0.361	Valid
13	Pernyataan	.694	0.361	Valid
14	Pernyataan	.549	0.361	Valid
15	Pernyataan	.590	0.361	Valid
16	Pernyataan	.618	0.361	Valid
17	Pernyataan	.679	0.361	Valid
18	Pernyataan	.679	0.361	Valid
19	Pernyataan	.781	0.361	Valid
20	Pernyataan	.673	0.361	Valid
21	Pernyataan	.533	0.361	Valid
22	Pernyataan	.533	0.361	Valid
23	Pernyataan	.483	0.361	Valid
24	Pernyataan	.607	0.361	Valid
25	Pernyataan	.675	0.361	Valid
26	Pernyataan	.494	0.361	Valid

Sumber : Data Diolah (2022)

Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari 26 butir pernyataan pada variabel Kompetensi Profesional Guru(Y). Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.361, sehingga seluruh pernyataan Kompetensi Profesional Guru (Y) dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Bukti kuesioner dikatakan reliable (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,05 dan dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60 (Ghazali,2012:47).

Menurut Juliadi (2013:83) menyatakan bahwa “tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliadi (2013:86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r = Reliabilitas instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III-8

Hasil Uji Reliabilitas
 Variabel X1 Kepemimpinan
 Partisipatif

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	26

Sumber : Data Diolah (2022)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,950 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-9

Hasil Uji Reliabilitas
 Variabel X2 Disiplin Kerja

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	22

Sumber : Data Diolah (2022)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,950 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-10

Hasil Uji **Reliabilitas**
Variabel X3 **Motivasi**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	26

Sumber : Data Diolah (2022)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,950 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-11

Hasil Uji	Case Processing Summary		Reliabilitas
Variabel Y			Kompetensi
Profesional Guru			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	26

Sumber : Data Diolah (2022)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah $0,950 > 0,60$ maka kesimpulannya yaitu instrumen yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Partisipatif (X_1)	0.950	Reliabel (<i>Cronbach's Alpha</i>) > 0.60
Disiplin Kerja (X_2)	0.952	
Motivasi (X_3)	0.950	
Kompetensi Profesional (Y)	0.950	

B. Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel III-12 reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki yakni hasil pengolahan Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,60. Maka layak di uji pada penelitian selanjutnya.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasai penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak biasa, diantaranya adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi.

3.6.1.1. Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji KolmogorovSmirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.1.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas..

3.6.1.3 Uji Heterokedastistas

Menurut Umar (2011:179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai sigifikan ujit $> 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2013:244) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel

bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Uji t dipergunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing - masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1), (X2) dan (X3) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2012, hal. 250)

Hipotesis Statistik

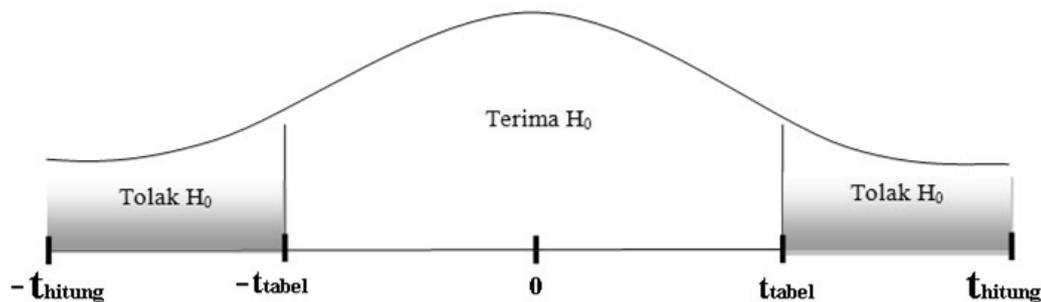
$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengujian hipotesis

H_0 diterima jika : $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_a diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

3.7.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono 2012, hal. 257)

Dimana :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Nilai R^2 ini akan mempunyai range antara nol sampai dengan satu. Setiawan (2015:12) mengatakan Apabila nilai R^2 ini semakin mendekati satu, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabelvariabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Responden yang digunakan adalah 53 responden di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 26 butir untuk kepemimpinan partisipatif, 22 butir untuk disiplin kerja, 26 butir untuk motivasi dan kompetensi professional guru 26 butir seluruh variabel. Penulis mendeskripsikan identitas responden berdasarkan: usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Berikut ini hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel IV-1

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	26-35 Tahun	27	50,9
2.	36-45 Tahun	12	22,6
3.	46-55 Tahun	11	20,7
4.	>55 Tahun	3	5,6
Total		53	100%

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel IV-1 di atas diperoleh data, dari 53 orang jumlah responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 27 orang atau 30.9%, 36-45 tahun sebanyak 12 orang atau 22,6% , 46-55 Tahun sebanyak 11 orang atau 20,7 dan >55 tahun sebanyak 3 orang atau 5.6%. Maka dalam penelitian ini mayoritas responden pada adalah berusia 26-35 Tahundi SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

Tabel IV-2 di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	38	71.6
2.	Perempuan	15	28.3
Total		53	100%

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel IV-2 di atas diperoleh data, dari 53 orang jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang atau 71.6 dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 28.3%. Maka dalam penelitian ini mayoritas responden pada SMP Swasta Budi Utomo Binjai berjenis kelamin laki-laki.

Tabel IV-3 di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	Diploma	6	11,3
2.	Sarjana (S1)	44	83.0
3.	Master/Magister (S2)	3	17,6
Total		53	100%

.Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel IV-3 di atas diperoleh data, dari 53 orang jumlah responden yang berpendidikan Diploma 6 orang atau 11.3%, Sarjana (S1) sebanyak 44 orang atau 83.0%, Master/Magister (S2) sebanyak 3 orang atau 17.6% Makadalam penelitian ini mayoritas responden pada SMP Swasta Budi Utomo Binjai berpendidikan Sarjana (S1).

4.2. Teknik Analisis Data

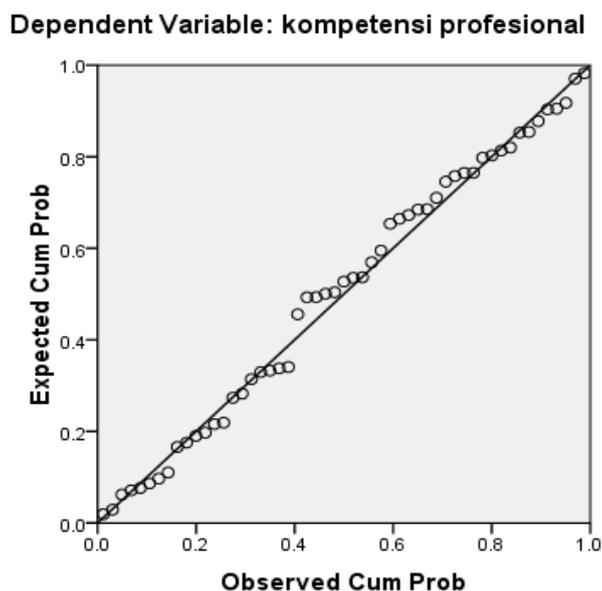
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinieraritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokolerasi.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu : jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data data Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 , maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Normalitas

Tabel IV-4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			53
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.76859544
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.060
	Negative		-.078
Kolmogorov-Smirnov Z			.565
Asymp. Sig. (2-tailed)			.907
a. Test distribution is Normal.			

Berdasarkan hasil uji di atas, *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.907 lebih besar dari *alpha* (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinieritas hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$), Toleransi $> 0,10$.

Tabel IV-5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kepemimpinan partisipatif (X1)	.601	1.590
Disiplin kerja (X2)	.500	1.839
Motivasi (X3)	.502	2.133

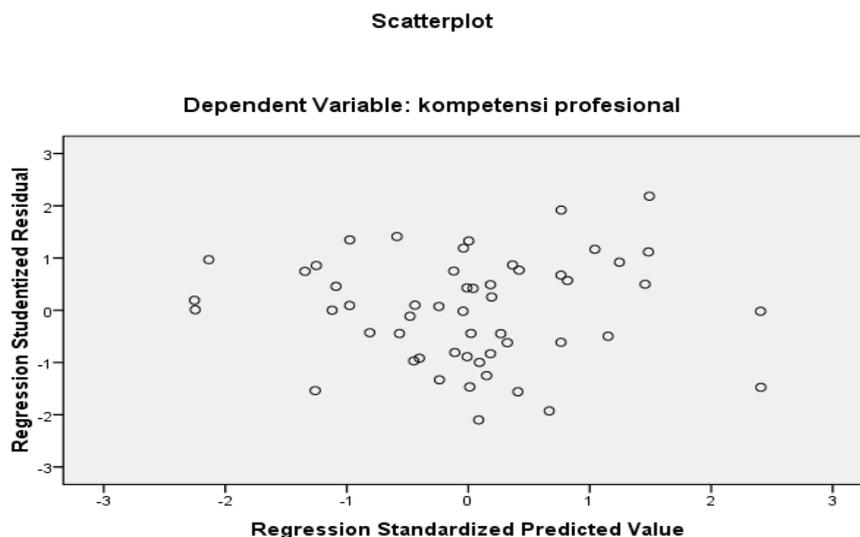
a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional Guru (Y)

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas di atas dapat dilihat dan dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai *Tolerance* dari Kepemimpinan partisipatif (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) lebih besar dari 0.10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai VIF dari Kepemimpinan partisipatif (X_1), Disiplin kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varians residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas:



Sumber : Data Diolah (2022)

Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gangguan heterokedastisitas karena pola yang dimiliki tidak berkonsentrasi di suatu tempat. Titik-titiknya menyebar dan tidak berbentuk pola yang menyatu maka pola di atas dan dibawah menunjukkan bahwa angka 0 pada sumbu Y, kondisi ini menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada penelitian ini.

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji signifikan Parsial Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara individual (parsial) dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} . Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil pengelolaan SPSS (Tabel *Coefficients*) dan nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus: $df=n-(k-1)$; $df=53-4$; $df=49$, pada $alpha$ (0.05) sebesar 2.00958.

Pada tabel IV-6 berikut ini akan dijelaskan pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi, terhadap kompetensi profesional secara parsial.

Tabel IV-6
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.577	.738		3.494	.001
Kepemimpinan partisipatif (X1)	.995	.009	.998	109.843	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional Guru (Y)

Sumber : Data Diolah (2022)

Tabel IV-7
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.577	.738		3.494	.001
Disiplin kerja (X2)	.993	.008	.998	117.936	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional Guru (Y)

Sumber : Data Diolah (2022)

Tabel IV-8
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.577	.738		3.494	.001
Motivasi	.966	.008	.998	115.386	.000

- a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional Guru (Y)
Sumber : Data Diolah (2022)

Hipotesis

- 1) H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan
- 2) H_1 = Koefisien regresi signifikan

Keputusan

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 3) t_{hitung} Kepemimpinan Partisipatif (X_1) = 109.843, t_{hitung} Disiplin Kerja (X_2) = 117.936 dan t_{hitung} Motivasi (X_3) = 115.386
- 4) t_{tabel} = untuk menghitung t_{tabel} akan digunakan ketentuan sebagai berikut :
 - a. $\alpha = 0.05$
 - b. Degree of Freedom (DF) = (jumlah data-1) atau $53-1 = 52$
 - c. $t_{tabel} = 2.007$

Berdasarkan pada Tabel IV-6, Tabel IV-7, Tabel IV-8 di atas dapat dilihat hasil perhitungan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan untuk Kepemimpinan partisipatif yang menghasilkan $t_{hitung} = 109.843$ lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $109.843 > 2.007$. Dan memiliki sig t untuk variabel Kepemimpinan partisipatif sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut maka Kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kompetensi Profesional Guru.
2. Hasil perhitungan untuk Disiplin kerja yang menghasilkan $t_{hitung} = 117.936$ lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $117.936 > 2.007$. Dan memiliki sig t untuk variabel Disiplin kerja sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut maka Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial

terhadap Kompetensi Profesional Guru.

3. Hasil perhitungan untuk Motivasi yang menghasilkan $t_{hitung} = 115.386$ lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $115.386 > 2.007$. Dan memiliki sig t untuk variabel Motivasi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dari hasil tersebut maka kejujuran memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kompetensi Profesional Guru.

4.3.2 Uji Signifikan Simultan F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

Pada tabel IV-9 berikut ini akan dijelaskan pengaruh variabel kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi, terhadap kompetensi profesional guru secara simultan.

Tabel IV-9
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21684.602	3	7228.201	11.534	.000 ^a
	Residual	30.718	49	.627		
	Total	21715.321	52			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Sumber : Data Diolah (2022)

Tabel di atas tersebut menunjukkan hasil dari uji-f yang menghasilkan F hitung = 11.534 lebih besar dari F tabel = 4,027 dan signifikannya sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

partisipatif, disiplin kerja dan motivasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh simultan terhadap terhadap kompetensi profesional guru.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

4.3.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kepemimpinan Partisipatif

(X

Terhadap Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

Tabel IV-10
Koefisien Determinasi Kepemimpinan Partisipatif (X1)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	1.339

a. Predictors: (Constant), kepemimpinanpartisipatif

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Pada tabel IV.10 tampak koefisien korelasi (R) sebesar 0,998 atau 99,8%. Yang berarti besaran hubungan yang terjadi antara variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,8%. Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y yang dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Nilai R Square sebesar 0.996 yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,6%. Artinya kemampuan variabel Kepemimpinan Partisipatif mempengaruhi naik turunnya tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi variabel lain.

4.3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

Tabel IV-11
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	1.247

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Pada tabel IV-11 tampak koefisien korelasi (R) sebesar 0,998 atau 99,8%. Yang berarti besaran hubungan yang terjadi antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,8%. Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y yang dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Nilai R Square sebesar 0.996 yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,6%. Artinya kemampuan variabel Disiplin Kerja mempengaruhi naik turunnya tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi variabel lain.

4.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Motivasi (X3) Terhadap Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi Motivasi (X3)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	1.275

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Pada tabel IV-12 tampak koefisien korelasi (R) sebesar 0,998 atau 99,8%. Yang berarti besaran hubungan yang terjadi antara variabel Motivasi terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,8%. Koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y yang dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Nilai R Square sebesar 0.996 yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,6%. Artinya kemampuan variabel Motivasi mempengaruhi naik turunnya tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi variabel lain.

4.3.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3) Terhadap Variabel Kompetensi Profesional Guru (Y)

Tabel IV-13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 ^a	.999	.998	.792

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kompetensi profesional guru

Sumber : Data Diolah (2022)

Hasil analisis Tabel IV-13 Pengaruh kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi terhadap kompetensi profesional guru yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa R Square = 0.999. Hal ini berarti bahwa faktor-faktor kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi dapat menjelaskan 99,9% dari komitmen dan sisanya yaitu sebesar 0.1% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif (X_1) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y)

Berdasarkan Tabel IV-6 dapat dilihat untuk pengujian variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap kompetensi profesional guru diperoleh nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan partisipatif (X_1), terhadap variabel Kompetensi Profesional guru (Y) dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,996 Artinya variabel kepemimpinan partisipatif, memiliki pengaruh signifikan dengan

variabel Kompetensi Profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai sebesar 99,6 % dan 0,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Kepemimpinan partisipatif (X1) memiliki pengaruh signifikan dengan variabel Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai(Y). Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Agar dapat mempengaruhi bawahannya, kepala sekolah harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia termasuk kompetensi guru.

Menurut Burhanuddin dalam Syamsuri dalam Muhamad Ali, Agus Ramdani, Hamidsyukrie (2016:166) kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kompetensi guru. Rivai dalam Kurnia Fuji Astutik (2021 : 20) Dengan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam memengaruhi guru untuk terus meningkatkan kompetensinya menjadi hal yang sangat penting

Kepemimpinan partisipatif juga dipengaruhi oleh gender. Kepala sekolah laki laki dalam proporsi waktu yang mereka habiskan untuk bekerja sendirian di domain tertentu. Perencanaan / penetapan tujuan adalah satu-satunya bidang di mana kepala sekolah perempuan secara signifikan berbeda dari kepala sekolah laki-laki dalam proporsi waktu yang mereka habiskan untuk bekerja sendiri.

Sebastian dalam Kurnia Fuji Astutik (2021:21) Kepala sekolah perempuan menghabiskan proporsi waktu yang lebih rendah untuk bekerja sendiri dalam merencanakan / menetapkan tujuan jika dibandingkan dengan kepala sekolah laki-laki.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kompetensi Profesional Guru(Y)

Berdasarkan Tabel IV-7 dapat dilihat untuk pengujian variabel Disiplin Kerja terhadap kompetensi profesional guru dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,996 Artinya variabel Disiplin kerja, memiliki pengaruh signifikan dengan variabel Kompetensi Profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai sebesar 99,6 % dan 0,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki pengaruh dengan variabel Kompetensi Profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai(Y).

Kompetensi profesional merupakan bentuk kinerja guru yang dilihat dari keseharian dalam rutinitas. Dalam penelitian Tiara Anggia Dewi dalam Tamzil Yusuf dkk (2018 :118) Menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru sehingga kompetensi profesional guru akan dapat dikatakan baik. Selain dengan meningkatnya kompetensi profesional guru, guru juga dapat meningkatkan motivasi kerja para guru.

Dari hasil penelitian Rusneli, Sumadi, Dedy Hermanto Karwan (2018:12) Disiplin diri adalah sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya. Guru merupakan bagian dari organisasi sekolah, disiplin diri yang di miliki seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimilikinya. Guru yang memiliki disiplin diri yang tinggi di harapkan mampu melaksanakan tugasnya sesuai tupoksinya dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu. Kompetensi Profesional merupakan salah satu kompetensi yang wajib di miliki oleh seorang guru. Namun pada pelaksanaannya masih banyak guru yang belum menerapkannya di sekolah. Hal ini bukan berarti guru tidak menguasai kompetensi Profesional namun karena masih adanya rasa malas untuk menerapkannya dengan berbagai alasan. Rasa malas itu merupakan salah satu faktor yang menunjukkan tingkat disiplin guru masih rendah, sehingga dapat disimpulkan disiplin diri seorang guru akan berpengaruh terhadap kompetensi yang di milikinya, salah satunya yaitu kompetensi professional.

4.4.3 Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kompetensi Profesional Guru(Y)

Berdasarkan Tabel IV-8 dapat dilihat untuk pengujian variabel Motivasi terhadap Kompetensi Profesional Guru dilihat pada kolom R square yaitu sebesar 0,996 Artinya variabel Motivasi , memiliki pengaruh signifikan dengan variabel Kompetensi Profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai sebesar 99,6 % dan 0,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan bahwa Motivasi (X_3) memiliki pengaruh dengan variabel Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai(Y).

Dari hasil penelitian tersebut Motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, yaitu motivasi yang dilakukan sesuai dengan pelaksanaan dan berorientasi pada

kompetensi yang dimiliki oleh guru. Bila dicermati bahwa tidak semua guru mempunyai dorongan dan kemampuan yang sama. Untuk itu motivasi kerja berorientasi tugas cocok diterapkan pada guru dan pegawai yang bersifat pasif, artinya guru dan pegawai akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bila dapat memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh atasan. Bahkan tidak jarang guru, dalam melaksanakan tugasnya kurang bermotivasi dan menunggu perintah untuk bekerja atau melaksanakan tugas setelah mendapat pengarahan yang telah ditetapkan oleh atasan. Dengan pola motivasi ini, kinerja guru dapat dioptimalkan.

Sesuai dengan Abraham Maslow dalam Mulyasa dalam I Gede Mahendra Segantara (2017: 32) adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinu dan progresif untuk mencapai tujuan akan berdampak baik pula terhadap kinerjanya. Pratiwi dalam I Gede Mahendra Segantara (2017: 32) Kinerja Guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerjanya seperti hasil penelitian yang diungkapkan.

4.4.4 Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif (X1), Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y) di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.

Sementara berdasarkan Tabel IV-9 dapat dilihat untuk pengujian secara bersama sama antara pengaruh kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi terhadap Kompetensi Profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel kepemimpinan partisipatif (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) dan secara simultan (bersama-sama) variabel Kompetensi Profesional guru (Y) dilihat pada

kolom R Square yaitu sebesar 0,999 Artinya variabel kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh dengan variabel Kompetensi Profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai sebesar 99,9 % dan 0,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah cara kepala sekolah merencanakan kedepannya dengan berkomunikasi dengan menjalin hubungan yang harmonis dengan para guru, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan, serta meningkatkan kompetensi profesional guru menjadi lebih baik. Akhon dalamUlfah Rusminati Rahmatin (2019:75) Gaya kepemimpinan kepala sekolah aspek penting bagi seorang kematangan anak buah. Kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai seorang pemimpin mengikutsertakan bawahan untuk bersama-sama berperan di dalam proses pengambilan keputusan.

Pemimpin memberi pelimpahan wewenang membuat penetapan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Hasan dalam Ulfah Rusminati Rahmatin (2019: 77) Pemimpin harus memberikan kepercayaan kepada para guru untuk mengambil tugas-tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Dengan nilai R Square sebesar 0.996 yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,6%. Artinya kemampuan variabel Kepemimpinan Partisipatif mempengaruhi naik turunnya tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi variabel lainnya.
2. Disiplin Kerjamemiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Dengan nilai R Square sebesar 0.996 yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,6%. Artinya kemampuan variabel Disiplin kerja mempengaruhi naik turunnya tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi variabel lainnya.
3. Motivasi memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Dengan nilai R Square sebesar 0.996 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi

terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru sebesar 99,6%. Artinya kemampuan variabel Motivasi mempengaruhi naik turunnya tingkat Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai adalah sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi variabel lainnya.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kepemimpinan partisipatif, disiplin kerjadan motivasi yang mana artinya adalah dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi jika semakin tinggi Kompetensi Profesional guru dengan memberikan sumbangan pengaruh besar terhadap kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kompetensi Profesional guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai. Dengan nilai R Square sebesar 99,9% dan 0,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya hal ini bermakna bahwa adanya pengaruh Kompetensi Profesional guru dapat di diprediksi ketiga variabel bebas tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti merumuskan saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompetensi profesional guru, disarankan kepada kepala sekolah SMP Swasta Budi Utomo Binjai agar menekankan untuk melakukan pembinaan, kepala sekolah juga harus sering memantau kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru, serta membimbing

guru secara individu dalam pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi tenaga pendidik.

2. Bagi Guru

Disarankan bahwa kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional. Oleh karena itu, disarankan pihak guru di SMP Swasta Budi Utomo Binjai memperhatikan kebijakannya khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi. Karena dengan kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi yang kuat akan menyebabkan terjadinya penyesuaian (*goal*) antar kelompok atau staf dalam organisasi dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema sejenis untuk dapat melakukan penelitian dengan menyertakan variabel lain seperti kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja dan motivasi atau lainnya sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Profesional Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto, 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Andriani Lestari. 2016. Pengaruh kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi terhadap efektifitas implementasi rencana strategik pada madrasah aliyah di kabupaten sukabumi jawa barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXIII No.1. <file:///C:/Users/hp/Downloads/5580-11002-1-SM.pdf>. diakses pada tanggal 8 februari 2022
- Dana Rasmita . 2019. Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Proses Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Di Sd Negeri 017 Pasir Emas. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)* Volume 3 Nomor 3 <file:///C:/Users/hp/Downloads/7189-15857-1-PB.pdf> diakses pada tanggal 22 Januari 2022
- Dian Iskandar. 2018. Implementasi Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *journal of managementReview*. Volume 2 Number 3 <file:///C:/Users/hp/Downloads/1804-6504-1-PB.pdf> diakses pada tanggal 22 januari 2022
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Engky karweti. 2010. Pengaruh kemampuan manajerial keala sekolah dan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SLB di kabupaten subang. *jurnal penelitian pendidikan*, 2010 - jurnal.upi.edu https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=kajian+teoritik+faktor+yang+mempengaruhi+motivasi+kerja+guru&btnG=. Diakses pada tanggal 10 februari 2022
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- , 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- H. Muhamad Ali, Agus Ramdani, Hamidsyukrie. 2016. Pengaruh kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru smp negeri di kota mataram. *Junral ilmiah profesi pendidikan*. volume 1. (2)<https://media.neliti.com/media/publications/298784-pengaruh-kepemimpinan-partisipatif-kepal-52737415.pdf>. diakses pada tanggal 23 januari 2022

- Hasan baharun 2017, peningkatan kompetensi guru melalui sistem Kepemimpinan kepala madrasah. jurnal At-Tajdid : Jurnal Ilmu Tarbiyah vol 6, 1. <http://ejournal.inismupacitan.ac.id/index.php/tajdid/article/view/38/51>, diakses pada tanggal 20 januari 2022
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *Mudah Memahami & Menganalisis Indikator. Ekonomi*. Yogyakarta.
- I Gede Mahendra Segantara. 2017. Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora Vol 1(1) <file:///C:/Users/hp/Downloads/12927-15836-1-SM.pdf> diakses pada tanggal 23 januri 2022 Jakarta: Grafindo.
- Kartini, Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:PT. RajawaliGrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Mudah Memahami & Menganalisis Indikator. Ekonomi*. Yogyakarta.
- Kurnia Fuji Astutik. Dk. 2021. Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Sekolah serta Pengaruhnya terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar. Jurnal Ilmiah Mandala. Vol Vol. 7. No. 2 <file:///C:/Users/hp/Downloads/1805-5579-1-PB.pdf>diakses pada tanggal 23 JANUARI 2022.
- Lannidar S Harahap, Indra Prasetya, 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Thesis. Umsu. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/viewFile/7701/5787> diakses pada tanggal 17 Agustus 2021.
- Lilik Rachmawati1, dan Laurens Kaluge. 2020. Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. <file:///C:/Users/hp/Downloads/4764-Article%20Text-12719-1-10-20200921.pdf>. diaksespada tanggal 17 Agustus 2021.
- Mangkunegara 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Cemerlang
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi revisi*.
- Mohamad Nurman. Dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Mutu Sekolah Smp Negeri Di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. <file:///C:/Users/hp/Downloads/3141-7317-1-PB.pdf> diakses pada tanggal 17 Agustus 2021.

- Mona, dkk. 2015. *Penggunaan Regresi Linear Berganda*: Bumi Aksara.
- Prasetia, Indra (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas SMP Negeri Medan*. Doctoral thesis, UNIMED. <http://digilib.unimed.ac.id/42210/> diakses pada tanggal 17 Agustus 2021.
- Pribadi Darmawan Insan, dkk. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada bagian keperawatan rsud tugurejo semarang). *Diponegoro journal of management* Volume 5 Nomor 1., <file:///C:/Users/hp/Downloads/13438-27203-1-SM.pdf> diakses pada tanggal 20 januari 2022
- Robiyati Podungge, S.Pd.,M.AP, dkk. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Pengambilan Keputusan Di Desa Longalo Kecamatan Bulango Utara Kabupaten Bone Bulango. Laporan kerja <file:///C:/Users/hp/Downloads/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Partisipatif-Terhadap-Pengambilan-Keputusan-di-Desa-Longalo-Kecamatan-Bulango-Utara-Kabupaten-Bone-Bulango.pdf> diakses pada tanggal 10 novemeber 2022
- Rusneli, Sumadi, Dedy Hermanto Karwan. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Disiplin Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *junral manajemen mutu pendidikan*. https://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=Disiplin+Kerja+terhadap+Kompetensi+Profesional+&btnG=. Diakses pada tanggal 22 januari 2022
- Setiawan D, Prasetyo H. 2015. *Metodologi Penelitian* Yogyakarta: Penerbit Graha
- Sil Maria Ungirwalu . 2012. Kepemimpinan Partisipatif. (Sebuah Kajian Teoritis). *Societas : Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 1(1), 17-31. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas/article/view/146/106> diakses pada tanggal 10 februari 2022
- Sugiyono, Susanto 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT
- Tamzil Yusuf dkk. Dkk. 2018. Pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru smk negeri 2 penajam paser utara. *Jurnal GeoEkonomi*. <https://jurnal.fem.unibabpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/23/18> diakses pada tanggal 22 januari 2022
- Ulfah rusminati rahmatin . 2019. Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kompetensi profesional guru di smpn 5 ponorogo .

Jurusan manajemen pendidikan islam . these. Institut Agama Islam Negeriponorogo http://etheses.iainponorogo.ac.id/6266/1/211215013%20U_LFAH%20RUSMINATI%20RAHMATIN.pdf diakses pada tanggal 23 januari 2022

Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Uzer, Usman. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Mancana Jaya.

Wagiran. 2013. *Metodologi Penelitian :Teori dan Implementasi*. Yogyakarta:Deepublish.

Wahjosumidjo, 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2017. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Zainul Hidayat.2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012.
<http://jurnal.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/64/73> diakses pada tanggal 10 febrari 2022

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Dewi Andayani, S.E.M,Pd.
 NPM : 1305160397 (S1)
 : 1920060058 (S2)
 Tempat dan tanggal lahir : Riau, 02 September 1995
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jl. SM.Raja No.108 A Binjai
 Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Arwan
 Nama Ibu : Nur'aini
 Alamat : Jl. SM.Raja No. 108 A Binjai

Nama Suami/Anak

Nama suami : Sertu. Irwansyah
 Nama Anak : M. Irsyad Pratama
 Alamat : Asmil Yon Arhanudse 11/WBY Binjai

Pendidikan Formal

- | | |
|--|------------------|
| 1. SD Negeri 023900 Binjai | Tamat tahun 2007 |
| 2. SMP Negeri 3 Binjai | Tamat tahun 2010 |
| 3. SMA Negeri 6 Binjai | Tamat tahun 2013 |
| 4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen. | Tamat tahun 2017 |

5. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pascasarjana Jurusan
Magister Manajemen Pendidikan Ilmu Tinggi Tamat tahun 2022.

Medan, Mei 2022



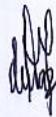
DEWI ANDAYANI

PERNYATAAN**PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI,
TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMP SWASTA
BUDI UTOMO BINJAI**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 30 Maret 2022



DEWI ANDAYANI
NPM : 1920060058

Lampiran 1

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

ANGKET PENELITIAN KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinan partisipatif. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√).

Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah

No	Pernyataan	Skor				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Apakah kepala sekolah menggunakan partisipasi dari guru untuk melancarkan komunikasi di sekolah ?					
2	Apakah kepala sekolah berupaya mengembangkan suasana bersahabat ?					
3	Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk menyampaikan perasaan dan perhatiannya ?					
4	Apakah kepala sekolah memberi solusi kepada guru agar mereka nyaman dalam bekerja ?					
5	Apakah kepala sekolah memberikan perhatian pada guru yang tidak sukses dalam menjalankan pekerjaan kerja ?					
6	Apakah kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru untuk berlomba-lomba berpartisipasi dalam					

	mencapai tujuan sekolah ?					
	Konsultasi					
7	Apakah kepala sekolah melakukan instruksi yang jelas kepada para guru ?					
8	Apakah kepala sekolah mendengar dan merespon segenap kesukaran setiap guru ?					
9	Apakah kepala sekolah memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada guru di sekolah ?					
10	Apakah kepala sekolah menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan guru ?					
11	Apakah kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan					
12	Apakah kepala sekolah melakukan berbagai upaya ide dan solusi untuk sekolah jika ada masalah ?					
13	Apakah kepala sekolah mengenali peluang dan menggunakannya untuk kemajuan sekolah ?					
14	Apakah Bapak / Ibu Kepala sekolah mampu menyampaikan setiap informasi kedinasan dengan baik kepada seluruh guru					
15	Apakah Bapak / Ibu Kepala sekolah dapat melaksanakan tugas guru yang sedang berhalangan hadir?					
16	Apakah Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk merespon informasi kedinasan yang diberikan?					
	Pendelegasian.					
17	Apakah kepala sekolah mendelegasikan jabatannya jika beliau tidak di temoat?					
18	Apakah kepala sekolah memotivasi kepada setiap					

	guru untuk bersemangat mencapai tujuan sekolah ?					
19	Apakah kepala sekolah memberitahukan kepada para guru tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan ?					
20	Apakah Kepala sekolah melibatkan komite dan wali siswa dalam menyusun kegiatan akademik?					
21	Apakah Kepala Sekolah melakukan kinerja bersama dengan WKM atas tugas yang telah dibebankan untuk evaluasi?					
22	Apakah Kepala Sekolah percaya sepenuhnya kepada guru yang telah diberikan tugas masing-masing sesuai tupoksinya untuk dijalankan?					
23	Apakah Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para guru untuk mendiskusikan masalah-masalah yang ada					
24	Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara guru sendiri?					
25	Apakah kepala sekolah memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
26	Apakah kepala sekolah selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat suatu keputusan?					

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

ANGKET PENELITIAN DISIPLIN KERJA

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinana partisipatif. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√).

Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah

No	Pernyataan Tujuan Dan Kemampuan	Skor				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Apakah anda hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Apakah anda Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya?					
3	Apakah anda mengikuti tujuan yang sudah di sepakati secara bersama?					
4	Apakah tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru yang bersangkutan?					
5	Apakah anda faham akan tujuan tugas yang anda kerjakan?					
6	Apakah anda sudah berpengalaman dan mampu untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya					
7	Apakah anda bekerja sesuai dengan kemampuan yang anda miliki ?					

	Teladan Kepemimpinan					
8	Apakah keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif					
9	Apakah keakraban kepala sekolah antar guru dapat membuat merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor.?					
10	Apakah kepala sekolah dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya?					
11	Apakah keadilan kepala sekolah sudah diterapkan dengan baik pada instansi.?					
12	Apakah anda pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan?					
	Keadilan					
13	Apakah kepala sekolah adil dalam memberikan tugas ?					
14	Apakah kepala sekolah dalam memberikan hukuman adil?					
15	Apakah anda membagi bonus kepada teman anda secara adil?					
16	Apakah anda membagi tugas dengan teman anda secara adil ?					
17	Apakah anda menjadi penengah saat teman anda berjelaki dan menjadi teman yang adil?					
18	Apakah anda memberikan waktu yang adil untuk merevisi pekerjaan anda?					
	Sanksi					
19	Apakah anda sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru?					
20	Apakah kepala sekolah berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan					

	diakui kepemimpinannya oleh guru?					
21	Apakah kedisiplinan guru akan tercipta apabila Pengaruh kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
22	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan selalu bekerjasama dengan teman kerja lainnya jika tidak selesai akan menerima sanksi?					

Lampiran 3

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

ANGKET PENELITIAN MOTIVASI

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinan partisipatif. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√). Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah

No	Pernyataan Supervisi,	Skor				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Apakah di sekolah anda dilaksanakan supervisi?					
2	Apakah anda dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja untuk pelaksanaan supervisi?					
3	Apakah dengan supervisi dapat membantu peningkatan kinerja anda?					
4	Apakah supervisi memberikan solusi dalam pelaksanaan proses pembelajaran ?					
5	Apakah pelaksanaan supervisi di selenggarakan oleh sekolah?					
	Hubungan Interpersonal					
6	Apakah anda Saya menjaga sikap saya di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah?					
7	Apakah anda merasa nyaman karena saya bekerja di					

	lingkungan yang aman.					
8	Apakah anda menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya?					
9	Apakah guru lainnya memberikan dukungan dan semangat kepada mereka.					
	Gaji,					
10	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini.					
11	Saya merasa senang karena dengan gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya					
	Kebutuhan,					
12	Apakah anda senang karena dapat memenuhi kebutuhan ?					
13	Apakah Dengan pujian dari guru semakin percaya diri dalam bekerja					
14	Apakah anda mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
15	Apakah dengan mengajar saja dapat memenuhi kebutuhan mengajar?					
16	Apakah anda merasa cukup dengan apa yng sudah di peroleh?					
	Kepuasan Kerja,					
17	Apakah Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati –hati agar tidak terjadi kesalahan?					
18	Apakah anda memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab?					
19	Apakah anda bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu?					
20	Apakah anda bekerja kami selalu saling menghormati antar guru?.					

	Prestasi Kerja yang Dhasilkan					
21	Apakah kepala sekolah memberitahukan kepada para guru tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan ?					
22	Apakah prestasi kerja guru merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.?					
23	Apakah kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja?					
24	Apakah dalam mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku?					
25	Apakah Melalui kerja sama yang baik antar guru mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan?					
26	Apakah anda bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.?					

Lampiran 4

Identitas Responden

Nama :

Sekolah :

Jenis Kelamin :

ANGKET PENELITIAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU

Petunjuk pengisian: Angket penelitian ini ditujukan dengan maksud untuk menggali informasi tentang kepemimpinana partisipatif. Berikan jawaban anda dengan menandai salah satu dari kolom pilihan jawaban anda dengan tanda (√).

Jawaban anda tidak mempengaruhi nilai akademis anda di sekolah

No	Pernyataan	Skor				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Apakah guru membuat rencana pembelajaran setiap pertemuan ?					
2	Apakah guru merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas dan realistik ?					
3	Apakah guru membuat satuan pelajaran (SP) untuk setiap unit atau pokok bahasan ?					
4	Apakah guru mengaitkan materi pelajaran dengan situasi sehari-hari atau permasalahan yang dekat dengan anak ?					
5	Apakah guru berusaha memahami perbedaan potensi siswa?					
6	Apakah guru menciptakan hubungan akrab dengan anak					
7	Apakah guru memotivasi siswa dalam melakukan berbagai kegiatan pembelajaran yang bersifat interaktif					

8	Apakah guru mengaitkan topik/materi pembelajaran dengan pengetahuan awal yang dimiliki anak?					
9	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					
	Kemampuan Merencanakan Proses Pembelajaran,					
10	Apakah guru mengarahkan anak untuk belajar mandiri dan berprestasi secara optimal sesuai dengan potensinya					
11	Apakah guru merencanakan dan memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia di sekolah dan alam sekitar					
12	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					
	Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran,					
13	Apakah guru menyampaikan materi pelajaran secara menarik dan mudah dipahami siswa ?					
14	Apakah guru berusaha mengenali variasi gaya belajar anak ?					
15	Apakah guru melaksanakan berbagai strategi dan cara pengelolaan kelas?					
16	Apakah guru menggunakan alat peraga atau multi media pembelajaran					
17	Apakah guru membangkitkan rasa ingin tahu anak dengan mendorong anak aktif bertanya?					
18	Apakah anda menyampaikan materi dengan bahasa yang komunikatif?.					
19	Apakah guru selalu					

	menggunakan media dalam proses pembelajaran?					
20	Apakah guru menyampaikan materi sesuai dengan pedoman yang di tetapkan					
	Kemampuan Mengevaluasi Proses Pembelajaran					
21	Apakah guru melakukan analisis belajar siswa ?					
22	Apakah guru melakukan evaluasi belajar secara komperhensif meliputi pembukaan, inti, dan penutup ?					
23	Apakah guru mengoreksi hasil pekerjaan anak secara obyektif dan adil					
24	Apakah guru memberikan contoh teladan yang baik kepada anak dan lingkungan sekitar?					
25	Apakah guru sering mengikuti kegiatan pelatihan guna meningkatkan kemampuan professional?					
26	Apakah guru menutup proses pembelajaran?					



UMSU

nggul | Cerdas | Terpercaya

la menyebarkan surat ini agar disebutkan
menyebutkan namanya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Rabu, tgl.30 Maret 2022 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : DEWI ANDAYANI
NPM : 1920060058
Prog.Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMP SWASTA BUDI UTOMO BINJAI

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing : _____

Pembimbing I : _____

Penguji I : _____

Penguji II : _____

Penguji III : _____

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan,

- 1 Prof. Dr. ELFRianto, M.Pd.
Pembimbing I
- 2 Assoc. Prof. Dr. AKRIM., M.Pd
Pembimbing II
- 3 Dr. INDRa PRASeTIA, S.Pd, M.Si.
Penguji I
- 4 Dr. IRVAN, M.Si.
Penguji II
- 5 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Penguji III