

ANALISIS KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU MTS AL-IHSAN KAJUARA KABUPATEN BONE

Awaluddin¹, Ahmad Musseng², Iqbal AR³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

¹aleeteknik@gmail.com, ²amusseng@gmail.com, ³iqbalar317@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find the effect of competence and leadership on teacher performance of Mts-Al-Ihsan Kajuara in Bone District. The research used quantitative with correlational methods. The research was located at MTS Al-Ihsan Kajuara in Bone district in March-May 2020. The population were all teachers in MTS Al-Ihsan Kajuara in Bone district wich amounts to 41 and use census as the technique sampling. The results shows that there are significant effects in competence and leadership variables to the teacher performance. Its influence simultanneously by 30.8%. Schools are expected to actively involve teachers in various activities that can develop their competencies. The Leaders should be able to provide policies relating to teacher competence, career development opportunities, and creating comfortable working conditions.

Keywords: *performance, competence, leadership, teacher*

PENDAHULUAN

Guru menjadi ujung tombak keberhasilan penerapan kurikulum KTSP. Terdapat empat kompetensi guru yang harus ditingkatkan untuk mencapai keberhasilan tersebut, yaitu kompetensi pedagogi, kompetensi akademik (keilmuan), kompetensi social, dan kompetensi manajerial atau kepemimpinan. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan kompetensi guru masih di bawah harapan. Hal ini antara lain dapat dilihat dari nilai pada pelaksanaan uji kompetensi guru (UKG), yang menurut Mendikbud masih jauh dari nilai standar yang ditetapkan. (www.kemdikbud.go.id)

Hasil penelitian Sriwidodo dan Haryanto (2010) menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Demikian halnya hasil studi Setiowati (2013) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang dipercaya mendukung pencapaian kinerja guru yang optimal adalah kepemimpinan kepala sekolah. Soepardi dalam (Barnawi and Arifin, 2012) menjelaskan

kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahwa menghukum (jika perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Menurut Daryanto dan Abdullah (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan diperlukan agar proses inovasi di sekolah dapat berjalan dengan baik.

Mts-Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone adalah salah satu sekolah tingkat menengah pertama yang merupakan sekolah madrasah tsanawiah yang berada di Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone, dimana keberadaan sekolah ini masih sangat diperhitungkan dalam penumbuhkembangan pengetahuan umum dan keagamaan bagi generasi muda di Kabupaten Bone khususnya di Kecamatan Awangpone.

Untuk mengetahui tingkat kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah, maka perlu kiranya untuk melakukan penilaian kinerja sehubungan dengan implementasi tugas-tugasnya sebagai pengajar.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Mts-Al-Ihsan Kajuara

Kabupaten Bone?, 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Mts-Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone?, 3) Apakah kompetensi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Mts-Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone?

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Mts-Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone, 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Mts-Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone, 3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan mengenai kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru Mts-Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Besterfield (2003) dan Sudarmanto (2009), kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Kompetensi guru merupakan merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesioalisme. Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins and Judge, 2008). Sementara itu Yukl (2015), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Luthans (2006), kepemimpinan adalah sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi,

wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tersebut. Khuntia and Suar (2004) menyatakan bahwa semua teori mengenai kepemimpinan menekankan pada tiga gagasan yang dibangun baik secara bersama-sama maupun terpisah yaitu: (1) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pemimpin; (2) rasionalitas, perilaku, dan kepribadian pengikut; dan (3) faktor-faktor yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas, iklim organisasi, dan budaya.

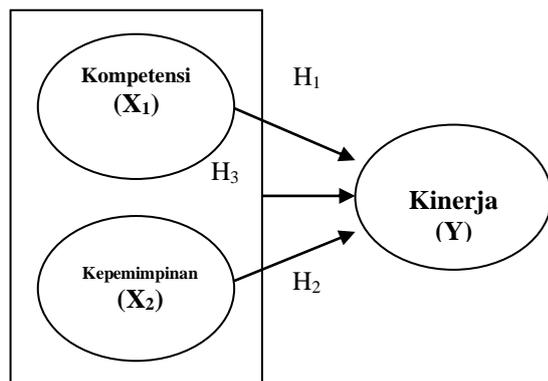
Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Nadira, 2014).

Hersey dan Blanchard dalam (Simanjuntak and Calam, 2012) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winanti (2011) menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja. Penelitian Ayu dan Suprayetno (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Awaluddin (2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode korelasional untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di MTS Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone.

Lokasi penelitian dilakukan di MTS Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone. Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang. Mempertimbangkan jumlah populasi di bawah seratus orang maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, artinya teknik sampling yang diambil adalah teknik sensus.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket, yaitu angket tertutup dimana jawaban sudah tersedia dan responden tinggal memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran angka penelitian ini adalah *skala likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang sosial atau variabel penelitian.

Data yang diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dapat diuraikan dalam beberapa tampilan tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di MTS Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone

Variabel	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	14	34,1
Perempuan	27	65,9
Tingkat Pendidikan		
D II	1	2,4
S1	39	95,2
S2	1	2,4
Masa Kerja (tahun)		
2 – 6	15	36,6
7 – 11	5	12,2
12 – 16	15	36,6
17 – 21	3	7,3
22 – 26	3	7,3
Usia (tahun)		
25 – 30	9	22,0
31 – 36	14	34,1
37 – 42	8	19,5
43 – 48	6	14,6
49 – 54	4	9,8

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil penelitian menunjukkan dari data pada tabel 1 terlihat bahwa guru-guru di Mts-Al-Ihsan Kajuara lebih banyak didominasi oleh guru perempuan yaitu 27 orang (65,9%). Guru yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 39 orang (95,2%) artinya mayoritas guru di Mts Al-Ihsan Kajuara berpendidikan S1.

Komposisi masa kerja guru Mts Al-Ihsan Kajuara sebagian besar memiliki masa kerja 2 – 6 tahun dan 12 – 16 Tahun yaitu masing-masing sebanyak 15 orang (36,6%). Berdasarkan usia, jumlah responden yang paling banyak berusia 31 – 36 tahun yaitu sebanyak 14 orang (43,1%).

Tabel 2. Distribusi Kategori Variabel Kompetensi, Kepemimpinan, dan Kinerja Guru di MTS Al-Ihsan Kajuara Kabupaten Bone

Skor Variabel	Kategori	n	%
Kompetensi			
42 – 46	Sangat Rendah	2	4,9
47 – 51	Rendah	5	12,2
52 – 56	Sedang	12	29,3
57 – 61	Tinggi	20	48,8
62 – 66	Sangat Tinggi	2	4,9

Kepemimpinan			
54 – 60	Sangat Rendah	1	2,4
61 – 67	Rendah	1	2,4
68 – 74	Sedang	6	14,6
75 – 81	Tinggi	8	19,5
82 – 88	Sangat Tinggi	25	61,0
Kinerja			
35 – 37	Sangat Rendah	6	14,6
38 – 41	Rendah	4	9,8
42 – 45	Sedang	12	29,3
46 – 49	Tinggi	19	46,3

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada tabel 2. hasil angket dari keseluruhan responden yang berjumlah 41 orang, 20 orang responden (48,8%) berpendapat bahwa kompetensi guru termasuk dalam kategori tinggi, dan hanya 2 orang responden (4,9%) berpendapat bahwa kompetensi termasuk dalam kategori sangat tinggi dan sangat rendah.

Hasil angket dari keseluruhan responden yang berjumlah 41 orang, 25 orang responden (61%) berpendapat bahwa kepemimpinan masuk dalam kategori sangat tinggi, dan hanya 1 orang responden (2,4%) berpendapat bahwa kepemimpinan termasuk dalam kategori rendah dan sangat rendah.

Dari keseluruhan responden yang berjumlah 41 orang, 19 orang responden (46,3%) berpendapat bahwa kinerja guru masuk dalam kategori tinggi, dan 4 orang responden (9,8%) berpendapat bahwa kinerja guru termasuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan tabel 3. diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara kompetensi (X₁) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0,013 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja. Selanjutnya hubungan antara kepemimpinan (X₂) dengan kinerja (Y) adalah sebesar 0,003 < 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Pearson

		X ₁	X ₂	Y
X ₁	Pearson Correlation	1	.574**	.383*
	Sig. (2-tailed)		.013	.000
	N	41	41	41

X ₂	Pearson Correlation	.574**	1	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003
	N	41	41	41
	Pearson Correlation	.383*	.450**	1
X ₃	Sig. (2-tailed)	.013	.003	
	N	41	41	41

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

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil analisis statistik hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harkunsari (2012) yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perlunya sebuah lembaga atau organisasi mengidentifikasi kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada sebuah aktifitas pekerjaan atau kompetensi yang harus dimiliki pada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sifatnya spesifik.

Dengan kompetensi diharapkan organisasi dapat dikelola dengan baik. Jika hal ini terjadi maka akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik (Rosento, 2018).

Hal senada juga dihasilkan oleh penelitian Febriana (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai, artinya apabila kompetensi pegawai baik maka kinerja pegawai akan berjalan dengan baik. Menurut penelitian ini, kompetensi merupakan manifestasi dari segala bentuk kemampuan yang dimiliki. Kompetensi akan berdampak pada kepercayaan diri dalam melakukan pekerjaan, pegawai dengan kompetensi tinggi akan cenderung menampakkan kemampuannya dalam bentuk prestasi dalam organisasi.

Penelitian Fransinatra (2018) juga merekomendasikan perlunya sebuah organisasi melakukan perubahan yang berkaitan dengan

penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta peningkatan kompetensi diri pegawai melalui pelatihan. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dimana menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Indrasari Rengat. Terbukti bahwa hasil analisis statistik menunjukkan kompetensi SDM dan Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian yang kami lakukan juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja. Sejalan dengan penelitian Tatulus et al (2015) dengan hasil analisa regresi linier dan analisa korelasi sederhana (*korelasi product moment*) memperlihatkan bahwa ternyata peran kepemimpinan mempunyai hubungan dan pengaruh dan hubungan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan.

Menurut Suwarno and Bramantyo (2019), keberadaan pimpinan organisasi memiliki peranan yang sangat menentukan terhadap jalannya organisasi dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Banyak faktor dan indikator yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang kesemuanya itu tergantung pada kondisi kepemimpinan. Maka keberadaan pimpinan organisasi memiliki peranan yang sangat menentukan atas jalannya organisasi dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Hasil penelitian Purba and Ngatno (2016) juga mempertegas bahwa variabel peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang berarti semakin baik peran pemimpin yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlations*) untuk hubungan kompetensi (X_1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $0,383 > r$ tabel $0,308$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kompetensi dan

variabel kinerja. Selajutnya diketahui r hitung (*Pearson Correlations*) untuk hubungan kepemimpinan (X_2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $0,450 > r$ tabel $0,398$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja.

Karena r hitung dalam analisis ini bernilai positif maka dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel bersifat positif. Dengan kata lain semakin meningkatnya kompetensi dan kepemimpinan maka semakin meningkat pula kinerja guru. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *Pearson Correlations* antara kompetensi (X_1) dengan kinerja (Y) mempunyai satu tanda bintang (*), ini berarti terdapat korelasi antara variabel kompetensi dan variabel kinerja dengan taraf signifikansi 5%. Selajutnya diketahui nilai *Pearson Correlations* antara kepemimpinan (X_2) dengan kinerja (Y) mempunyai dua tanda bintang (**), ini berarti terdapat korelasi antara variabel kompetensi dan variabel kinerja dengan taraf signifikansi 1%.

Variabel kompetensi (X_1) dan variabel kepemimpinan (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 30,8%. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa 69,2% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Menurut asumsi peneliti bahwa lemahnya hubungan antara variabel kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru ketika dilakukan analisis secara bersama-sama diakibatkan karena adanya pengaruh yang kuat antara variabel kepemimpinan terhadap kompetensi guru. Hal ini mengakibatkan biasanya hubungan antara ketiga variabel.

Kepemimpinan pada sebuah sekolah berada pada pundak kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah dalam menjalankan peran kepemimpinannya harus memahami peran, tugas dan fungsinya. Keberhasilan pendidikan di sekolah dalam konteks ini, tergantung pada peran Kepala Sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya.

Sebuah hasil penelitian menunjukkan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru yaitu sebesar 89,22% sedangkan hanya 10,78% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian

tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kompetensi guru untuk mewujudkan efektivitas pembelajaran (Banani, 2017)

Hal ini dapat diasumsikan bahwa kompetensi dalam penelitian ini lebih baik menjadi variabel terikat (dependen) bukan menjadi variabel bebas (independen). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Wado (2018) bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Dengan kepemimpinan seorang kepala madrasah, guru beserta sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik-teknik pembelajaran yang paling efektif guna meningkatkan prestasi siswa, baik prestasi akademik maupun non akademik.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Oleh karena itu, posisi kepala sekolah yang strategis dan memiliki *power* yang kuat untuk mempengaruhi guru harus dimanfaatkan dengan baik dengan cara-cara yang dapat menumbuhkan semangat para guru untuk meningkatkan kompetensi mereka dengan penuh kesadaran (Syakir and Pardjono, 2015).

Selain itu menurut Ritonga and Tarigan (2015), kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai dimana pimpinan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, pemimpin memberi keteladanan yang baik terhadap bawahan, dan pemimpin memberi alternatif pemecahan masalah yang belum ada aturannya. Seorang pimpinan perlu memberikan dorongan kepada bawahan untuk melakukan inovasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat berperan dalam menunjang kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan dalam penelitian adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja. Variabel kompetensi dan variabel kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 30,8%.

Untuk meningkatkan kinerja guru maka berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yaitu sekolah

diharapkan dapat melibatkan guru secara aktif dalam berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan kompetensinya. Diperlukan upaya peningkatan kualitas pendidikan guru. Pendidikan ini tidak hanya pendidikan formal tetapi juga pendidikan non formal seperti pelatihan, kursus, seminar, lokakarya dan sebagainya. Perlu adanya kebijakan pemimpin yang berkaitan dengan kompensasi terhadap guru, kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman. Kepala sekolah juga harus dapat memberlakukan sistem *reward* and *punishment* agar semua guru dan pegawai dapat berdisiplin dan bertanggungjawab. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dikembangkan dengan subyek yang berbeda serta lebih mengembangkan variabel, sub variabel dan indikatornya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, I. and Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 10(2), pp. 124–135.
- Banani, M. T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru dalam Mewujudkan Efektivitas Pembelajaran, *Jurnal Pendidikan Universitas Garut* 11(01), pp. 67–76. Available at: journal.uniga.ac.id.
- Bangun, W. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Barnawi and Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian*. Edited by R. K. Ratri. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Besterfield, D. H. (2003) *Total Quality Management*. Third Edit. India: Dorling Kindersley.
- Cahyono, B. S. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal JRBI* 1.
- Daryanto dan Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*.

- Edited by U. Athelia. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Febriana, C. R. (2015). Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Kabupaten Jember. Universitas Jember.
- Fransinatra, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Indrasari Rengat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 7(4), pp. 22–34.
- Harkunsari, U. (2012) Hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Universitas Indonesia.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia. Keempat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Khuntia, R. and Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of Business Ethics*. pp. 13–26. doi: <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000013853.80287.da>.
- Luthans, F. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Marimba, A. D. (1981) *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Alma'arif.
- Masrukhin and Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 7(2).
- Nadira, K. (2014). *Pengertian Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang Mendasari Kepemimpinan*. Available at: <http://kartikanadr.blogspot.co.id> (Accessed: 7 June 2020).
- Nurdin, M. (2008). *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Cetakan I. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- PH, S. (2007). Kompetensi Guru dan Strategi Pencapaiannya. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*. 13(48).
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Purba, L. N. and Ngatno. (2016). Pengaruh Peran Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. 5(4), pp. 8–18. Available at: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12879>.
- Ritonga, T. E. J. and Tarigan, U. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidimpuan (Studi Pada Kantor Sub.Dolog Wil.Iv Padangsidimpuan). *Jurnal Administrasi Publik*. 3(1), pp. 79–92. doi: <https://doi.org/10.31289/jap.v5i1.1072>.
- Rivai, V. and Mulyadi, D. (2012) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2008) *Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson In.
- Rosento. (2018). *Analisis Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. Akademik Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika (ASM BSI).
- Sarjono, H. and Julianita, W. (2019). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Medika.
- Setiowati, H. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Simanjuntak, F. D. and Calam, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Binjai Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Saintikom*. 11(2), pp. 79–86.
- Sriwidodo, U. and Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. (2003). *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Kedua. Edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo et al. (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. (2005). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: HIKAYAT Publishing.

- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana.
- Suwarno and Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum*, 2(1), pp. 31–44. doi: <http://dx.doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>.
- Syakir, M. J. and Pardjono. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), pp. 226–240. doi: [10.21831/amp.v3i2.6339](https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6339).
- Tatulus, A., Mandey, J. and Rares, J. (2015) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30). Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/7978>.
- Wado, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kompetensi Profesional Guru di MIN 5 Bandar Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Winanti, M. B. (2011). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. Majalah Ilmiah UNIKOM, 7(2), pp. 249–267.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, G. A. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Ketujuh. Edited by E. Tanya. Jakarta: Indeks.