

**KONTRIBUSI FAKTOR–FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SMP NEGERI
DI KABUPATEN PESAWARAN LAMPUNG**

Tesis

Oleh:

APRI WAHYUNI



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

ABSTRAK

KONTRIBUSI FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SMP NEGERI DI KABUPATEN PESAWARAN LAMPUNG

Oleh:

APRI WAHYUNI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional. Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap kompetensi profesional guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis *ex post facto*, dengan populasi sebesar 225. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran. Pemilihan sampel menggunakan *cluster random sampling* dengan sampel sebesar 144 guru. Pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat regresi yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinieritas dan linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif secara parsial kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru, (2) Terdapat pengaruh positif secara simultan kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional.

Kata Kunci: kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, kepuasan kerja guru, kompetensi profesional.

ABSTRACT

CONTRIBUTION OF FACTORS THAT INFLUENCE PROFESIONAL COMPETENCE OF PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN PESAWARAN DISTRICT LAMPUNG

By

APRI WAHYUNI

The purpose of this study was to analyze and determine the simultaneous influence of the principal's visionary leadership, organizational commitment and teacher job satisfaction on professional competence. The effect of the principal's visionary leadership, organizational commitment and teacher job satisfaction simultaneously on teacher professional competence. This study uses a quantitative approach of ex post facto type, with a population of 225. The population in this study were public junior high school teachers in Pesawaran Regency. Sample selection using cluster random sampling with a sample of 144 teachers. And a questionnaire was used collect data. Data analysis used simple regression analysis and multiple regression analysis, which had previously carried out regression prerequisite tests, namely normality, heteroscedasticity, multicollinearity and linearity tests. The results showed that (1) there is a partial positive effect of principals' visionary leadership, organizational commitment, and teacher job satisfaction on teachers' professional competence, (2) there is a simultaneous positive effect of principals' visionary leadership, organizational commitment, and teacher job satisfaction on professional competence.

Keywords: visionary leadership, organizational commitment, teacher job satisfaction, profesional competence.

Judul Tesis : **KONTRIBUSI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SMP NEGERI DI KABUPATEN PESAWARAN LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **APRI WAHYUNI**

Nomor Pokok Mahasiswa : 2223012012

Program Studi : S-2 Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Hasan

Hasan Hariri, S.Pd. M.B.A., Ph.D.
NIP 19670521 200012 1 001

Riswanti Rini

Dr. Riswanti Rini, M.Si
NIP 19600328 198603 2 002

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Nurwahidin

Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si
NIP. 19741220 200912 1 002

Ketua Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan

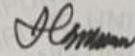
Hasan

Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D
NIP. 19670521 200012 1 001

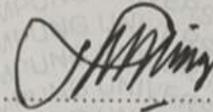
PENGESAHAN

1. Tim Penguji

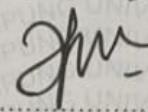
Ketua : Hasan Hariri, S.Pd., MBA., Ph.D.
NIP. 19670521 200012 1 001



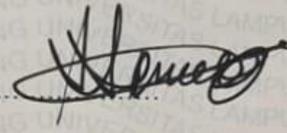
Sekretaris : Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP. 19600328 198603 2 002



Penguji Anggota 1 : Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I
NIK 23140284022201



Penguji Anggota 2 : Dr. Sulton Djasmu, M.Pd.
NIK. 241708520504101

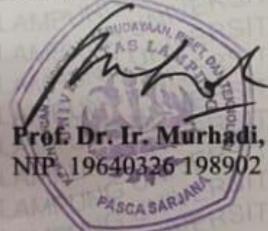


Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Sunyono, M.Si.
NIP. 19651230 199111 1 001



3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.
NIP. 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : 11 Januari 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Kontribusi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran Lampung” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau penkutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung

Atas pernyataan ini apabila jika di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup di tuntutan sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 11 Januari 2024

Pembuat pernyataan



Apri Wahyuni

NPM 2223012012

RIWAYAT HIDUP



Apri Wahyuni dilahirkan di Pesawaran pada tanggal 13 April 1987, lahir sebagai anak keempat dari empat bersaudara, dari bapak Abdul Syukur dan Ibu Samini. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri Gunung Rejo Lampung Selatan diselesaikan tahun 1998, Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) Negeri 2 Kedondong Lampung Selatan pada tahun 2002.

Peneliti menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Gading Rejo, Tanggamus tahun 2005. Tahun 2009, peneliti menyelesaikan studi akhir pada jenjang strata 1 (S1) di Universitas Lampung Jurusan Ilmu Pendidikan Program Studi Bimbingan Konseling. Tahun 2018, peneliti melanjutkan studi penyetaraan berbagai ilmu di Universitas Terbuka Bandar Lampung jurusan PGSD. Tahun 2009, peneliti bergabung menjadi staf pengajar di SD Negeri 31 Way Lima sebagai pegawai tidak tetap. Tahun 2019 Peneliti diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil di SMP N Satu Atap 3 Pesawaran. Tahun 2023 peneliti dimutasikan ke SMP Negeri 23 Pesawaran. Pada bulan Agustus tahun 2022, peneliti terdaftar aktif sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Pendidikan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung melalui jalur umum.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan),
tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan
hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”
(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Bapakku Abdul Syukur dan ibuku Samini yang telah membesarkan dengan kasih sayang dan mendidik dengan ketulusan, bekerja dengan keras dan selalu memberikan motivasi dan semangat agar aku dapat mencapai cita-cita. Terimakasih telah memberikan untaian doa untuk kebaikanku.

Suamiku Ns. Purwito, S.Kep dan Anak-anakku Queen Keizya Zanneta dan Khaliqa Adiba Nazira tersayang atas segala semangat, dukungan, doa dan pengertian yang telah diberikan kepadaku. Terimakasih tak terhingga.

Mas Eko Yuliyanto, S. E dan Mbak Meitriyani, S.Pd tersayang yang telah memberikan kebahagiaan, dukungan semangat dan doa untukku sehingga aku sampai pada titik ini, seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tak terhingga selama ini.

Guru dan Dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan bimbingan dengan ketulusan dan kesabaran.

Semua teman dan sahabat yang selalu kebersamai dalam perjuangan demi kelancaran studi sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul “Kontribusi Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran Lampung”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan perlu bimbingan, arahan, semangat dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan.
3. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan

dengan baik.

4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekaligus pembimbing 1, terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat dan kritik yang membangun serta bantuan selama proses penyelesaian tesis ini.
7. Ibu Dr. Atik Rusdiani, M.Pd. I selaku Penguji 1, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak Dr. Sulton Djasmu, M.Pd selaku Penguji 2 yang telah memberi saran, nasihat dan kritik yang membangun serta bantuan selama proses penyelesaian tesis ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

10. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini.
11. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dilingkungan Pendidikan Kabupaten Pesawaran..
12. Kepala SMP Negeri Kabupaten Pesawaran yang telah memberikan izin penelitian dalam proses penyelesaian tesis ini.
13. Bapak/ Ibu Guru SMP Negeri Kabupaten Pesawaran yang telah memberikan izin dalam proses penyelesaian tesis ini.
14. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Abdul Syukur dan Ibu Samini, terimakasih atas doa, cinta dan kasih sayangnya serta dukungan yang telah diberikan sehingga putrimu ini mampu untuk menyelesaikan tesis ini.
15. Keluarga Samawa, Mas Eko Yuliyanto dan Mbakku tersayang, Meitriyani. Terimakasih untuk doa dan dukungan kalian, akhirnya aku bisa menyelesaikan tesis ini.
16. Sahabatku MAP of Six (Aiza Nirmala Hasan, Anita Fadhila Bumay, Diah Anika Fahrani, Ilmi Aini dan Meitriyani) terimakasih atas dukungannya selama ini sehingga saya mampu mewujudkan salah satu impian

dalam hidup. Sahabat baikku Diah Ayu Sucitra dan Yuliawati yang sudah mau direpotkan dalam penyusunan tesis ini. Semoga sukses untuk kalian.

17. Teman-teman mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2022.

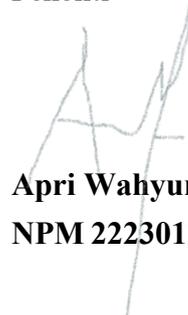
Terimakasih atas kebersamaan dan ukiran cerita yang kalian berikan selama ini. Sukses untuk kita semua.

18. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari katasempurna, namun peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk semua.

Bandar Lampung, 11 Januari 2024

Peneliti



Apri Wahyuni
NPM 2223012012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DALAM	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
SANWACANA	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Penelitian.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	11
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Visioner	11
2.1.2 Pengertian Kepala Sekolah	13
2.1.3 Peran Kepemimpinan Visioner	13
2.1.4 Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner	15
2.1.5 Langkah-langkah Kepemimpinan Visioner	15
2.2 Komitmen Organisasi.....	16
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi	16
2.2.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	17
2.2.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi	18
2.3 Kepuasan Guru.....	19
2.3.1 Pengertian Kepuasan Guru.....	19
2.3.2 Dimensi-dimensi Kepuasan Guru	21
2.4 Kompetensi Profesional Guru	22
2.4.1 Pengertian Profesional Guru	22
2.4.2 Syarat-syarat Menjadi Guru Profesional	24
2.5 Kerangka Berpikir	25
2.6 Hipotesis Penelitian.....	27
III. METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	30
3.3 Variabel Penelitian.....	31
3.3.1 Variabel Terikat	31
3.3.2 Variabel Bebas.....	33

3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.5.1 Uji Validitas.....	37
3.5.2 Uji Reabilitas.....	39
3.6 Uji Prasyarat Data.....	40
3.6.1 Uji Normalitas.....	40
3.6.2 Uji Heterokedastisitas.....	41
3.6.3 Uji Multikolinieritas.....	41
3.6.4 Uji Linieritas.....	42
3.7 Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1 Regresi Linier Sederhana.....	42
3.7.2 Regresi Linier Berganda.....	43
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	45
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	45
4.3 Uji Prasyarat Analisis Data.....	51
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Heterokeadtisitas.....	52
3. Uji Multikoloniaritas.....	52
4. Uji Linieritas.....	53
5. Uji Hipotesis.....	54
V. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	78
5.1 Simpulan.....	78
5.2 Implikasi.....	79
5.3 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Tabel Populasi Sekolah.....	28
3.1 Tabel Jumlah Sampel Sekolah.....	30
3.2 Kisi-Kisi Kuesioner Kompetensi Profesional Guru.....	31
3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Kepemimpinan Visioner	32
3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen Organisasi.....	33
3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Kepuasan Kerja Guru	34
3.6 Pembobotan Nilai Variabel.....	35
4.1 Data Sebaran Sekolah di Lokasi Penelitian	49
4.2 Statistik Deskriptif Sampel.....	50
4.3 Kategori Kepemimpinan Visioner	50
4.4 Kategori Komitmen Organisasi	52
4.5 Kategori Kuesioner Kepuasan Guru	53
4.6 Kategori Kompetensi Profesional Guru.....	54
4.7 Tabel Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	56
4.8 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas Data Penelitian.....	56
4.9 Tabel Hasil Uji Multikolonieritas Data Penelitian	57
4.10 Tabel Hasil Uji Linieritas Data Penelitian.....	58
4.11 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y	58
4.12 Tabel Hasil Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y.....	59
4.13 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y	60
4.14 Tabel Hasil Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y.....	61
4.15 Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 Terhadap Y	62
4.16 Tabel Hasil Koefisien Korelasi X3 Terhadap Y.....	63
4.17 Hasil Analisis Regresi Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y	63
4.18 Hasil Analisis Regresi Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y	64
4.19 Koefisien Korelasi X1, X2, X3 Terhadap Y	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pikir.....	27
4.1 Distribusi Skor Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.....	47
4.2 Distribusi Skor Komitmen Organisasi.....	48
4.3 Distribusi Skor Kepuasan Kerja Guru.....	49
4.4 Distribusi Skor Kompetensi Profesional.....	51
4.5 Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y.....	55
4.6 Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y.....	57
4.7 Koefisien Korelasi X3 Terhadap Y.....	59
4.8 Koefisien Korelasi X1, X2, X3 Terhadap Y.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Hasil Rata-Rata Nilai UKG Provinsi Lampung.....	87
2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba.....	87
3. Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	94
4. Data Validasi Instrumen Penelitian.....	104
4.1 Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Visioner.....	101
4.2 Data Validasi Instrumen Kepemimpinan Visioner (X1).....	102
4.3 Tabel Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi.....	108
4.4 Tabel Hasil Uji Validitas Ulang Kuesioner Komitmen Organisasi.....	108
4.5 Data Validasi Instrumen Komitmen Organisasi (X2)	110
4.6 Tabel Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru (X3).....	114
4.7 Tabel Hasil Uji Validitas Ulang Kepuasan Kerja Guru (X3).....	114
4.8 Data Validasi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (X3)	114
4.9 Tabel Hasil Uji Validitas Kompetensi Profesional Guru (Y).....	120
4.10 Data Validasi Instrumen Kompetensi Profesional Guru (Y)	119
5. Data Hasil Uji Coba Instrumen	125
5.1 Hasil Uji Coba Instrumen Kepemimpinan Visioner (X1).....	125
5.2 Hasil Uji Coba Instrumen Komitmen Organisasi (X2).....	127
5.3 Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Guru(X3).....	129
5.4 Hasil Uji Coba Instrumen Kompetensi Profesional Guru (Y)	131
6. Data Hasil Uji Rabilitas Instrumen	133
6.1 Data Hasil Uji Rabilitas Kepemimpinan Visioner (X1).....	133
6.2 Data Hasil Uji Rabilitas Komitmen Organisasi (X2)	135
6.3 Data Hasil Uji Rabilitas Kepuasan Kerja Guru (X3)	136
6.4 Data Hasil Uji Rabilitas Kompetensi Profesional Guru (Y).....	137
7. Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba	139
7.1 Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba X1	140
7.2 Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba X2	143
7.3 Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba X3	144

7.4	Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba Y.....	145
8.	Data Hasil Penelitian	147
8.1	Data Hasil Penelitian X1	147
8.2	Data Hasil Penelitian X2	152
8.3	Data Hasil Penelitian X3	158
8.4	Data Hasil Penelitian Y	164
9.	Analisis Uji Prasyarat	170
9.1	Hasil Uji Statistik Deskriptif	170
9.2	Hasil Uji Normalitas	170
9.3	Hasil Uji Heterokeadstisitas	170
9.4	Hasil Uji Linieritas Y Terhadap X1	171
9.5	Hasil Uji Linieritas Y Terhadap X2	171
9.6	Hasil Uji Linieritas Y Terhadap X3	171
9.7	Hasil Uji Multikolonieritas	172
10.	Hasil Uji Regresi	172
10.1	Hasil Uji Regresi Sederhana X1 Terhadap Y	172
10.2	Hasil Uji Regresi Sederhana X2 Terhadap Y	172
10.3	Hasil Uji Regresi Sederhana X3 Terhadap Y	173
10.4	Hasil Uji Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y	173
11	Surat Izin Penelitian	174
12	Bukti Penelitian	176

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam kelangsungan hidup setiap individu maupun generasi pada suatu bangsa. Pentingnya pendidikan bagi manusia akan memberikan kualitas yang baik bagi manusia itu sendiri. Pendidikan dapat membentuk insan yang berbeda dengan sosok lainnya untuk dapat memanusiakan manusia (Pristiwanti et al., 2022). Pendidikan merupakan upaya yang terencana dalam proses pembimbingan dan pembelajaran bagi individu agar berkembang dan tumbuh menjadi manusia yang mandiri, bertanggung jawab, hidup bersosial, berilmu dan kreatif (Mayshandy, 2019). Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik lembaga atau pun sekolah. Disekolah terdapat beberapa sumber daya manusia diantaranya kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan peserta didik. Guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Berdasarkan hal tersebut maka guru memegang peranan penting dalam melaksanakan pendidikan di sekolah. Pentingnya pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan membangun martabat bangsa, maka pemerintah berusaha memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk mengatasi berbagai masalah di bidang peningkatan pendidikan (Alpian et al., 2019).

Pentingnya kualifikasi dan kompetensi guru dalam hal ini pemerintah berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia terutama guru. Karena guru merupakan tenaga profesional yang sudah selayaknya mampu menjalankan tugas dan kewajiban secara efektif dan efisien. Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik yang meliputi penguasaan pengetahuan, metodologi, manajemen, dan sebagainya yang tercermin dalam kinerja di lingkungan Pendidikan (Dudung,

2018). Selain itu kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya kualitas pendidikan, hal ini dikarenakan kompetensi profesional guru mengedepankan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran yang merupakan suatu proses yang kompleks. Proses mendidik tidak hanya sekedar menyampaikan informasi dari guru kepada peserta didik tetapi juga bagaimana guru mampu untuk bisa mengidentifikasi apa yang menjadi kebutuhan peserta didiknya ketika proses pembelajaran berlangsung. Kompetensi profesional guru menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki setiap guru yang ikut berperan serta dalam menjalankan proses pelaksanaan pembelajaran pada berbagai tingkat pendidikan formal.

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya kualitas pendidikan yang baik. Secara lebih komprehensif, pengembangan kompetensi guru dapat merujuk pada standar kompetensi guru yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial (Hoesny & Darmayanti, 2021). Namun sayangnya, program-program pengembangan yang dilakukan oleh pemerintah masih belum mencapai hasil yang optimal. Pengembangan yang dilakukan dalam bentuk pelatihan, lokakarya atau workshop, seminar, sarasehan, konferensi masih belum optimal meningkatkan proses pembelajaran di kelas. Pengetahuan yang diperoleh melalui bentuk - bentuk pengembangan tersebut acapkali tidak terimplementasikan selepas selesainya kegiatan pengembangan tersebut. Pola pembelajaran kembali ke pola lama meskipun sudah diberikan pelatihan dengan metode pengajaran terbaru. Atau seringkali implementasi hasil pelatihan tidak berjalan lama dan tidak berkesinambungan.

Berdasarkan data UKG provinsi Lampung menunjukkan nilai yang rendah. Penilaian Uji Kompetensi Guru (UKG) yang disajikan pada tabel 1 di lampiran, hasil penilaian tersebut merupakan penilaian Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilakukan Kemdikbud pada tahun 2021, dimana penilaian selanjutnya atau terbaru belum dilaksanakan kembali. Berdasarkan data UKG Provinsi Lampung seperti pada tabel 1 di bawah, menampilkan beberapa kategori termasuk profesional guru yang menunjukkan nilai perolehan rerata 54.36 untuk wilayah kabupaten

Pesawaran. Namun angka tersebut masih tergolong rendah dibandingkan dengan nilai perolehan rerata UKG Nasional untuk Provinsi Lampung yaitu 55.07 untuk kategori profesional. Nilai ambang batas untuk kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah 66.00.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Hal ini menjadi acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat sesuai dengan kondisi (Siagian, 2009). Faktor pengalaman kerja menunjukkan kemampuan yang pernah dilakukan dan memberikan peluang bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman yang dimiliki, maka orang tersebut akan lebih menguasai dan menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal tersebut juga akan mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas yang akan dijalankannya. Hal ini terkait pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi. Dampak yang diharapkan adalah menghasilkan produk yang lebih baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Wahyuni, 2021). Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik. Hal ini bisa didapatkan dari pendidikan formal maupun nonformal.

Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktik. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal, diantaranya adalah mendeteksi, memahami, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Semakin luas pengalamannya, maka pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan akan sempurna (Wijaya, 2018). Tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya secara terorganisir. Hal ini berlangsung dalam jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan

terorganisir untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan-tujuan umum.

Pendidikan merupakan kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya. Proses ini bertujuan untuk kehidupan masa kini dan masa yang akan datang yang didapat melalui organisasi. Faktor tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang dalam menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Kualifikasi tingkat pendidikan minimal merupakan salah satu faktor terhadap kompetensi profesional guru yang berdampak pada penguasaan kompetensinya.

Berdasarkan hasil UKG yang diuraikan pada lampiran 1 guru yang profesional di suatu lembaga pendidikan perlu adanya peran aktif kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan di sekolah termasuk pengelolaan sekolah dan melibatkan guru yang berkompeten di bidangnya dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kecakapan dan kebijaksanaan untuk mencapai suatu visi, misi dan tujuan pendidikan. Model kepemimpinan tersebut dikenal dengan kepemimpinan visioner. Pemimpin yang visioner adalah orang yang memiliki wawasan luas ke depan. Menurut Susan (2019) kepemimpinan adalah kegiatan atau proses memimpin dalam mengendalikan suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Diantara gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan visioner menjadi gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kompetensi profesional guru (Ariyani, 2017; Lazwardi, 2016). Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukti (2018) bahwa kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang dibimbing oleh visi organisasi.

Sebuah organisasi maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas, dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam mencipta, memelihara, mengembangkan, mengomunikasikan dan menyegarkan visi sekolah agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respon yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi sekolah. Kepemimpinan visioner merupakan peran

yang sangat penting untuk meningkatkan mutu dan kualitas sekolah melalui fungsi dan perannya, oleh sebab itu kepala sekolah harus berkualitas, memiliki visi dan misi yang kuat, memiliki kompetensi dan integritas yang tinggi (Purwanto, 2021). Kepemimpinan visioner dalam mengimplementasikan visi dilakukan melalui: (1) pengembangan profesionalisme guru; (2) melakukan proses rekrutmen, diklat internal, eksternal, supervisi dan studi lanjut; (3) pembangunan budaya mencakup pembangunan komitmen, pembentukan sistem budaya, dan sosialisasi sistem budaya (Budi, 2020).

Variabel lain yang mempengaruhi kompetensi profesional adalah komitmen organisasi (Rosidi & Santosa, 2018). Sadar akan pentingnya peran guru, setiap guru memerlukan komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Seorang guru yang berdedikasi tidak hanya mengajar kelas mereka secara profesional, tetapi juga berpegang pada keterampilan mereka. Berkomitmen pada tugas profesionalnya, guru berusaha meningkatkan keterampilannya melalui lokakarya dan kegiatan pelatihan, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengelola pangkatnya, bekerja keras, bekerja dengan tuntas, dan bekerja dengan integritas (Wanto, 2020). Guru harus terlibat dalam melaksanakan tugasnya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Komitmen ditunjukkan dengan sikap keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya (Wasito, 2021).

Guru yang memberikan komitmen tinggi juga menunjukkan loyalitas dan kepatuhan terhadap sekolah, selalu meningkatkan kompetensi profesional, memiliki nilai dan etos kerja tinggi (Octavia, 2019). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Yusuf and Syarif (2018), individu yang mengutamakan komitmen terhadap organisasinya akan selalu mengutamakan organisasi dan selalu berusaha mempertahankan keanggotaannya untuk tetap berada dalam organisasi.

Tingkat komitmen guru yang rendah pada sebuah organisasi berdampak terhadap citra yang diberikan publik suatu organisasi, sehingga akan mengalami kesulitan mempertahankan kualitas sekolah yang sudah dibangun sebelumnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pendahulu, Oupen et al. (2020) terdapat

masalah yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu masih rendahnya komitmen guru, ditemukan masalah pada komitmen guru yang masih kurang baik di sekolah. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain: pertama, tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah; kedua, guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyiapkan RPP, membuat media, dan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran; ketiga guru belum terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan antar sekolah yang dapat meningkatkan kompetensi profesional.

Kompetensi profesional juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan seorang guru. Kepuasan kerja adalah respon perasaan atau emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Siswanto (2022) menyatakan bahwa rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan), perasaan senang (ungkapan), atau kesenjangan (gap) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (Sunarta, 2019). Ketika guru merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, guru akan merasa dirinya memiliki institusi, serta melayani lebih lanjut untuk keberadaan dan kepentingan lembaga.

Apabila suatu sekolah dilanda perasaan tidak puas yang ditunjukkan oleh para guru dalam bekerja dapat membawa dampak negatif sehingga dapat merugikan organisasi tersebut. Kerugian yang nyata dan langsung dirasakan adalah terjadinya penurunan profesionalitas guru dalam bekerja dan terganggunya layanan organisasi, baik kepada pihak internal/eksternal (Johari & Yahya, 2016). Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja seorang guru berasal dari pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi, hubungan sosial, harga diri dan aktualisasi bukan kebutuhan yang lebih rendah. Apabila kepuasan seorang guru terpenuhi maka kinerja kerjanya akan mengalami peningkatan. Tingkat kepuasan guru dapat berdampak pada profesional seorang guru, dan terhadap lembaga pendidikan tempatnya bekerja. Untuk dapat

meraih kompetensi profesional yang baik itu, maka guru-guru harus mampu menguasai berbagai kompetensi yang diperlukan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan kajian teoritis, empiris terhadap kompetensi profesional guru di sekolah menengah pertama (SMP) di kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagaimana diuraikan di atas, maka yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan guru. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Gedong Tataan perlu dilakukan kajian penelitian tentang kompetensi profesional guru yang ada di Kabupaten Pesawaran. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru SMP Negeri di Pesawaran Lampung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Hasil UKG Kabupaten Pesawaran yang belum optimal pada bagian rerata kompetensi profesional guru.
- 2) Keterbatasan penelitian yang membahas tentang kompetensi profesional, khususnya wilayah Kabupaten Pesawaran.
- 3) Masih sedikitnya penelitian yang menggabungkan empat variabel seperti yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru.

1.3 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan guru (X3), dan kompetensi profesional (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran?
- 2) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran?
- 4) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendetetapkan:

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran
- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri dari dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun berbagai manfaat penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen pendidikan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, kepuasan diri terhadap kompetensi profesional guru.

2) Manfaat Praktis

Secara praktis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini berguna atau bermanfaat untuk semua pihak yaitu sebagai berikut :

- 1) Dinas pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik, khususnya bagi guru.
- 2) Kepala sekolah, sebagai masukan dalam usaha memperbaiki mutu pendidikan di sekolah melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
- 3) Guru, sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam suasana iklim yang kondusif.
- 4) Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang yang sama maupun di bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1) Lingkup Ilmu

Penelitian ini merupakan penelitian ilmu manajemen. Pendidikan khususnya sumber daya manusia guna untuk mengkaji perilaku individu organisasi pendidikan. Manajemen pendidikan adalah suatu bentuk penerapan manajemen dalam mengelola, mengatur, dan membangkitkan, sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan sekolah harus meningkatkan kinerja guru. Manajemen kerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru .

2) Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan seluruh guru di SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran.

3) Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kompetensi profesional sebagai variabel terikat, kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas serta motivasi kerja sebagai variabel antara.

4) Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung.

5) Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun ajaran 2023/2024.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa, dalam hal ini para bawahannya, sehingga orang lain melaksanakan kehendak pemimpin, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2009). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dalam kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Nasution, 2016). Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ibrahim & Daniel, 2019). Sementara menurut Sukatin et al. (2022). mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi, baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membedakan keberhasilan dengan kegagalan, kemenangan atau kekalahan, kegemilangan atau kelesuan diantara orang-orang dalam organisasi atau negara-negara. Kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan (Hidayat, 2019). Kemudian menjadi agen perubahan yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, menjadi pelatih yang profesional serta dapat membimbing personel lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan (Purwanto, 2021).

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan implementasi visi jangka panjang yang menginspirasi dan membimbing individu dan organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Nanus, 1992). Kepemimpinan visioner melibatkan pemikiran strategis, imajinasi kreatif, dan kemampuan untuk mengomunikasikan visi kepada orang lain.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah juga penting untuk membantu sekolah dalam mengembangkan visi baru yang menggambarkan apa yang diinginkan oleh sekolah, kemudian menggerakkan perubahan sekolah menuju visi baru tersebut. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh dunia pendidikan, khususnya perkembangan meningkatnya mutu pendidikan ke arah yang lebih baik, kepemimpinan visioner dianggap mampu mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan dan tuntutan pendidikan akan pemberdayaan dan kemandirian menuju mutu pendidikan masa depan yang lebih baik.

Orang yang bertanggung jawab merumuskan visi adalah pemimpin melalui kinerja pemimpinnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan dunia pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas adalah kepemimpinan visioner. Hidayah (2016) menjelaskan: kepemimpinan visioner adalah kepemimpinan yang kerja pokoknya difokuskan pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan. Kemudian menjadi agen perubahan yang unggul dan menjadi penentu arah organisasi yang memahami prioritas, menjadi pelatih yang profesional serta dapat membimbing personel lainnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan.

Menurut Hambali (2012) menjelaskan kepemimpinan visioner adalah memfokuskan diri pada masalah-masalah yang bernilai tinggi, yaitu berkarya dan berinovasi untuk sekolah. Untuk menunjangnya adalah adanya standar ideal yang dapat menggambarkan masa depan sekolah.

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan atau mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil untuk mencapai organisasi.

2.1.2 Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Menurut Baidowi (2020) secara sederhana kepala madrasah (sekolah) dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah (sekolah) dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai. Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang (anak buah) untuk membawa sekolah ke arah tujuan yang ingin dicapai.. Kepercayaan yang diberi anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama. Kepala sekolah itu dianggap mempunyai kelebihan yang tidak dimiliki oleh semua anak buah entah dalam satu hal atau beberapa hal sekaligus.

Jadi dari pemaparan diatas dapat di ketahui bahwa, seorang kepala sekolah atau kepala madrasah memimpin adalah mempengaruhi. Kepemimpinan juga bukan hanya jabatan ataupun posisi melainkan suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Peran Kepemimpinan Visioner

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam kepemimpinan visioner, karena ia merupakan pelakunya. Empat peranan kepala sekolah yang visioner menurut Nanus (1992) dalam melaksanakan kepemimpinannya adalah:

- 1) Penentu Arah (*Direction Setter*) peran ini merupakan peran dimana kepala sekolah menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk sekolah, guna diraih di masa depan, serta melibatkan guru, staf, dan pegawai lainnya dari

“*get to go*”. Sebagai penentu arah, kepala sekolah menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya, serta meyakinkan guru, staf, dan pegawai lainnya bahwa apa yang dilakukannya merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan. Pada intinya kemampuan kepala madrasah sebagai penentu arah diwujudkan dalam menyampaikan visi, mengkomunikasikan visi, memotivasi guru, staf, dan pegawai lainnya, serta meyakinkan guru, staf, dan pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

2) Agen Perubahan (*Agent of Change*), Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari kepala sekolah yang visioner. Kepala sekolah yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan potensial adalah yang dapat dirubah. Kepala madrasah sebagai agen perubahan harus selalu siap siaga menyesuaikan perubahan potensial dan yang dapat dirubah yang dapat memberikan dampak kebutuhan pelanggan, dan pilihan berubah sebagaimana halnya.

3) Juru Bicara (*Spokesperson*) Kepala sekolah sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua guru, staf, dan pegawai lainnya agar melibatkan diri dan menyentuh visi sekolah, baik secara internal maupun eksternal. Sebagai juru bicara kepala sekolah harus mengkomunikasikan suatu pesan atau informasi yang mengikat semua guru, staf, dan pegawai lainnya agar melibatkan diri dan menyentuh visi sekolah, baik secara internal maupun eksternal.

4) Pelatih (*Coach*) kepala sekolah yang visioner harus menjadi pelatih yang baik. Ini berarti bahwa kepala sekolah harus menggunakan kerja sama kelompok untuk mencapai visi. Seorang kepala sekolah mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya sekolah untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah pencapaian kemenangan atau menuju pencapaian suatu visi sekolah.

2.1.4 Ciri-ciri Kepemimpinan Visioner

Menurut Mukti (2018) Kepala sekolah dengan gaya pemimpin yang visioner memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1) Komitmen terhadap nilai spiritual merupakan ciri yang paling menonjol dari pemimpin visioner. Kepala sekolah mewujudkan integritas pribadi, memancarkan energi, vitalitas, dan kehendak yang kuat untuk bertindak.

2) Visi yang inspiratif memiliki visi yang mampu memberikan inspirasi dalam bentuk kemampuan mewujudkan visi yang telah ditetapkan sekolah, didukung oleh inspirasi positif dari masa depan, serta arah yang jelas tentang bagaimana mencapai visi sekolah tersebut.

3) Hubungan baik kepala sekolah yang visioner menghormati hubungan baik dengan siapa pun, yang diwujudkan dalam bentuk kepedulian kepada orang lain dan menganggap bahwa mereka itu merupakan aset terbesar bagi sekolah. Pemimpin visioner mengedepankan pendekatan kemitraan dan menciptakan ras berbagai visi dan makna dengan orang.

4) Inovatif kepala sekolah yang visioner berani mengambil langkah inovatif. Ia mampu merubah paradigma, ia yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman, kemudian menciptakan strategi yang inovatif dengan pemikiran konseptual, sistemik, strategik, dan aplikatif.

2.1.5 Langkah-langkah Kepemimpinan Visioner

Firdaus et al. (2023) menyebutkan bahwa paling tidak ada 4 langkah yang bisa dilakukan dalam kepemimpinan visioner, yaitu:

1. Penciptaan Visi

Visi tercipta dari hasil kreativitas pikir pemimpin sebagai refleksi profesionalisme dan pengalaman pribadi atau sebagai hasil elaborasi pemikiran mendalam dengan pengikut/personil lain berupa ide-ide ideal tentang cita-cita organisasi di masa depan yang ingin diwujudkan bersama.

2. Perumusan Visi

Visi perlu dirumuskan dalam pernyataan yang jelas dan tegas. Perumusan visi melibatkan stakeholders, terbentuknya visi adalah melalui proses partisipasi dan musyawarah antar anggota kelompok.

3. Transformasi Visi

Kemampuan membangun kepercayaan melalui komunikasi yang intensif dan efektif sebagai upaya *shared vision* pada *stakeholders*, sehingga diperoleh *sense of belonging* dan *sense of ownership*.

4. Implementasi Visi

Implementasi visi merupakan kemampuan pemimpin dalam menjabarkan dan menterjemahkan visi ke dalam tindakan.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Saepudin & Djati, 2019).

Menurut Kaswan (2012) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Muis et al. (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Menurut Sianipar and Haryanti (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.2 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang untuk mempertahankan dirinya dalam suatu organisasi dan kesediannya untuk melakukan Upaya yang berarti untuk mencapai tujuan organisasi. Yates (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Aspek-aspek komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh (Luthans, 2006):

a. Komitmen efektif

Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan, terdapat tiga aspek komitmen organisasi menurut Jandaghi et al. (2009) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu komitmen organisasi juga mencakup tiga aspek lainnya yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Dari beberapa aspek komitmen organisasi yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan Hardianty et al. (2014) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Aspek tersebut dipilih sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan. Peneliti memiliki pertimbangan dalam memilih aspek tersebut yaitu sejalan dengan variabel yang digunakan, penjabarannya lebih konkrit, didukung berdasarkan hasil wawancara, dan dilihat dari kondisi tempat penelitian sehingga ketiga tersebut mampu mengungkap komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek.

2.2.3 Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Salah satu faktor komitmen tersebut dikemukakan oleh Meyer and Allen (2001) yaitu:

a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi ke dalam dua variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel

disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut. Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga faktor menurut Van Dyne (1994) yaitu pertama personal yang meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta status perkawinan, kedua situasional yang meliputi nilai tempat kerja, nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi, dan ketiga posisional yang meliputi masa kerja serta tingkat pekerjaan, selain itu terdapat faktor lainnya menurut (Meyer & Allen, 2001) yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.

2.3 Kepuasan Guru

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti memiliki manfaat yang besar baik bagi individu maupun bagi sebuah organisasi atau lembaga. Terdapat bermacam-macam pengertian tentang kepuasan kerja. Menurut Saragih and Suhendro (2020) kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan

produktivitas kerja yang tinggi (Ghufron, 2017).

Greenberg and Baron (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. Greenberg mendefinisikan kepuasan kerja individu sebagai sikap positif atau negatif apa yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Hal senada juga dikemukakan oleh (Kinicki & Kreitner, 2009), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja ialah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang yang pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seorang individu menyukai pekerjaannya. (Gibson et al., 1997) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Ini hasil dari persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan, dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan tambahan.

Sedangkan menurut Colquitt et al. (2014) kepuasan kerja adalah kondisi emosi yang menyenangkan sebagai akibat dari penilaian kerja/pengalaman kerja. Sementara Robbins and Judge mengatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap pekerja yang menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristiknya. Jika guru mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka dapat dipastikan keefektifan kerjanya lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah dan sekaligus mempengaruhi keefektifan sekolah. Berdasarkan definisi ini, kepuasan kerja terdiri dari tiga aspek penting, kepuasan kerja merupakan suatu fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan menurut karyawan (guru) mengenai yang seharusnya mereka terima. Tiffin dalam (Yudiono & Marwia, 2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan (guru) terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan (guru).

Berdasarkan pemaparan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas terhadap beberapa aspek pekerjaan, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya dan bagaimana individu memandang pekerjaannya.

2.3.2 Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Colquitt et al. (2015) mengatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi, diantaranya berikut:

a. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi (sekolah). Karyawan (guru) melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan (sekolah).

b. Promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi (sekolah). Promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hierarki kesuksesan dalam perusahaan (sekolah).

c. Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah berpusat pada karyawan (guru), diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan (guru). Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

d. Rekan kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian antarbudaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan terjadi kurang puas daripada jika menjadi bagian dari tim.

e. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk, menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja, dan jika persyaratan

kreatif pekerjaan karyawan (guru) terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa dimensi-dimensi pada kepuasan kerja yaitu meliputi gaji, kesempatan promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

2.4 Kompetensi Profesional Guru

2.4.1 Pengertian Profesional Guru

Sebelum menguraikan tentang pengertian kompetensi profesional guru secara utuh, akan diuraikan terlebih dahulu tentang pengertian kompetensi. Kompetensi secara etimologi berarti kecakapan atau kemampuan. Sedangkan secara terminologi berarti pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak yang secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu (Rohman, 2020).

Definisi kompetensi menurut Febriana (2021) adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Usman (2011) Kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif. Sementara, dalam Undang-Undang tahun 2005 (Indonesia) tentang guru dan dosen serta UU RI No 20 tahun 2003 tentang sisdiknas (Indonesia, 2003) dijelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari beberapa penjabaran mengenai kompetensi dapat dikatakan bahwasanya kompetensi adalah seperangkat kemampuan yang harus dikuasai dan dipahami, yang menjadi bekal mereka ketika melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Demikian kompetensi guru yang menjadi landasan dalam rangka mengabdikan profesinya. Guru yang baik tidak hanya mengetahui, akan tetapi benar-benar melaksanakan apa yang menjadi tugas dan perannya. Berdasarkan uraian diatas,

nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan; kompetensi guru menunjukkan kepada performance dan perbuatan rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan performance merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar, menengah dan pendidikan usia dini. Seperti yang tercantum dalam peraturan pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwasanya kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain adalah : (a). Kompetensi Pedagogik, (b). Kompetensi Kepribadian, (c). Kompetensi Profesional, (d). Kompetensi Sosial.

Kompetensi Profesional adalah kemampuan atau keahlian khusus yang mutlak dimiliki oleh guru dalam bidang keguruan yang dengan keahlian khusus tersebut mampu melakukan tugas dan fungsinya secara optimal. Profesionalisme merupakan modal dasar bagi seorang guru yang harus dimiliki dan tertanam dalam perilaku kepribadiannya setiap hari baik di dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat. Sedangkan dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru terhadap kompetensinya. Dalam bukunya (Sudjana, 2010) dijelaskan ada 10 kompetensi yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kompetensi tersebut adalah :

1. Menguasai bahan materi
2. Mengelola program belajar mengajar
3. Mengelola kelas
4. Menguasai landasan pendidikan
5. Mengelola interaksi belajar mengajar
6. Menggunakan media dan sumber belajar

7. Menilai prestasi siswa dalam pendidikan dan pengajaran
8. Mengetahui fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan
9. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
10. Mengetahui prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Memahami uraian di atas, nampak bahwa kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar.

2.4.2 Syarat-Syarat Menjadi Guru Profesional

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dikategorikan sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Demikian juga profesi seorang dokter, sebagaimana orang dapat menyembuhkan penyakit seseorang melalui pengalamannya dengan cara pengobatan tertentu, akan tetapi dia belum bisa dikatakan dokter, karena dokter akan melakukan terapi dengan mempergunakan teori-teori dan pengalaman yang dia pernah lakukan, dan dapat diterima secara rasional mereka mencintai pekerjaannya dan kode etik kedokteran (Erwinsyah, 2017).

Demikian pula halnya seorang guru profesional, dia memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan sebagaimana filosofi Ki Hajar Dewantara; “*Tut wuri handayani, ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso*”, tidak cukup dengan menguasai pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh atau teladan bagi murid serta selalu mendorong murid untuk lebih baik dan lebih maju. Guru profesional selalu mengembangkan dirinya terhadap pengetahuan dan mendalami keahliannya, kemudian guru profesional rajin membaca literatur-literatur; dengan tidak merasa rugi membeli buku-buku yang berkaitan dengan pengetahuan yang digelutinya.

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, Usman (2011) berpendapat bahwa profesi memerlukan persyaratan khusus antara lain:

- a. Menuntut adanya keterampilan yang berasaskan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- b. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya.
- c. Menuntut adanya pendidikan keguruan yang memadai.
- d. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- e. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Selain persyaratan tersebut, menurut Usman (2011) sebetulnya masih ada persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap pekerjaan yang tergolong ke dalam suatu profesi antara lain:

- a. Memiliki Kode Etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- b. Memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya.
- c. Diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.

Merujuk dari beberapa pendapat di atas, kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Maka dari itu, guru bisa dikatakan profesional apabila memiliki persyaratan di atas.

2.5 Kerangka Pikir

Guru profesional dituntut tidak hanya memiliki kemampuan mengajar sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi pedagogik, namun guru juga harus mampu mengembangkan profesionalitas secara terus menerus sebagaimana tertuang dalam kompetensi profesional. Salah satu kunci penting dalam membangun kualitas pendidikan adalah guru. Guru yang mempunyai sifat profesional adalah guru yang dalam persepsi rekan sejawatnya mampu bekerja secara serius, menampilkan komitmen yang tinggi dan melampaui harapan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para siswa. Sehingga dalam hal ini maka guru profesional adalah guru

yang menaruh rasa hormat pada rekan sejawat, memiliki kompetensi dan keahlian. Adapun profesionalitas guru secara khusus dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan guru.

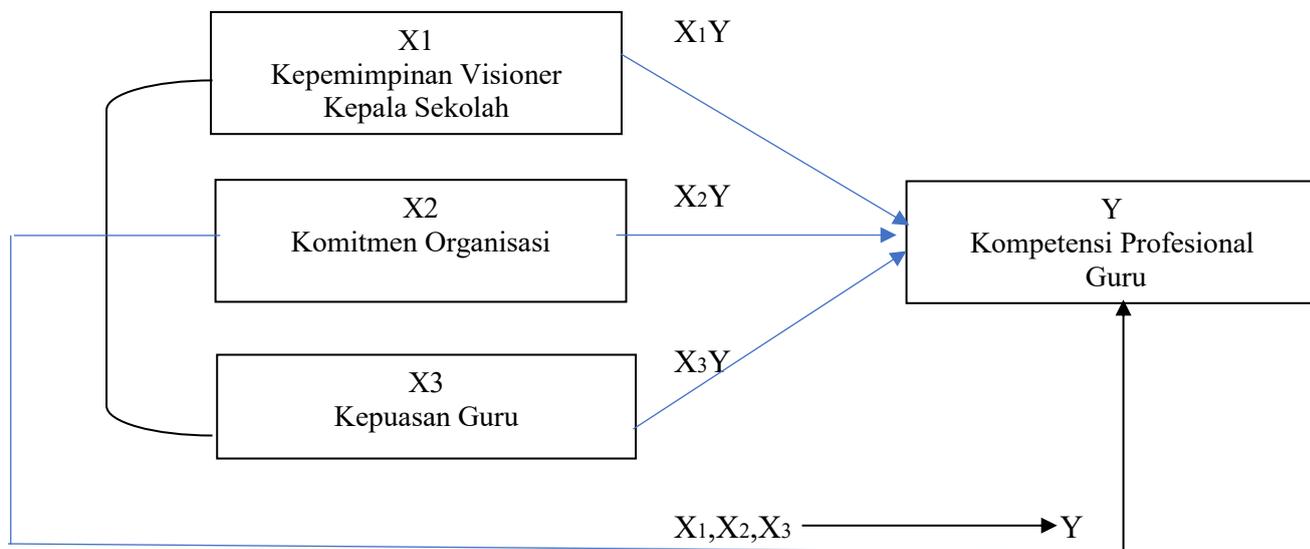
Kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasai guru. Dalam organisasi sekolah, kepemimpinan visioner kepala sekolah menempatkan guru sebagai komponen utama yang perlu dikembangkan artinya kepemimpinan visioner kepala sekolah membangun dan mendorong munculnya kegiatan. Selain itu, fakta bahwa kepala sekolah menghargai guru, berkontribusi pada pengembangan profesional dan mendorong kerja sama di antara rekan-rekan secara positif mempengaruhi komitmen guru.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang untuk mempertahankan dirinya dalam suatu organisasi dan kesediannya untuk melakukan upaya yang berarti untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mendorong seorang guru berkontribusi pada lembaga dimana dia bekerja, hal ini tentu akan mendorong dalam peningkatan kompetensi yang ada pada diri guru.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai keinginan, harapan, motivasi, dan kebutuhan yang berlainan yang harus dipenuhi. Kepuasan kerja akan terbentuk apabila guru merasakan apa yang diinginkan dan diharapkan dalam mendapatkan umpan balik atau dapat dipenuhi oleh pihak organisasi. Maka dari itu, kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang, tidak senang, puas, tidak puasnya seesorang mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi.

Berdasarkan pembahasan diatas maka diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru secara bersamaan terhadap kompetensi profesional guru. Kerangka penelitian ini dengan menganalisis korelasi berganda antara variabel bebas dan variabel terikat

dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

$X_1 - Y$: Pengaruh X_1 terhadap Y

$X_2 - Y$: Pengaruh X_2 terhadap Y

$X_3 - Y$: Pengaruh X_3 terhadap Y

$X_1 X_2 X_3 - Y$: Pengaruh $X_1 X_2 X_3$ terhadap Y

2.6 Hipotesis Penelitian

Arikunto (2021) menjelaskan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan detesis teoritis, hasil penelitian yang relevan dan kerangka pikir, dapat ditarik hipotesis dengan pernyataan sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru.
- H2 : Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru
- H3 : Terdapat pengaruh kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru.
- H4 : Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan guru terhadap kompetensi professional guru.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang mengkaji suatu permasalahan secara kuantitatif (Musfiqon, 2012). Data kuantitatif dapat diambil dengan menggunakan tes maupun kuesioner. Namun pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian itu termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut (Sugiyono, 2013) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional, metode penelitian korelasional menurut Santoso and Madiistriyatno (2021) metode yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama Se- Kecamatan Gedong Tataan yang terdiri 225 guru dari 5 sekolah. Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Sugiyono, 2013).

Jumlah populasi dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Sekolah

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SMPN 1 PESAWARAN	66
2	SMPN 17 PESAWARAN	34
3	SMPN 19 PESAWARAN	39
4	SMPN 22 PESAWARAN	48
5	SMPN 26 PESAWARAN	24
	Total	225

Sumber: Data Dapodik Juni 2023.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya atau keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri di Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan data yang diperoleh dari data pokok pendidikan (DAPODIK), terdapat 5 SMP Negeri yang ada di Kecamatan Gedong Tataan dengan jumlah 225. Populasi dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda, misalnya jenis kelamin, status kepegawaian, pendidikan terakhir dan lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa populasi dalam penelitian ini heterogen.

3.2.2 Sample

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *cluster random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Sugiyono, 2013).

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

$$n = \frac{225}{225(0,05)^2 + 1} = 144$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi sampel

d = Presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan 0.05 maka besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 144 guru.

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel dari masing-masing sekolah dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada masing-masing sekolah yang akan diteliti. Jumlah sampel setiap sekolah didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S = \frac{x}{y} \times N$$

Keterangan:

S = target jumlah sampel

x = jumlah populasi setiap sekolah

y = jumlah populasi keseluruhan sekolah sampel

n = jumlah keseluruhan sampel (Sulistiyastuti & Dyah Ratih Si, 2007)

Tabel 3.2. Jumlah Sampel Sekolah

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
1	SMPN 1 PESAWARAN	70	$(70/225) \times 144$	45
2	SMPN 17 PESAWARAN	38	$(38/225) \times 144$	24
3	SMPN 19 PESAWARAN	45	$(45/225) \times 144$	29
4	SMPN 22 PESAWARAN	48	$(48/225) \times 144$	31
5	SMPN 26 PESAWARAN	24	$(24/225) \times 144$	15
	Total	225		144

Jumlah sampel yang digunakan untuk *pilot study* adalah adalah sebanyak 30 guru. Pilot study merupakan pengujian awal atau upaya uji coba atas instrumen penelitian. Guru yang dijadikan sampel pilot study tidak diikutsertakan lagi dalam penelitian.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini akan mengukur empat variabel yang diteliti yakni kompetensi profesional guru sebagai variabel terikat, kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

3.3.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kompetensi profesional guru (Y).

3.3.1.1 Definisi Konseptual Variabel Kompetensi Profesional Guru

(Y)

Kompetensi profesional guru adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing siswa untuk memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan.

3.3.1.2 Definisi Operasional Variabel Kompetensi Profesional Guru

(Y)

Kompetensi profesional guru menunjukkan dari perspektif guru dalam kaitannya dengan tugas nyata guru dan kegiatan sehari-hari. Guru dalam kegiatan belajar mengajar perlu memahami materi secara mendalam dan dapat menyusun konsep dalam menyampaikan materi sesuai dengan pola pikir keilmuan agar tercapai tujuan pembelajaran. Indikator kompetensi profesional guru yakni (1) Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir; (2) Mengembangkan materi pembelajaran; (3) Mengembangkan keprofesionalan; (4) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (Pendidikan, 2007).

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Kompetensi Profesional Guru (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Kompetensi Profesional (Undang-Undang, 2005)	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir	• Menginterpretasikan ilmu yang mendukung	1,2
		• Menganalisis ilmu yang mendukung	3,4
	Mengembangkan materi pembelajaran	• Memilih mata pelajaran	5,6,7,8,9
		• Mengolah materi pelajaran	10,11,12,13,14
	Mengembangkan keprofesionalan	• Melakukan refleksi pada kinerja sendiri	15,16,17

		• Melakukan penelitian tindakan kelas dalam peningkatan keprofesionalan	18,19,20
	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi	• Memanfaatkan teknologi dan komunikasi dalam berkomunikasi	21,22
		• Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	23,24,25

Sumber: Undang-Undang no 14 tahun 2005 Guru dan Dosen

3.3.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya variabel terikat (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X₁), Komitmen Organisasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃)

3.3.2.1 Definisi Konseptual Kepemimpinan visioner (X₁)

Kepemimpinan visioner ialah suatu kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki rencana jauh ke depan, berorientasi pada hasil, mengedepankan visi, memanfaatkan seluruh sumber daya, dan untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan Bersama

3.3.2.2 Definisi Operasional Kepemimpinan visioner (X₁)

Secara operasional kepemimpinan visioner dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner *visionary leadership* yang terdiri dari empat dimensi, yaitu: penentu arah (*direction setter*), agen perubahan (*agent of change*), juru bicara (*spokesperson*), dan pelatih (*coach*)

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Kuesioner Kepemimpinan Visioner (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
Visionary Leadership (Nanus, 1992)	<i>Direction Setter</i>	Mengarahkan dan memotivasi	1,2,3
		Komunikatif dan supportif	4,5,6,7
	<i>Agent Of Change</i>	Inovatif	8,9,10

		Enerjik, dan strategik	11,12,13,14
	<i>Spokesperson</i>	Pembicara dan menghargai	15,16,17,18
		Pembangun yang terampil	19,20,21
	<i>Coach</i>	Senantiasa memberikan keteladanan	22,23
		Menjalin kerjasama	24,25,26
		Maksimal dalam melatih	27,28
		Koordinator sigap dan adil	29,30

3.3.3.1 Definisi Konseptual Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan, keinginan, loyalitas melalui kesetiaan, dan kesepakatan melakukan sesuatu untuk kelompok serta kepedulian akan keberhasilan organisasi yang juga dapat dijadikan tolak ukur sejauh mana keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah komitmen seorang guru di dalam organisasi/sekolah.

3.3.3.2 Definisi Operasioal Komitmen Organisasi (X2)

Secara operasional komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang berkaitan dengan keseluruhan persepsi guru dari berbagai macam aspek pelaksanaan komitmen organisasi. yang meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Kuesioner Komitmen Organisasi (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item
Variabel Komitmen Organisasi (Luthans, 2006)	<i>Affective Commitment</i>	1. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi	1,2,3
		2. Membanggakan organisasi kepada orang lain.	4,5,6
		3. Merasa memiliki keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi	7,8,9,10

	<i>Continuance Commitment</i>	1. Bertahan dalam organisasi merupakan kebutuhan.	11,12,13
		2. Pertimbangan keluar dari organisasi	14,15,16
		3. Berat meninggalkan organisasi	17,18,19,20
	<i>Normative Commitment</i>	1. Perasaan bersalah ketika meninggalkan organisasi.	21,22,23
		2. Memiliki rasa bertanggungjawab terhadap organisasi	24,25,26

3.3.3.1 Definisi Konseptual Kepuasan Guru (X3)

Kepuasan guru dalam penelitian ini merupakan sikap seorang guru yang tercermin dari perlakuannya dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya di sekolah.

3.3.3.2 Definisi Operasioal Kepuasan Guru (X3)

Secara operasional kepuasan guru dalam penelitian ini adalah skor keseluruhan persepsi guru dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepuasan guru, dengan dimensi kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan.

Tabel 3.6 Kisi-kisi Kuesioner Kepuasan Guru (X3)

Variabel	Dimensi		No. Item
Kepuasan Guru (Colquitt et al., 2014)	Gaji	Guru merasa gaji yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya	1,2,3
		Guru merasa cukup atas tunjangan yang diterimanya	4,5,6
	Promosi	Guru merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis	7,8
		Adanya kemajuan karir guru	9,10,11
	Supervisi	Guru merasa memiliki kepala sekolah yang mampu memberikan bantuan teknis	12,13
		Guru merasa memiliki atasan yang memotivasi	14,15,16
	Rekan Kerja	Guru merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis	17,18,19

		Guru merasa puas terhadap dorongan sosial rekan kerjanya	20,21
	Pekerjaan	Pekerjaan seorang guru sesuai dengan minat dan kemampuan	22,23,24
		Guru bekerja sesuai keinginannya dan tidak terbebankan	25,26

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai alat ukur yang menjadi acuan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan selama penelitian berlangsung guna menjawab permasalahan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian yaitu instrument dan studi dokumen sebagai teknik pengumpul data.

3.4.1 Instrument

Peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian sebagai sumber data primer dengan memberikan daftar pertanyaan/angket berstruktur yaitu pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi profesional guru yang disertai dengan sejumlah alternatif jawaban bagi para responden untuk mendapatkan hasil jawabannya.

Seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif.

Tabel 3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian

Pernyataan	Skor pernyataan positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Pranatawijaya, dkk., 2019)

3.4.2 Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan catatan dari sebuah peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Kusumastuti et al., 2020). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen berupa gambar atau foto dan dokumentasi administratif yang berkaitan dengan keempat variabel.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua prasyarat penting yaitu harus valid dan reliabel (Arikunto, 2021). Uji validitas dan reliabilitas dibutuhkan untuk mengetahui dan mengukur instrumen yang akan digunakan dalam penelitian, karena validitas dan reliabilitas menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas sangat penting dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Validitas merupakan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument tersebut. Validitas dalam penelitian ini dilakukan rational judgment untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang akan digunakan dalam kuisioner telah menggambarkan indikator yang dimaksud dalam penelitian. Instrumen yang di uji validitas dapat memperoleh data yang valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas instrument digunakan uji validitas butir (Arikunto, 2021). Jika butir-butir instrument yang digunakan sudah benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, maka dapat dikatakan instrument tersebut valid. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah rumus Product Moment dari Pearson yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi
 N : jumlah koresponden
 X : skor butir
 Y : skor total

Kesesuaian nilai r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik Product Moment dengan kaedah keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid (Arikunto, 2021). Berikut hasil uji validitas:

a. Uji Validitas Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisioner kepemimpinan visioner tertera pada lampiran 4 tabel 4.2

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1) diketahui bahwa semua butir item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

b. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisioner Komitmen Organisasi tertera pada lampiran 4 tabel 4.4. Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa item nomor 2, 3, 4, 5, 22 dan 25 pada kuisioner dinyatakan tidak valid valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Dikarena ada 6 butir yang tidak valid maka item yang tidak valid dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid. Setelah menghapus butir item tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang, maka semua butir item kuisioner komitmen organisasi dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru (X3)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisioner kepuasan kerja guru tertera pada lampiran 4 tabel 4.8. Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa item nomor 3, 9, 13, 15, 19, 20, 22 dan 23 pada kuisioner dinyatakan tidak valid valid, sehingga tidak dapat digunakan untuk pengambilan data. Dikarena ada 8 butir yang tidak valid

maka item yang tidak valid dilakukan pengujian validitas ulang dengan menghapus item yang tidak valid. Setelah menghapus butir item tidak valid dan melakukan pengujian validitas ulang, maka semua butir item kuisisioner komitmen organisasi dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Kompetensi Profesional (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisisioner kompetensi profesional tertera pada lampiran 4 tabel 4.9. Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa semua butir item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.5.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah tepat. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya atau reliabel, maka beberapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Perhitungan untuk mencari harga reliabilitas instrument didasarkan pada pendapat (Arikunto, 2021). Penelitian ini menggunakan perhitungan dengan rumus *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} r_{11} &= \text{nilai reliabilitas instrumen} \\ \sum \sigma_b^2 &= \text{jumlah varians butir} \\ \sigma_t^2 &= \text{variens total} \\ n &= \text{nilai} \end{aligned}$$

Kriteria pengujian jika Taung Taher dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika hrung Fabet maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS dengan kriteria reliabel jika nilai cronbach alpha 0,361. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan Visioner	.755	0,361	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	.736		Reliabel
3	Kepuasan Kerja	.710		Reliabel
4	Kompetensi Profesional Guru	.757		Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.12 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Selanjutnya setelah instrumen yang telah diterjemahkan layak untuk digunakan maka kemudian dilakukan uji prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen tersebut.

3.6 Uji Prasyarat Analisis Data

Uji prasyarat analisis data adalah uji prasyarat dalam analisis regresi. Terdapat beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut telah memenuhi persyaratan untuk dianalisis menggunakan regresi, berikut beberapa persyaratan yang diperlukan:

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi Kepemimpinan visioner (X1), komitmen organisasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan kompetensi profesional guru (Y). Pengujian dilakukan menggunakan uji statistik non-*parametrik Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

Ho : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji: terima H0 jika dan tolak H1 jika nilai sig (p) dari *Kolmogorov Smirnov* < 0,05.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat Ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2021). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi $\alpha > 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H1) ditolak, dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H1) diterima.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut.

Ho: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H1: terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian terima hipotesis nol jika Asimtotik Significance lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

3.6.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan hubungan linear antara variabel independen di dalam regresi berganda . Uji multikolinieritas ditujukan untuk melihat hubungan/korelasi antara masing-masing variabel. Widarjono, dalam (Khoirudin, 2017). Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

Ho : tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H1 : terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan:

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat *Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF)* dengan kriteria :

- a. Mempunyai angka *Tolerance* di atas ($>$) 0,10 tidak terjadi multikolinieritas
- b. Mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10,00 tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai VIF $<$ 10, maka tidak terjadi hubungan antar variabel bebas dan (H0) diterima.

3.6.4 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Priastuti & HW, 2016). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dilakukan dengan metode *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

Ho : pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

H1 : pola sebaran variabel X dan variabel Y membentuk garis linier

Kriteria pengujian terima H0 jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova > 0,05 dan terima H1 jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova < 0,05.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, uji regresi linear juga dapat digunakan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel terikat jika variabel bebas diubah-ubah serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah positif atau negatif dengan menggunakan persamaan regresi yang diperoleh.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = konstanta (harga Y ketika harga X = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = variabel bebas

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan *software SPSS versi 22.0 for Windows*. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan pengujian koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-t. Uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel bebas atau penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda

Dikarenakan dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari tiga variabel (Kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru) maka digunakan regresi linear berganda, yaitu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antar dua variabel atau lebih dengan rumus:

$$Y = a + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja tenaga kependidikan

a = harga konstan (harga Y ketika harga X=0)

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi yang dicari (variabel bebas)

X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = Disipli kerja

X₃ = motivasi kerja

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS versi 22.0 for Windows*. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis. Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan menguji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-F. Uji simultan (F) dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi apakah Y berhubungan linier terhadap ketiga variabel X (Ghozali, 2012).

Hipotesis uji simultan dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- a. H₀ : variabel X₁, X₂ dan X₃ secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. H₁ : variabel X₁, X₂ dan X₃ secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai F hitung dan Ftabel. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila $\text{Sig.} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Gedung Tataan Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Kecamatan Gedung Tataan Kabupaten Pesawaran terdiri dari 5 SMP Negeri yaitu SMP Negeri 1 Pesawaran, SMP Negeri 17 Pesawaran, SMP Negeri 22 Pesawaran, SMP Negeri 26 Pesawaran, SMP Negeri 27 Pesawaran seperti pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Sebaran Sekolah di Lokasi Penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SMPN 1 PESAWARAN	66
2	SMPN 17 PESAWARAN	34
3	SMPN 19 PESAWARAN	39
4	SMPN 22 PESAWARAN	48
5	SMPN 26 PESAWARAN	24
	Total	225

Sumber: Data Dapodik Juni 2023

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian adalah dilokasi tersebut dekat dengan domisili peneliti sehingga memudahkan akses untuk mengetahui atau meneliti permasalahan yang dikaji. Selain itu masih minimnya penelitian tentang kompetensi profesional guru terutama di Kabupaten Pesawaran. Lokasi Penelitian dipilih dari 5 sekolah yang berada di Kecamatan Gedung Tataan Kabupaten Pesawaran. Yang terdiri dari SMP Negeri 1 Pesawaran, SMP Negeri 17 Pesawaran, SMP Negeri 22 Pesawaran, SMP Negeri 26 Pesawaran, SMP Negeri 27 Pesawaran seperti pada tabel 4.1

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 144 guru sebagai responden. Berikut rangkuman data hasil penelitian disajikan pada Tabel 4.2

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Sampel

	Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Visioner	144	145	174	23571	163.69	5.326
Komitmen Organisasi	144	51	93	11037	76.65	7.199
Kepuasan Kerja Guru	144	66	87	11702	81.26	4.385
Kompetensi Profesional	144	89	123	13855	96.22	3.849
Valid N (listwise)	144					

Sumber Hasil *Output* SPSS 26

A. Variabel Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Data variable kepemimpinan visioner kepala sekolah diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 144 dengan 36 item pernyataan menggunakan skala likert diperoleh nilai rata-rata 163,69; nilai tertinggi 174; dan nilai terendah 145. Dengan demikian diperoleh skor total setiap responden memiliki rentang 36 sampai 180. Berdasarkan skala likert, skor dibagi menjadi lima kategori yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

Rentang nilai = $180 - 36 = 144$

Panjang kelas = $\frac{\text{rentang nilai}}{k} = \frac{144}{5} = 28,8$ dibulatkan menjadi 29

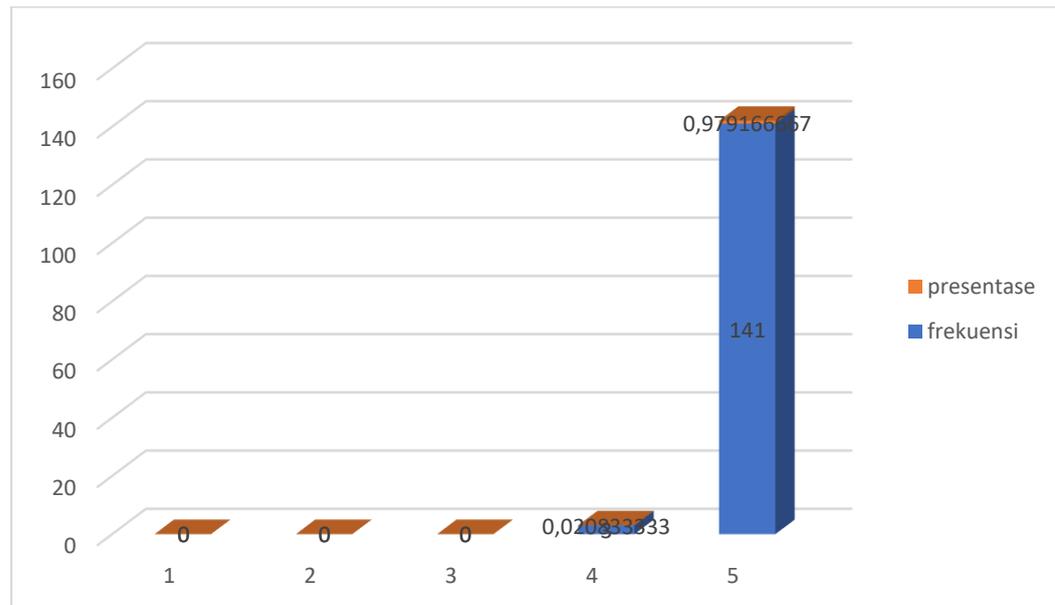
Berdasarkan data di atas maka kategori komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Kategori Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	36 – 64	0	0%
Rendah	65 – 93	0	0%
Sedang	94 – 122	0	0%
Tinggi	123 – 151	3	2%
Sangat Tinggi	152 – 180	141	98%
Total		144	100%

Sumber : Hasil *output* excel

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa tidak ada responden yang berada pada kategori sangat rendah, kategori rendah, dan kategori sedang. Sebanyak 3 (2%) berada pada kategori tinggi), sebanyak 141 (98%) berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan responden dominan berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 98%. Penyebaran distribusi skor variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat dilihat pada grafik Gambar 4.1



Gambar 4.1 Distribusi Skor Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

B. Variabel Komitmen Organisasi

Data variabel komitmen organisasi diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 144 dengan 20 item pernyataan menggunakan skala likert diperoleh nilai rata-rata 76,65; nilai tertinggi 93; dan nilai terendah 51. Dengan demikian diperoleh skor total setiap responden memiliki rentang 20 sampai 100. Berdasarkan skala likert, skor dibagi menjadi lima kategori yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Rentang nilai} = 100 - 20 = 80$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang nilai}}{k} = \frac{80}{5} = 16$$

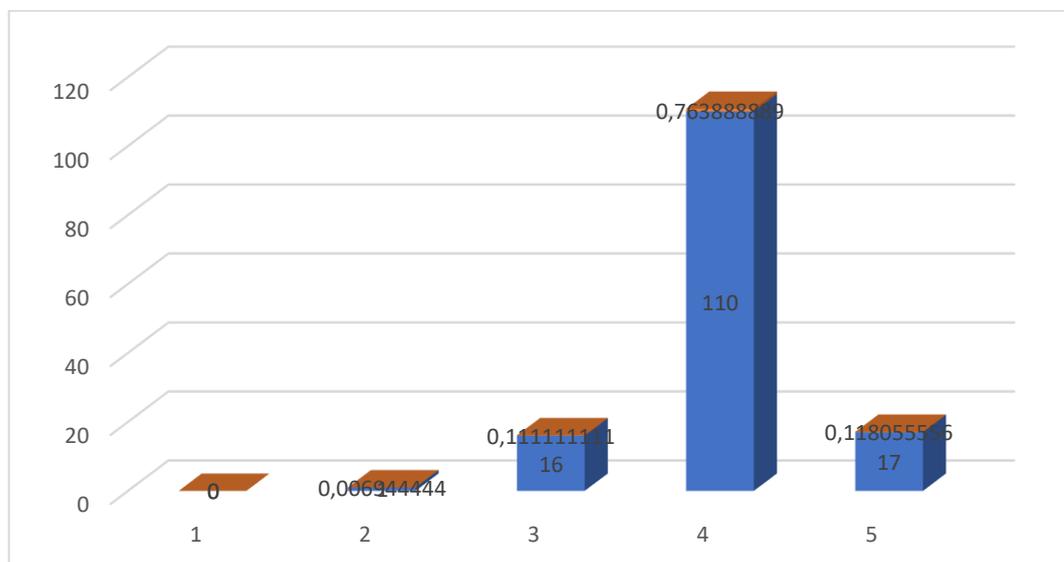
Berdasarkan data di atas maka kategori komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Kategori Komitmen Organisasi

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	20 – 35	0	0%
Rendah	36 – 51	1	0,7%
Sedang	52 – 67	16	11%
Tinggi	68 – 83	110	76,3%
Sangat Tinggi	84 – 99	17	12%
Total		144	100%

Sumber : Hasil *output* excel

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa tidak ada responden yang berada pada kategori sangat rendah. Sebanyak 1 responden (0,7%) berada pada kategori rendah, sebanyak 16 responden (11%) berada pada kategori sedang, sebanyak 110 responden (76,3%) berada pada kategori tinggi dan 17 responden (12%) berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan responden dominan berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 76,3%. Penyebaran distribusi skor variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada grafik Gambar 4.2.



Gambar 4.2 Distribusi Skor Komitmen Organisasi

C. Variabel Kepuasan Kerja Guru

Data variabel kepuasan kerja guru diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 144 dengan 18 item pernyataan menggunakan skala likert diperoleh nilai rata-rata 81,26; nilai tertinggi 87; dan nilai terendah 66. Dengan demikian diperoleh skor total setiap responden memiliki rentang 18 sampai 90. Berdasarkan skala likert,

skor dibagi menjadi lima kategori yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Rentang nilai} = 90 - 18 = 72$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang nilai}}{k}$$

$$= \frac{72}{5} = 14,4 \text{ maka dibulatkan menjadi } 15$$

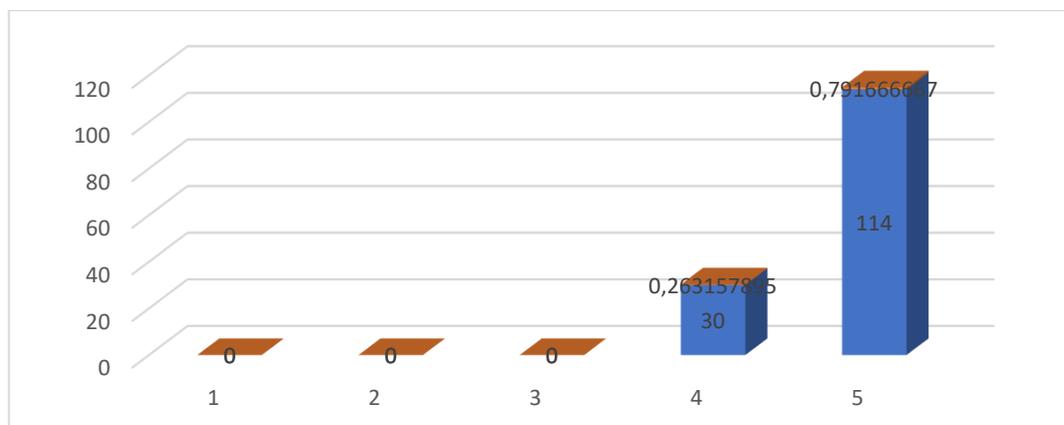
Berdasarkan data di atas maka kategori komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Kategori Kepuasan Kerja Guru

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	18 – 32	0	0%
Rendah	33 – 47	0	0%
Sedang	48 – 62	0	0%
Tinggi	63 – 77	30	21%
Sangat Tinggi	78 – 92	114	79%
Total		144	100%

Sumber : Hasil *output* exel

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa tidak ada responden yang berada pada kategori sangat rendah, kategori rendah dan kategori sedang. Sebanyak 30 responden (21%) berada pada kategori tinggi, dan sebanyak 114 responden (79%) berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan responden dominan berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebesar 79%. Penyebaran distribusi skor variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat pada grafik Gambar 4.3



Gambar 4.3 Distribusi Skor Kepuasan Kerja Guru.

D. Variabel Kompetensi Profesional Guru

Data variable kompetensi profesional guru diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 144 dengan 25 item pernyataan menggunakan skala *Likert* diperoleh nilai rata-rata 96,22; nilai tertinggi 123; dan nilai terendah 89. Dengan demikian diperoleh skor total setiap responden memiliki rentang 25 sampai 125. Berdasarkan skala likert, skor dibagi menjadi lima kategori yaitu: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\text{Rentang nilai} = 125 - 25 = 100$$

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang nilai}}{k} = \frac{100}{5} = 20$$

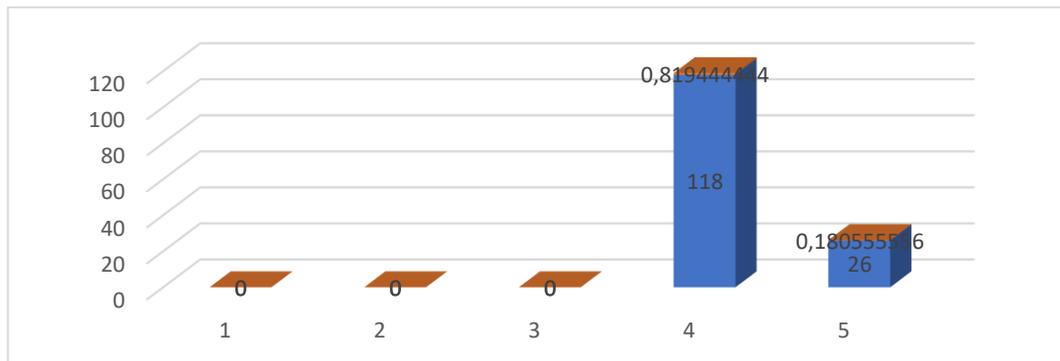
Berdasarkan data di atas maka kategori kompetensi profesional guru dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Kategori Kompetensi Profesional Guru

Kategori	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	25 – 44	0	0%
Rendah	45 – 64	0	0%
Sedang	65 – 84	0	0%
Tinggi	85 – 104	118	82%
Sangat Tinggi	105 – 124	26	18%
Total		144	100%

Sumber : Hasil *output* excel

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui bahwa tidak ada responden yang berada pada kategori sangat rendah, kategori rendah dan kategori sedang. Sebanyak 118 responden (82%) berada pada kategori tinggi, dan sebanyak 26 responden (18%) berada pada kategori sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan responden dominan berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 82%. Penyebaran distribusi skor variabel kompetensi profesional guru dapat dilihat pada grafik Gambar 4.4.



Gambar 4.4 Distribusi Skor Kompetensi Profesional Guru

4.3 Uji Prasyarat Analisis Data

Pada bagian ini disajikan data hasil uji prasyarat analisis data terhadap data hasil penelitian yaitu data kompetensi profesional guru (Y), kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1), komitmen organisasi(X2), dan kepuasan kerja guru (X3) sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian prasyarat analisis data yang dilakukan adalah berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

A. Uji normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik One-Sample Kolmogorof Smirnov yang dibantu dengan software SPSS 26. Hasil perhitungan uji normalitas untuk empat variabel dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81355771
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.056
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Data berdistribusi normal jika Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, pada penelitian ini Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji glejser menggunakan bantuan software SPSS 26. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini tertera pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B		Beta		
1	(Constant)	6.792	8.312		.817	.415
	Visioner	-.033	.042	-.065	-.769	.443
	Komitmen	-.002	.032	-.005	-.064	.949
	Kepuasan	.017	.051	.029	.340	.734

a. Dependent Variable: Abs_RES

Data dapat dikatakan homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila hasil uji setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel di atas, pada penelitian ini Sig. kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu 0,443; nilai Sig. variabel komitmen organisasi yaitu 0,949; dan nilai Sig. kepuasan kerja guru yaitu 0,734. Oleh karena itu nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang berarti data homogen.

C. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan mendeteksi nilai tolerance dengan nilai VIF menggunakan bantuan software SPSS 26. Adapun hasil uji multikolinieritas tertera pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas Data Penelitian

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6.792	8.312		.817	.415		
	Visioner	-.033	.042	-.065	-.769	.443	.993	1.007
	Komitmen	-.002	.032	-.005	-.064	.949	.968	1.033
	Kepuasan	.017	.051	.029	.340	.734	.969	1.032

Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: Pengolahan Data SPSS 26

Dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi Deviation from Linearity pada hasil uji lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel di atas pada penelitian ini nilai signifikansi Deviation from Linearity kompetensi profesional terhadap kepemimpinan visioner kepala sekolah yaitu 0,095; nilai signifikansi Deviation from Linearity kompetensi profesional terhadap komitmen organisasi yaitu 0,636; dan nilai signifikansi Deviation from Linearity kompetensi profesional terhadap kepuasan kerja yaitu 0,511. Oleh karena nilai signifikansi Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier.

D. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan Compare Means menggunakan bantuan software SPSS 26. Kemudian melihat nilai linearity. Adapun hasil uji linieritas pada penelitian ini tertera pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Data Penelitian

ANOVA Table	
Variabel Uji	Sig. Deviation from Linearity
Kepemimpinan Visioner	0,095
Komitmen Organisasi	0,636
Kepuasan Kerja Guru	0,511

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Uji prasyarat analisis data pada penelitian ini telah terpenuhi maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji pengujian hipotesis.

4.4 Uji Hipotesis

A. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Secara Langsung terhadap Kompetensi Profesional

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kompetensi profesional Guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran. Adapun hasil uji regresi linier sederhana disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1048.890	1	1048.890	7.886	.006 ^b
	Residual	18887.749	142	133.012		
	Total	19936.639	143			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.724	9.175		6.619	.000
	Kepemimpinan Visioner	.280	.100	.229	2.808	.006

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 60.724 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,280. Konstanta sebesar 60.724 artinya bahwa jika tidak ada kepemimpinan visioner (X1) maka nilai konsisten kompetensi profesional (Y) adalah sebesar 60.724. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,280 artinya bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kepemimpinan visioner (X1), maka

kompetensi profesional (Y) akan meningkat sebesar 0,280. Kerena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner (X1) berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 60.724 + 0,028 X$$

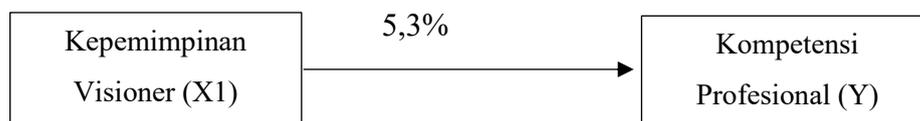
Selain itu, untuk pengujian hipotesis menggunakan uji parsial pada Tabel 4.11 Di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2,808 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,000; sedangkan nilai t tabel sebesar 1,65581 ($dk = n - k = 144 - 4 = 140$, $\alpha = 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,808 > 1,65581$; maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner terhadap kompetensi profesional. Koefisien korelasi kepemimpinan visioner terhadap kompetensi profesional dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.053	.046	11.533

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanVisioner
Sumber Hasil *Output* SPSS 2

Berdasarkan Tabel 4.11, diketahui nilai R Square sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kompetensi profesional yaitu sebesar 5,3%. Sehingga dapat digambarkan pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5 Koefisien Korelasi X1 terhadap Y

B. Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Langsung terhadap Kompetensi Profesional Guru

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran. Adapun hasil uji regresi linier sederhana disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.380	1	385.380	2.799	.097 ^b
	Residual	19551.259	142	137.685		
	Total	19936.639	143			

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.212	28.788		1.327	.187
	Komitmen Organisasi	.559	.334	.139	1.673	.097

a. Dependent Variable: Kompetensi Profesional

Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 38,212 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,559. Konstanta sebesar 38,212 artinya bahwa jika tidak ada komitmen organisasi (X₂) maka nilai konsisten kompetensi profesional (Y) adalah sebesar 38,212. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,559 artinya bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat komitmen organisasi (X₂), maka kompetensi profesional (Y) akan meningkat sebesar 0,559. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X₂) berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 38,212 + 0,559 X$$

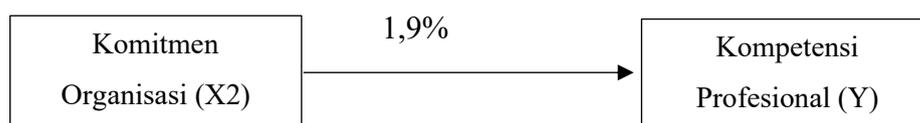
Selain itu, untuk pengujian hipotesis menggunakan uji parsial pada Tabel 4.13 di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 1.673 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,000; sedangkan nilai t tabel sebesar 1,65581 ($dk = n - k = 144 - 4 = 140$, $\alpha = 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1.673 < 1,65581$; maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional. Koefisien korelasi komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14 Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.139 ^a	.019	.012	11.734

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi
Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui nilai R Square sebesar 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional yaitu sebesar 1,9%. Sehingga dapat digambarkan pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6 Koefisien Korelasi X2 terhadap Y

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung terhadap Kompetensi Profesional Guru

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional Guru SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran. Adapun hasil uji regresi linier sederhana disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	628.567	1	628.567	4.623	.033 ^b
	Residual	19308.072	142	135.972		
	Total	19936.639	143			

a. Dependent Variable: KompetensiProfesional

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.110	25.244		1.272	.205
	KepuasanKerja	.633	.294	.178	2.150	.033

a. Dependent Variable: KompetensiProfesional

Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 32,110 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,633. Konstanta sebesar 32,110 artinya bahwa jika tidak ada kepuasan kerja (X3) maka nilai konsisten kompetensi profesional (Y) adalah sebesar 32,110. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,633 artinya bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kepuasan kerja (X3), maka kompetensi profesional (Y) akan meningkat sebesar 0,633. Kerena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah

$$Y = 32,110 + 0,633 X$$

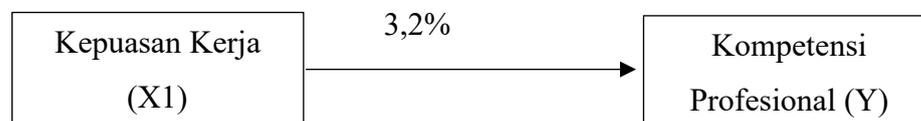
Selain itu, untuk pengujian hipotesis menggunakan uji parsial pada Tabel 4.15 di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 2.150 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,0005; sedangkan nilai t tabel sebesar 1,65581 (dk= n-k = 144-4 = 140, α= 0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.150 < 1,65581$; maka H_0 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional. Koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional dapat dilihat pada Tabel 4.16

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi X3 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.178 ^a	.032	.025	11.661

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja
Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui nilai R Square sebesar 0,032. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional yaitu sebesar 0,3%. Sehingga dapat digambarkan pada Gambar 4.5.



Gambar 4.7 Koefesien Korelasi X3 terhadap Y

D. Pengaruh simultan Kepemimpinan Visioner, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kompetensi Profesional

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh simultan kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi profesional. Adapun hasil uji regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Berganda X1, X2,X3 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.094	31.982		.409	.683
	X1	.375	.090	.331	4.147	.000
	X2	.267	.271	.079	.986	.326
	X3	.169	.296	.046	.570	.570

a. Dependent Variable: Y
Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.17 diperoleh nilai konstanta sebesar 13.094 dan nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,375; nilai koefisien regresi X2 0,267; nilai koefisien regresi X3 0,169. Sehingga dapat dimasukkan kedalam persamaan regresinya sebagai berikut

$$Y=13.094 + 0,375 X1+ 0,267 X2 + 0,169 X3$$

Konstanta sebesar 13.094 artinya bahwa jika kepemimpinan visioner, komitmen organisasi, kepuasan kerja bernilai 0 maka kompetensi profesional bernilai positif. Kemudian, pada nilai koefisien sebesar 0,375 ; 0,267 ; 0,169 artinya jika kepemimpinan visioner, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mengalami kenaikan satu unit, maka kompetensi profesional mengalami peningkatan sebesar 0,375 untuk variabel kepemimpinan visioner, 0,267 untuk variabel komitmen organisasi dan 0,169 untuk variabel kepuasan kerja pada konstanta 13.094. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner (X1),kemitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional (Y) Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dimaknai bahwa variabel bebas kepemimpinan visioner (X1), komitmen organisasi (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kompetensi profesional dengan koefisien pada kepemimpinan visioner sebesar 0,375; koefisien komitmen organisasi sebesar 0,267; koefisien kepuasan kerja sebesar 0,169. Selain itu, untuk pengujian hipoteis menggunakan uji simultan disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi berganda X1, X2, X3 terhadap Y

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2562.459	3	854.153	6.883	.000 ^b
	Residual	17374.180	140	124.101		
	Total	19936.639	143			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 2.18 diperoleh Fhitung sebesar 6.883 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0.000; sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,91 ($df_1 (n_1) = k-1 = 4-1=3$; $df_2 (n_2) = n-k = 144-4=140$; $\alpha = 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $1,366 < 3,91$; maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan kepemimpinan visioner, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional. Koefisien korelasi kepemimpinan visioner, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional dapat dilihat pada Tabel 4.19.

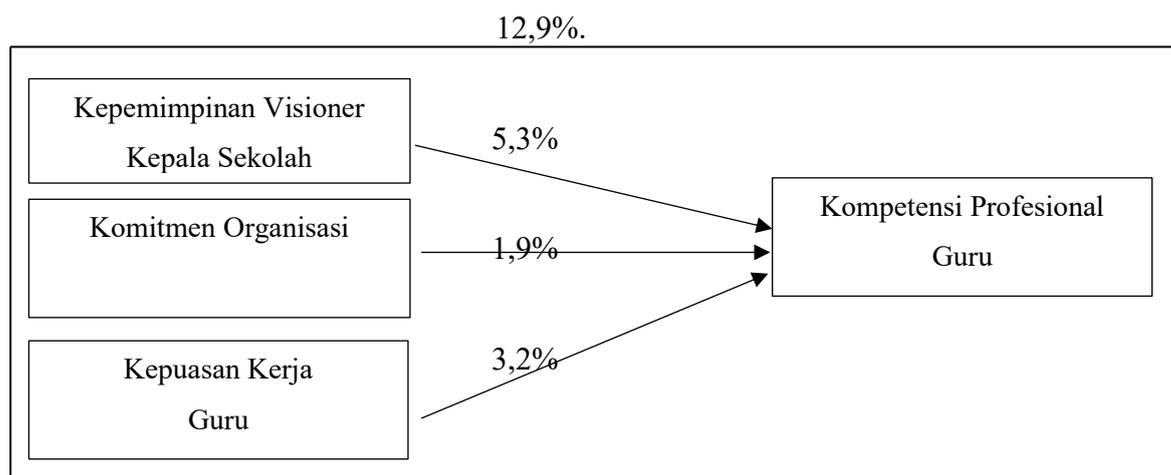
Tabel 4.19 Koefisien Korelasi X1,X2 dan X3 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.110	11.140

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber Hasil *Output* SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui nilai R Square sebesar 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh kepemimpinan visioner, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional yaitu sebesar 12,9%. Sehingga dapat digambarkan pada Gambar 4.12



Gambar 4.8 Koefesien Korelasi X1, X2 dan X3 Terhadap Y

Hasil pengujian pada Tabel 4.19 dapat digunakan untuk menyimpulkan pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru. Secara kuantitatif kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru sebesar 0,129 unit pada arah positif. Artinya kenaikan skor kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru berkecenderungan diikuti oleh kenaikan terhadap kompetensi profesional guru. Sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru. Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.20.

Tabel 4.20 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan	Besar Pengaruh
1.	Kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru.	$H_0: \rho_{1.\gamma}=0$ $H_0: \rho_{1.\gamma}\neq 0$	H_0 Ditolak	Berpengaruh	5,3%
2.	Komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru.	$H_0: \rho_{2.\gamma}=0$ $H_0: \rho_{2.\gamma}\neq 0$	H_0 Ditolak	Berpengaruh	1,9%
3.	Kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru.	$H_0: \rho_{3.\gamma}=0$ $H_0: \rho_{3.\gamma}\neq 0$	H_0 Ditolak	Berpengaruh	3,2%
4.	Kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan guru terhadap kompetensi profesional guru.	$H_0: \rho_{1.2.3.\gamma}=0$ $H_0: \rho_{1.2.3.\gamma}\neq 0$	H_0 Ditolak	Berpengaruh	12,9%

Sumber : Pengolahan Data Tahun 2023

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru. Peneliti akan mendeteksikan pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap

kompetensi profesional guru di SMP Negeri se-Kabupaten Pesawaran dan membandingkan hasil tersebut dengan penelitian sejenis yang sudah dilakukan dan teori-teori yang relevan.

A. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y)

Berdasarkan analisis statistik antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru diperoleh koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Kepemimpinan visioner kepala sekolah berkontribusi terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan kompetensi profesional guru, Hasil ini menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru.

Kepemimpinan visioner adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada pengembangan dan implementasi visi jangka panjang yang menginspirasi dan membimbing individu dan organisasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang visioner adalah seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan membimbing guru melalui pengimplementasian visi seorang pemimpin. Pemimpin visioner kepala sekolah merupakan elemen penting untuk meningkatkan kualitas sekolah.

Hasil dari penelitian ini nilai pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah paling besar pengaruhnya dibandingkan dengan nilai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan variabel bebas pertama yang perlu diperhatikan oleh SMP Negeri di Kabupaten Pesawaran dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran besar dan bertanggungjawab untuk menjalankan roda organisasi sekolah. Kepemimpinan visioner kepala sekolah juga penting untuk membantu sekolah dalam mengembangkan visi baru yang menggambarkan apa yang diinginkan oleh sekolah, kemudian menggerakkan perubahan sekolah menuju visi baru tersebut. Seiring dengan perkembangan dan

kemajuan yang dicapai oleh dunia pendidikan, khususnya perkembangan meningkatnya mutu pendidikan ke arah yang lebih baik, kepemimpinan visioner dianggap mampu mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan dan tuntutan pendidikan akan pemberdayaan dan kemandirian menuju mutu pendidikan masa depan yang lebih baik (Hidayah, 2016). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan dunia pendidikan dalam rangka peningkatan kualitas adalah kepemimpinan visioner.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kompetensi profesional. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Rusneli et al. (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Artinya setiap perubahan yang terjadi pada variabel kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner kepala sekolah atau semakin tingginya kepemimpinan visioner kepala sekolah maka akan semakin tinggi juga kompetensi profesional guru. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Wijayani (2017) yang menerangkan tentang adanya pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru adalah sebesar 0,5979 atau 59,79%. Dengan demikian kondisi ini menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru, hal ini diduga dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi profesional guru, diantaranya adalah rasa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan mempunyai prakarsa dalam menjalankan tugasnya, dan jaminan kesejahteraan (gaji). Hal ini sejalan dengan penelitian Nur Aini and Bariroh (2022), hasil penelitian yang dilakukan terkait dengan pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru sebesar 30% jika dibandingkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka pengaruh yang diperoleh lebih kecil. Hal ini dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor, seperti lokasi penelitian, jumlah sampel. Selain itu pemilihan sampel secara acak dapat menyebabkan ketidaktepatan sampel yang terpilih sehingga mempengaruhi besaran pengaruh yang diperoleh dalam penelitian ini.

Namun berapapun besarnya kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan visioner kepala sekolah akan selalu berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, peningkatan positif yang terjadi kepemimpinan visioner kepala sekolah akan mendorong terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukti (2018) bahwa kekuatan kepemimpinan menghasilkan berbagai kebijakan dan operasionalisasi kerja yang dibimbing oleh visi organisasi. Sebuah organisasi maju dan kompetitif harus mempunyai visi yang jelas, dalam hal ini kepala sekolah berperan dalam mencipta, memelihara, mengembangkan, mengkomunikasikan dan menyebarkan visi sekolah agar tetap memiliki kemampuan untuk memberikan respon yang tepat dan cepat terhadap berbagai permasalahan dan tuntutan yang dihadapi sekolah.

Adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi profesional guru dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka pikir yang diajukan.

B. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y)

Berdasarkan analisis statistik antara komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional diperoleh koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Komitmen organisasi berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan

segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional. Berapapun besarnya kontribusi yang diberikan oleh komitmen organisasi akan selalu berpengaruh terhadap kompetensi profesional. Oleh karena itu, peningkatan positif yang terjadi komitmen organisasi akan mendorong terhadap peningkatan kompetensi profesional. Adanya pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mardhiyah, 2021). Jika dibandingkan dengan hasil penelitian yang dilakukan di atas maka hasil penelitian yang saat dilakukan memperoleh hasil pengaruh yang lebih kecil yaitu sebesar 1,9%. Hal ini terjadi dikarenakan perbedaan lokasi penelitian dan jumlah sampel yang berbeda. Selain itu pemilihan sampel secara acak dapat menyebabkan ketidak tepatan sampel yang terpilih sehingga mempengaruhi besaran pengaruh yang diperoleh dalam penelitian ini.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh Yusuf and Syarif (2018) individu yang mengutamakan komitmen terhadap organisasinya akan selalu mengutamakan organisasi dan selalu berusaha mempertahankan keanggotaannya untuk tetap berada dalam organisasi. Dalam Pendidikan, guru yang memiliki komitmen organisasi sangat dibutuhkan, tingginya komitmen seorang guru dalam organisasinya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi tersebut. Dengan adanya tujuan dan peran guru dalam mengembangkan karakter peduli lingkungan tersebut, keikutsertaan peran. dalam membentuk karakter siswa, seorang guru harus berkarakter yang kuat dan berkepribadian yang mantap sehingga bisa menjadi teladan bagi siswanya.

Adanya pengaruh yang positif dan regresi linier serta korelasi yang positif antara komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kompetensi profesional dalam kepastakaan sejalan dengan kerangka pikir yang diajukan.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru (X3) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y)

Berdasarkan analisis statistik antara kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional diperoleh koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap kompetensi profesional. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kompetensi profesional. Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional sebesar 3,2%. Keterbatasan peneliti tidak menemukan penelitian yang relevan sehingga dapat dikatakan penelitian ini baru dilakukan. Hasil pengaruh yang kecil menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja tidak menjadi variabel utama dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Sebagaimana hasil penelitian Siswanto (2022) menyatakan bahwa rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan), perasaan senang (ungkapan), atau kesenjangan (gap) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Ketika guru merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, guru akan merasa dirinya memiliki institusi, serta melayani lebih lanjut untuk keberadaan dan kepentingan lembaga.

Adanya pengaruh yang positif dan regresi linier serta korelasi yang positif antara kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan bahwa kepuasan kerja guru dapat meningkatkan kompetensi profesional dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka pikir yang diajukan.

D. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja Guru (X3) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y)

Berdasarkan analisis statistik antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional diperoleh koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru berkontribusi terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru terhadap kompetensi profesional. Hasil ini menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional.

Peningkatan kompetensi profesional guru merupakan salah satu bagian dari kebijakan Pendidikan untuk meningkatkan mutu Pendidikan. Dibawah pemimpin yang baik sebuah sekolah akan lebih mudah mencapai tujuannya. Selain karena faktor kepemimpinan, komitmen yang baik dari seorang guru dapat pula meningkatkan kompetensi profesional yang ada dalam dirinya. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh kepuasan kerja guru didalam sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru berpengaruh secara positif terhadap kompetensi profesional guru yaitu sebesar 12, 9%. Berapapun besarnya kontribusi yang diberikan oleh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru akan selalu berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Oleh karena itu, peningkatan positif yang terjadi kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru akan mendorong terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Literatur tentang hasil penelitian sebelumnya mengenai kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kompetensi profesional guru masih sulit ditemukan, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa penelitian tentang ketiga variabel ini belum pernah dilakukan.

4.6 Keterbatasan Peneliti

Peneliti telah melakukan usaha-usaha untuk meminimalisir kekurangan yang terjadi dalam penelitian ini meskipun masih terdapat kekurangan atau keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya membahas tiga variabel yang berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru, yaitu kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru.
- b) Jumlah sampel yang hanya terbatas pada satu Kabupaten Pesawaran sehingga tidak menutup kemungkinan hasil penelitian ini tidak berlaku pada jumlah sampel yang lebih luas di kabupaten yang berbeda.
- c) Instrumen yang digunakan untuk menjangkau data dari penelitian hanya menggunakan angket atau kuesioner berbentuk skala pengukuran tanpa dilengkapi dengan wawancara, sehingga memungkinkan mempunyai kelemahan dalam menggali dan mengungkapkan kondisi sesungguhnya dari responden.
- d) Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup sehingga terdapat kemungkinan jawaban yang diberikan secara acak dan responden tidak dapat memberikan alternatif jawaban lain.
- e) Instrumen penelitian sebagai alat ukur variabel-variabel penelitian telah dipersiapkan dengan secermat mungkin dengan melalui uji validitas dan uji realibilitas, akan tetapi dalam pengoperasionalnya sulit dihindari kondisi responden ketika memberi jawaban seperti subjektivitas, kurang cermat, lupa dan adanya persepsi yang salah.

Keterbatasan penelitian yang telah disampaikan di atas diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran, Ketika variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah meningkat, variabel kompetensi profesional guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepemimpinan visioner kepala sekolah, semakin tinggi pula kompetensi profesional guru.
- b) Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran. Apabila variabel komitmen organisasi meningkat, variabel kompetensi profesional guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor komitmen organisasi, semakin tinggi kompetensi profesional guru.
- c) Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat, variabel kompetensi profesional guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepuasan kerja, semakin tinggi kompetensi profesional guru.
- d) Terdapat pengaruh simultan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kompetensi profesional guru. Hal ini berarti jika kualitas kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru baik, kompetensi profesional guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru tidak baik, kompetensi profesional guru akan rendah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja guru yang sesuai dengan karakteristik sekolah

a) Meningkatkan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

Kepemimpinan visioner kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru di SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek kepemimpinan kepala sekolah, memperbaiki sistem rekrutmen kepala sekolah yang baik dan bermutu dan memberikan pelatihan kepada kepala sekolah

b) Meningkatkan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kondisi komitmen organisasi sekolah.

c) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kompetensi profesional guru SMP Negeri di-Kabupaten Pesawaran. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini ditujukan pada:

a) Kepala Sekolah

1. Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kompetensi profesional guru dengan mengembangkan kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang positif dan juga meningkatkan kompetensi profesional guru.

2. Melakukan pengkajian terhadap kepemimpinan visioner kepala sekolah yang positif, kebijakan tentang bagaimana menciptakan komitmen organisasi yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki kompetensi profesional yang tinggi.
3. Memberikan bimbingan teknis kepada guru berupa pelatihan dan *workshop* guna memberi pengetahuan tentang kompetensi yang harus dimiliki dan upaya untuk meningkatkan kompetensi tersebut.
4. Mencari nilai-nilai komitmen organisasi yang paling tepat dan dapat diterapkan di dalam organisasi sekolah. Setelah itu guru diberikan pelatihan untuk dapat menerapkan komitmen organisasi tersebut secara baik dan benar.

b) Guru

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam membangun komitmen organisasi yang positif, selain itu memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran dan tanggung jawabnya secara optimal guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru.

c) Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal:

1. Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas.
2. Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian
3. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan yang dirasakan guru.
4. Peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. (2019). Pentingnya pendidikan bagi manusia. *Jurnal buana pengabdian*, 1(1), 66-72.
- Arikunto, S. (2021). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 3*. Bumi Aksara.
- Ariyani, R. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135>
- Baidowi, A. (2020). Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 76-86.
- Budi, M. H. S. (2020). Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah MIN 13 Ngawi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(4), 151-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.56874/jamp.v1i1.63>
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JKKP.051.02>
- Erwinsyah, A. (2017). Manajemen pembelajaran dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas guru. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 69-84.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi aksara.
- Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 5(4), 15038-15049. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2588>
- Ghufron, M. N. (2017). Kepuasan kerja guru PAUD ditinjau dari iklim kelas dan efikasi mengajar. *Quality*, 4(2), 246-261.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. (1997). *Perilaku organisasi, struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organization*, Englewood Cliff. New Jersey: Prentice-Hall. Gronroos, C.(1990). *Relationship approach to marketing in service contexts: the marketing and organizational behavior interface*. *Journal of Business Research*, 20(1), 3-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0148->

[2963\(90\)90037-E](#)

- Hambali, M. (2012). Kepemimpinan Visioner (Studi Multi Kasus di SD Unggulan Al-Ya'lu Malang dan SD I Alam Bilingual Surya Buana Malang). *Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 5(1).
- Hardianty, I., Nuryanti, N., & Pramadewi, A. (2014). *Pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai negeri sipil dinas perindustrian perdagangan dan pengelolaan pasar kabupaten indragiri hulu Riau University*].
- Hidayah, N. (2016). Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Hidayat, A. (2019). *Kepemimpinan Visioner Kepala Madrasah di MA Miftahussalam Wonosalam Demak IAIN Kudus*].
- Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. (2021). Permasalahan dan solusi untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas guru: sebuah kajian pustaka. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 11(2), 123-132.
- Ibrahim, A. U., & Daniel, C. O. (2019). Impact of leadership on organisational performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 367-374. <https://doi.org/https://doi.org/10.18801/ijbmsr.060219.39>
- Indonesia, P. R. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Indonesia, P. R. (2003). Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Jandaghi, G., Matin, H. Z., & Farjami, A. (2009). Comparing transformational leadership in successful and unsuccessful companies. *African journal of business management*, 3(7), 272.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554-575. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Kaswan, M. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. *Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta*.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices*. McGraw-Hill Irwin.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Lazwardi, D. (2016). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/alidarah.v6i1.794>

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi (Terjemahan). Edisi Sepuluh, Penerbit ANDI, Yogyakarta.*
- Mardhiyah, M. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Profesionalitas Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Pekanbaru. *Journal Of Education And Teaching*, 2(2), 225-235. <https://doi.org/https://doi.org/10.24014/jete.v2i2.13881>
- Mayshandy, M. F. (2019). Studi Literatur Pentingnya Penerapan Pendidikan Karakter bagi Pendidikan Formal Sekolah Menengah Pertama. *ScienceEdu*, 2(1), 67-71.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289-342.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71-90. <https://doi.org/https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Musfiqon, H. (2012). Pengembangan media dan sumber pembelajaran. *Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.*
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization.* ERIC.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Nur Aini, A., & Bariroh, S. (2022). Pengaruh Iklim Kerja Sekolah Dan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Di Smk Abdi Negara Dan Smk Pelayaran Muhammadiyah Kabupaten Tuban. *Jurnal Magister*, 9(21), 31-40.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional.* Deepublish.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap komitmen organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32-41.
- Pendidikan, B. S. N. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang:” Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru”. *Jakarta: Kemdikbud.*
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7911-7915.
- Purwanto, R. (2021). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Mutu dan Kualitas Sekolah di SD Negeri Soko. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Indonesia*, 1(4), 151-160. <https://doi.org/https://doi.org/10.52436/1.jpti.26>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. *Salemba Empat,*

Jakarta.

- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Madinasika*, 1(2), 92~ 102-192~ 102.
- Rosidi, I., & Santosa, A. B. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Efikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi pada guru SMP di Kecamatan Gunungungkal). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 15(1).
- Rusneli, R., Sumadi, S., & Karwan, D. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Disiplin Kerja Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 6(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1581>
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123-136.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan 17, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Siswanto, I. (2022). *Monograf Komitmen Organisasi: Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Sudjana, N. (2010). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukatin, S., Astuti, A., Rohmawati, A., Ananta, A., Aprianti, A., & As-Sodiq, I. (2022). Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(9), 1156-1167.
- Sulistiyastuti, & Dyah Ratih Si, M. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cipta Media Nusantara.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>

- Undang-Undang, R. (2005). No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Jakarta Depdiknas*.
- Usman, M. U. (2011). *Menjadi guru profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Van Dyne, L. (1994). Graham, JW, & Dienesch, RM (1994). Organizational citizenship behavior. *Academy of management Journal*, 37, 765-802.
- Wahyuni, S. S. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep Universitas Negeri Makassar*].
- Wanto, W. (2020). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di SMP Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*].
- Wasito, E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(1), 64-73. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i1.205>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Wijayani, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etika Profesi Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Khazanah Akademia*, 1(01), 9-21.
- Yates, L. (2011). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior.
- Yudiono, U., & Marwia, F. (2017). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal inspirasi pendidikan*, 7(1), 74-84. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jip.v7i1.1559>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.

