

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul, karena pendidikan merupakan suatu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia selain itu melalui pendidikan dapat menjadikan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan serta siap dalam menghadapi perusahaan dan pembangunan dimasa yang akan datang. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan terutama ditentukan oleh proses pembelajaran yang dialami siswa.

Pada setiap organisasi pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menjadi penggerak guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Widodo (2011) pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil tetapi yang lebih penting bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut

Rivai (2010: 309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pemimpin / pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Istilah kinerja juga sering disebut *performance*. Sedangkan menurut Mulyasa (2004:136), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau untuk kerja.

Kinerja guru merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Guru merupakan agen belajar karena seorang guru dituntut sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi. Guru juga dapat memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik sehingga bangkit rasa ingin tahunya dan terjadilah proses belajar yang tenang dan menyenangkan (Mulyasa, 2011).

Jadi berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah serta beberapa guru diketahui bahwa kinerja guru MAN 2 Kebumen termasuk baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan pembagian kerja yang telah sesuai dengan keahlian atau latar belakang pendidikan guru dan telah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru. Kemudian guru juga sudah mempersiapkan rencana pembelajaran, langkah-langkah kegiatan belajar mengajar, merancang alokasi waktu dan memilih media pembelajaran. Hasil rata-rata prosentase SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Sasaran Kinerja

Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya.

Tabel I- 1
Rata-Rata Presentase Sasaran Kerja Pegawai MAN 2 Kebumen

No	Tahun	Jumlah Guru	Nilai Rata-Rata SKP
1	2019	46	79
2	2020	46	82
3	2021	46	97
4	2022	46	Ekspektasi Baik
5	2023	45	Ekspektasi Baik

Sumber : MAN 2 Kebumen

Daftar tabel SKP tersebut di atas merupakan penilaian yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang rata-rata setiap tahunnya mengalami peningkatan yang lebih baik. Dengan hasil penilaian tersebut menjadi bahan evaluasi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang kedepannya diharapkan akan lebih baik lagi. Keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya diantaranya adalah faktor kepemimpinan.

Berdasarkan wawancara dan observasi terkait kepemimpinan, bahwa jabatan sebagai pengambil keputusan tertinggi di MAN 2 Kebumen adalah dipegang oleh Kepala Madrasah, karena yang mempunyai unsur penilaian di SKP hanyalah seorang Kepala Madrasah. Menurut Syafaruddin dan Bungawati (2016) Kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap kinerja

guru karena kepemimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Selain itu kepemimpinan mampu memberikan dorongan, arahan, dan mengajak bawahannya atau guru untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi. Menurut Siagian dalam Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut Ruky (2002), Kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seorang atau sekelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan oleh orang yang mempengaruhi atau oleh mereka semua. Kepala MAN 2 Kebumen yang sekarang dipimpin oleh Bapak Drs. Warsam, M.Pd. terhitung tanggal 1 Maret 2022 sampai sekarang sangat antusias sekali dalam membina dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas ataupun kebijakan yang diberikan darinya. Beliau mempunyai kedekatan yang tinggi terhadap guru dan karyawan. Rasa kekeluargaannya dibuktikan dengan memberikan perilaku yang sama tanpa perbedaan. Melakukan kunjungan ke rumah-rumah guru dan karyawan baik yang dekat maupun yang jauh untuk meningkatkan rasa kekeluargaan

terhadap keluarganya. Selain itu disetiap rapat dinas selalu mengingatkan kepada bawahannya untuk melaksanakan sholat berjama'ah di Masjid bersama peserta didik serta menganjurkan agar melakukan mujahadah bersama apabila ada momen yang penting, seperti akan diadakannya Penerimaan Peserta Didik Baru, Ujian Semesteran, Ujian Nasional ataupun melakukan do'a bersama agar setiap dalam mengikuti perlombaan / olimpiade para peserta didik memperoleh hasil yang terbaik.

Demikian juga keberhasilan kinerja guru terhadap pendidikan pada MAN 2 Kebumen salah satunya adalah dipengaruhi oleh faktor adanya kompetensi. Madrasah Aliyah merupakan suatu jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia yang setara dengan sekolah menengah atas. Sebagai instansi yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia dari tingkat pusat hingga wilayah kabupaten. Salah satu diantara Madrasah Aliyah Negeri di kabupaten Kebumen adalah Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen. Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen sesuai dengan sertifikat akreditasi yang diberikan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor : 905/BAN-SM/SK/2019 tertanggal 21 Oktober 2019 memperoleh nilai akreditasi "A" (Unggul) dengan nilai 94 serta memiliki prestasi. Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen yang bertempat di Jalan Pemuda No 190 Kebumen adalah organisasi pada bidang publik yang berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan pendidikan bagi masyarakat umum pada jenjang menengah atas dengan tujuan untuk mewujudkan anak bangsa yang religius, cerdas, jujur

dan peduli. Supaya dapat mewujudkan tujuan serta visi dan misi sekolah tersebut, maka diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi memadai, dan berkualitas. Salah satu sumber daya manusia yang memiliki unsur penting di MAN 2 Kebumen adalah guru untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan di sekolah tersebut. Diantara kompetensi yang dilakukan oleh guru MAN 2 Kebumen adalah pelatihan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada setiap awal tahun pelajaran baru melalui kegiatan In House Training (IHT). Pemandu pelatihan IHT tersebut didatangkan dari Pengawas Madrasah Aliyah yang berasal dari pejabat Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kebumen dan beberapa Widyaiswara yang ditugaskan dari Balai Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah, Semarang. Pelatihan dilakukan agar pelaksanaan pembelajaran dapat terarah sesuai harapan, Karena guru yang berkualitas akan memudahkan peserta didik mengikuti kegiatan pembelajaran dengan baik dan menghasilkan prestasi yang diharapkan. Dengan adanya pelatihan tersebut maka kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Gibson (1990:15) mengemukakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan artinya kinerja dikatakan baik atau sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Selanjutnya Wahyu Sumijo (2007) mengartikan kinerja secara kualitatif dan kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Untuk mencapai keberhasilan pendidikan dan meningkatkan mutu Pendidikan, guru harus memiliki kompetensi yang memadai. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah: (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional dan (4) kompetensi sosial.

Tabel I- 2
Data Pendidikan Guru PNS MAN 2 Kebumen

NO.	NAMA LENGKAP	JK	MAPEL YANG DIAMPU	PENDIDIKAN	NAMA PERGURUAN TINGGI
1	Drs. AGUNG WIDAYAT, M.Pd.	L	Metematika	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
2	Dra. Hj. SARI SARASWATI	P	BK	S1 Psikologi Pendidikan dan Bimbingan	IKIP Negeri Yogyakarta
3	Drs. MARGONO, M. Pd	L	BK	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Negeri Yogyakarta
4	Hj. SUWARTI, S. Pd	P	Biologi	S1 Pendidikan Biologi	IKIP Negeri Semarang
5	H. MOKHAMAD FATONI, S. Pd	L	Sejarah	S1 Pend. IPS Sejarah	SKIP Hamzanawaldi Selong
6	Hj. SITI ROBIYATUN, S.Pd.	P	Fisika	S1 Pendidikan Fisika	IKIP Semarang
7	KARTINA DATI, S. Pd. Si, M. Sc	P	Biologi	S2 Biologi	Universitas Gajah Mada Yogyakarta

8	WINDI ASTUTI, S.Pd., M. Pd	P	Matematika	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
9	INTARTI, S.Pd., M. Pd	P	PKn	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
10	TRI KUSYANTI, S. Pd. Si	P	Matematika	S1 Pendidikan Matematika	Univ. Negeri Yogyakarta
11	Hj. DIYANTI ROCHMAH HIKMAWATI, S. Pd	P	Bahasa Inggris	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	IKIP Muh. Purworejo
12	Hj. SITI ISTIKOMAH, S. Pd	P	PKn	S1 Pendidikan PPKn	IKIP Negeri Yogyakarta
13	MUCHAMAD SOLAHUDIN, S.Pd.I, M.Pd.	L	Aqidah Akhlak	S2 Program Studi Pengembang an Kurikulum	Univ. Pend. Indonesia Bandung
14	EMMI KURNIASIH, S. Pd	P	Bahasa Indonesia	S1 Pend. Bahasa Indonesia	Universitah Muh. Purworejo
15	H. MOHAMAD IQBAL, S. Pd	L	Kimia	S1 Pendidikan Kimia	Univ. Negeri Semarang
16	KUSRINI, S. Pd	P	PKn	S1 Pend. Pancasila dan Kewarganeg araan	Universitas PGRI Yogyakarta
17	FAIQ DWI HARSANTO, S. Pd	L	Seni Budaya	S1 Pendidikan Bahasa dan Seni	Univ. Negeri Yogyakarta
18	INTAN MURNININGSIH, S.Pd., M. Pd	P	Ekonomi	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

19	M. NUR KHASAN AINI, S.Pd., M. Pd	L	Ekonomi	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
20	UMI TRIPSILANTI, S.Pd., M. Pd	P	Matematika	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
21	ISMAIL ZULKARNAIN, S.Pd., M. Pd	L	Bahasa Inggris	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
22	ETY WAHYUNINGSIH, S.Pd., M. Pd	P	Ekonomi	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
23	MOKH. FAKHRUDDIN LAELY, S.Pd., M. Pd	L	Matematika	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
24	SITI MUKAROMAH, S. Ag	P	Fiqih	S1 Pendidikan Agama Islam	STAIN Purwokerto
25	SUCIATI, S. Pd	P	Fisika	S1 Pendidikan Fisika	UNS Surakarta
26	NUR RACHMAT KURNIADI, S. Pd	L	Geografi	S1 Pendidikan Geografi	Univ. Negeri Yogyakarta
27	KHAFID, S. Ag, M. Ag	L	Bahasa Arab	S2 Pendidikan Bahasa Arab	UIN Bandung
28	MUH. ALIF MUCHARROM, S. Ag, M. Pd	L	Bahasa Arab	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
29	Hj. SITI AFSOH, S. Pd	P	Kimia	S1 Pendidikan Kimia	IKIP Negeri Yogyakarta

30	AKHMAD MAKHSUS, S. Ag, M.Pd.	L	Fiqih	S2 Manajemen Pendidikan Islam	IAINU Kebumen
31	MANISIH, S. Pd	P	Bahasa Inggris	S1 Pend. Bhs. Inggris	STIKIP PGRI Palembang
32	DWI JAYATI, S. Pd	P	Seni Budaya	S1 Pendidikan Sejarah	Universitas PGRI Yogyakarta
33	Hj. ISMI DAROJATI, S. Pd	P	Ekonomi	S1 Pendidikan Akuntansi	UNS Surakarta
34	NURKHAYATI, S. Pd	P	Bahasa Inggris	S1 Pend. Bhs. Inggris	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
35	CHUSNUL CHOTIMAH, S. Pd	P	Sejarah	S1 Pendidikan Sejarah	UNS Surakarta
36	SITI BADRIYAH, S.Pd., M. Pd	P	BK	S2 Penelitian dan Evaluasi Pendidikan	Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
37	MUH. NURKHOLIQ, S.Sos	L	Program Studi Sosiologi	S1 Sosiologi	Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto
38	H. IMAM MAWARDI, S. Ag	L	Al Qur'an dan Hadits	S1 Pend. Bhs. Arab	IAIN Suka Yogyakarta
39	SITI KUSRIYAH, S. Pd. I	P	Bahasa Arab	S1 Pend. Bhs. Arab	IAIN Walisongo Semarang
40	MUHAMAD MUNJI, S.Pd	L	SKI	PAI	UIN Syarif Hidayatullah

41	NAJIB HUDAYA, S.Pd.	L	Sejarah	S1 Pendidikan Sejarah	UN Semarang
42	DWI ISTIQOMQH, S.Pd.	P	Bahasa Indonesia	S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Pacitan
43	SITI NURHAYATI, S.Pd.I	P	Aqidah Akhlak	PAI	UIN Sunan Kalijaga
44	WAHYU RATNA PUTRA, S.Pd	L	Sejarah	S1 Pendidikan Sejarah	UNY

Sumber : MAN 2 Kebumen, 2024

Guru yang telah memiliki kompetensi yang telah ditetapkan diatas akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki kompetensi tersebut di atas. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Amstrong (1998 : 15) yang menyatakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; (1) motivasi kerja, (2) kompetensi, (3) kejelasan dan penerimaan tugas dan (4) kesempatan untuk bekerja. Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melani, P. D et al., (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Muzakki (2011). Kepuasan

kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena manusia tidak terlepas dari berbagai keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan di MAN 2 Kebumen menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru sudah baik. Kepuasan kerja guru dapat diketahui dengan perilaku dan sikap yang terlihat pada guru diantaranya adalah kedisiplinan dalam mengajar dan kegiatan lainnya seperti kegiatan musyawarah atau rapat dan pembuatan RPP maupun silabus. Guru akan merasa nyaman dan senang untuk berada di sekolah karena segala fasilitas sekolah yang baik serta adanya perhatian dari atasan sehingga senang dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu kepuasan kerja juga didapatkan dari lingkungan kerja yang harmonis, antar sesama guru dan karyawan saling menjaga nilai kekeluargaannya. Dibuktikan juga dengan saling bertingkah laku dan berbicara sopan, saling menghargai dan saling mengunjungi teman guru atau karyawan yang sedang ada hajatan di rumah atau melaksanakan kegiatan anjungsana.

Luthan (2008) mengukur lima aspek kepuasan kerja dengan Job Descriptive Index (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan; kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (berkaitan dengan kesempatan pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (berkaitan dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan).

Sedangkan Robbins (1990: 6) kepuasan kerja adalah sikap pekerja dalam menilai perbedaan imbalan yang diterima dengan keyakinan dirinya tentang jumlah yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja guru terpenuhi maka kinerja guru akan meningkat.

Berdasarkan uraian dari fenomena-fenomena yang ada pada guru MAN 2 Kebumen terkait dengan peningkatan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta hasil dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk meneliti terkait variabel kepemimpinan, kompetensi guru dan kepuasan kerja. Dari ketiga variabel tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Guru dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen mengalami peningkatan yang baik, sehingga peningkatan tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan dan prestasi sekolah, guru dan peserta didik yang positif terhadap prestasi sekolah, guru, dan peserta didik dalam bidang akademik maupun non akademik. Kinerja guru pada setiap tahunnya dapat terlihat dengan fenomena-fenomena positif yang ditemukan di tempat kerja tersebut yaitu merasa bertanggungjawab tinggi dalam mematuhi aturan-aturan yang diberikan pimpinan maupun melaksanakan tugas sesuai dengan harapan organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Adapun beberapa factor yang mempengaruhi meningkatnya

kinerja guru adalah kepemimpinan yang baik dan peduli terhadap organisasinya. Selain itu kompetensi guru sudah baik dilakukan oleh guru MAN 2 Kebumen dengan beberapa pelatihan. Adapun factor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja yang diperoleh oleh guru sudah terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Maka latar belakang di atas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen ?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi guru dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen ?

1.3. Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa adanya keterbatasan dalam kemampuan Menyusun skripsi ini, maka penulis memberi batasan-batasan pada setiap variable agar tidak terlalu luas dan menyimpang dalam menjelaskannya. Adapun batas-batas dalam penelitian ini adalah :

1. Membatasi variabel penelitian pada :

a. Kinerja Guru

Pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil tetapi yang lebih penting bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan menurut Mulyasa (2004:136), mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau untuk kerja.

Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja guru diantaranya:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik;
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar;
- d) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik;
- e) Kemampuan mengelola kelas
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan yang fokus pada pengembangan kurikulum dan pembelajaran, pengembangan staf, supervisi pembelajaran, program pembelajaran, evaluasi program guru dan siswa, penelitian tindakan, penyiapan sumber daya organisasi, dan peningkatan mutu hasil dan proses pembelajaran secara terus_menerus. Menurut Gary Yukl, (2010: 3) definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan

dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.

Berikut adalah indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah:

- a) Kepribadian
 - b) Pengetahuan
 - c) Pemahaman terhadap visi dan misi
 - d) Kemampuan mengambil keputusan
 - e) Kemampuan berkomunikasi
- c. Kompetensi Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi Guru terdiri dari :

- a) Pedagogik
- b) Kepribadian
- c) Sosial
- d) Profesional

d. Kepuasan Kerja

Definisi menurut Handoko dalam Sutrisno (2020:75) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan keproduktifan dan akan meningkatkan potensi kinerja mereka.

Berdasarkan Afandi (2018:82) berikut ini merupakan indikator dari kepuasan kerja, antara lain :

- a) Pekerjaan
- b) Upah
- c) Promosi
- d) Pengawas
- e) Rekan kerja

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS MAN 2 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan untuk kedepannya yang lebih baik. Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat baik guna menambah pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang didapat dari bangku kuliah ke dalam praktek yang sebenarnya.

- b. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi buat peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Madrasah Aliyah Negeri 2 Kebumen dapat mengetahui seberapa besar kepemimpinan, pengembangan kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- b. Merumuskan kebijakan kepala MAN 2 Kebumen untuk meningkatkan kinerja para guru.