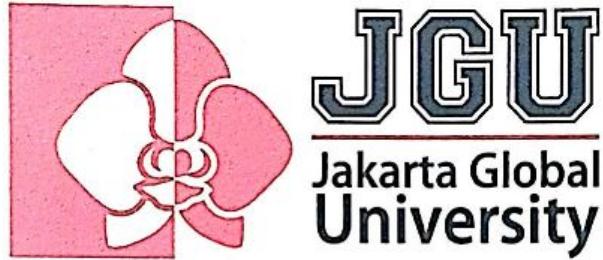




**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM HIKMATUL AMIEN
KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Global Jakarta



Disusun oleh:

RISMA APRILANTI

163402037

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2020

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan yang sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam naskah skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 26 Desember 2020



163402037

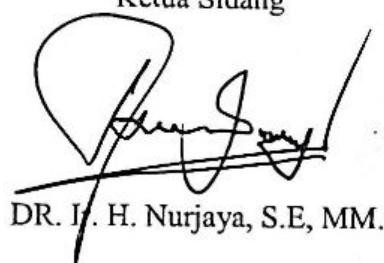
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Risma Aprilianti
Nim : 163402037
Program Studi : Manajemen
Tanggal Sidang : 26 Desember 2020
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada
Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien
Kabupaten Sukabumi.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta.

Ketua Sidang



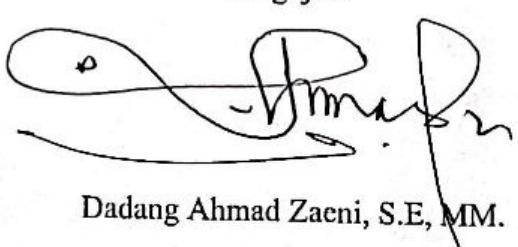
DR. I. H. Nurjaya, S.E, MM.

Penguji I



Teddy Setiawan, S.E, MM.

Penguji II



Dadang Ahmad Zaeni, S.E, MM.

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama

: Risma Aprilianti

Nim

: 163402037

Program Studi

: Manajemen

Tanggal Sidang

: 26 Desember 2020

Judul skripsi

: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada

Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien

Kabupaten Sukabumi.

Ketua UGJ

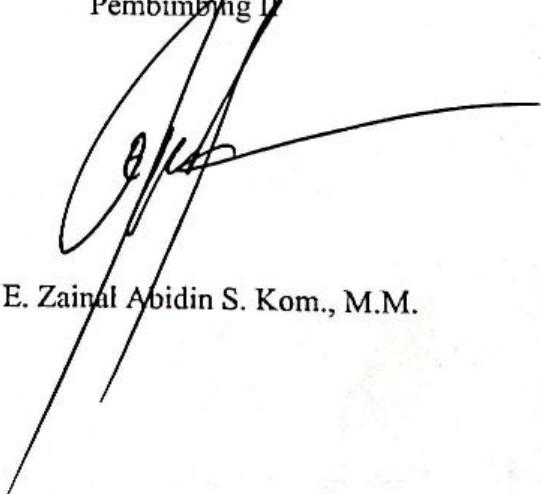
()

Pembimbing I



Agustinus Pramudji, SE.

Pembimbing II



E. Zainal Abidin S. Kom., M.M.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Global Jakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Bapak Agustinus Pramudji, SE dan Bapak E. Zainal Abidin S. Kom., M.M. Selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan usulan penelitian ini;
- (2) Pihak Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- (4) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan usulan penelitian ini. Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga usulan penelitian ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Sukabumi, 26 Desember 2020

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risma Aprilianti
NPM : 163402037
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

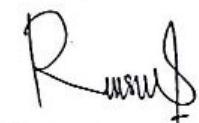
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (none-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM HIKMATUL AMIEN KABUPATEN SUKABUMI.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 26 Desember 2020
Yang menyatakan



Risma Aprilianti
163402037

ABSTRAK

Risma Aprilianti (163402037) *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi*, dibawah Pembimbing I Bapak Agustinus Pramudji, SE dan Pembimbing II Bapak E. Zaenal Abidin S. Kom., M.M.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah kinerja guru. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan pembaruan pendidikan secanggih apapun akan berakhis sia-sia. Kualitas kinerja guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi adalah mengenai masih rendah dan kurangnya kinerja dari guru.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang digambarkan di atas, maka perumusan masalah yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kompetensi guru, kinerja guru, dan bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yan lain. Sedangkan metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut.

ABSTRACT

Risma Aprilianti (163402037) *the influence of competence on teacher performance at the Hikmatul Amien Islamic Education Foundation Sukabumi Regency*, under the guidance of I Mr. Agustinus Pramudji, SE and II supervisors Mr. E. Zainal Abidin S. Kom., M.M.

One of the interesting problems to study from the implementation of education at the mikro level is teacher performance. Without the pulse of the active involvement of the teacher corps, any sophisticated educational policy reforms will end in vain. One of the quality of teacher performance is reflected in the learning achievements achieved by students. Not optimal student learning achievement will result in graduates being less able to face the demands of the times which are often highlighted by the graduate community.

a phenomenon that occurs at the Hikmatul Amien Islamic Education Foundation Hikmatul Amien, Sukabumi Regency is about the low level of performance and lack of performance from teachers.

Based on phenomenon of the problems described above, the problem formulation taken by the author in this study is: how is the competence of teachers, how is teacher performance and how competence affects teacher performance.

The research method used in this research is descriptive and associative methods. Descriptive method is research conducted to determine the value of the independent variable, either one or more (independent) variables without making comparisons, or connecting with other variables. While the associative method is research that aims to determine the affect or relationship between two or more variables. This associative method is used to determine the effect of these two variables.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ^{AKADEMIS}	iv
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix

BAB I	PENDAHULUAN	
1.1.	Latar Belakang Penelitian	1
1.2.	Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3.	Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4.	Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.	Kerangka Pemikiran.....	7
1.6.	Hipotesis Penelitian.....	10
1.7.	Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.	Manajemen.....	12
2.1.1.	Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3.	Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4.	Lingkungan Kegiatan Manajemen SDM	16
2.2.	Kompetensi	17
2.2.1.	Pengertian Kompetensi	17
2.2.2.	Peran, Fungsi dan Tugas Guru	18
2.2.3.	Syarat-syarat Profesional Guru	20
2.2.4.	Pengukuran Kompetensi	23
2.3.	Kinerja Guru	24
2.3.1.	Pengertian Kinerja Guru	24
2.3.2.	Pengukuran Kinerja Guru	25
2.3.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	27
2.3.4.	Tujuan Penilaian Kinerja Guru	28
2.4.	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru.....	31
BAB III	OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1	Objek Penelitian	33
3.1.1	Profile Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien	33

3.1.2	Visi dan Misi.....	33
3.1.3	Struktur Organisasi.....	34
3.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi	35
3.2	Metode Penelitian	
3.2.1	Prosedur Penelitian.....	37
3.2.2	Desain Penelitian.....	38
3.2.3	Unit Analisis	39
3.2.4	Populasi dan Teknik Penarikan Sampel.....	39
3.2.4.1	Populasi	39
3.2.4.2	Teknik Penarikan Sampel.....	39
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	40
3.2.6	Operasional Variabel.....	40
3.2.7	Instrumen Penelitian	42
3.2.8	Metode Analisis Data.....	42
3.2.8.1	Uji Validitas	43
3.2.8.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.2.8.3	Analisis Statistik.....	45
3.2.8.4	Analisis Regresi	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Karakteristik Responden	48
4.2	Uji Instrumen	49
4.2.1	Uji Validitas Instrumen	49
4.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen	50
4.3	Hasil Penelitian	53
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel (X) Kompetensi Guru.....	53
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel (Y) Kinerja Guru	58
4.4	Hasil Pembahasan	65
4.4.1	Analisis Korelasi	65
4.4.2	Koefisien Determinasi.....	66
4.4.3	Analisis Regresi	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	67
5.2	Saran	68

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. DAFTAR PUSTAKA
2. SURAT PERNYATAAN
3. DAFTAR RIWAYAT HIDUP
4. KUESIONER
5. INPUT SPSS 23.0
6. OUTPUT SPSS 23.0

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dari penyelenggaraan pendidikan pada level mikro adalah kinerja guru. Tanpa denyut keterlibatan aktif korps guru, kebijakan perbaruan pendidikan secanggih apapun akan berakhir sia-sia. Kualitas kinerja guru salah satunya tercermin dari prestasi belajar yang diraih siswa. Belum optimalnya prestasi belajar siswa akan mengakibatkan lulusan kurang mampu menghadapi tuntutan jaman yang sering disoroti oleh masyarakat pemakai lulusan tersebut. Perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat akan membuat keadaan ini lebih parah jika tidak diantisipasi dengan cepat dan tepat, karena akan memperlebar jurang pemisah antara yang seharusnya diketahui dan yang diketahuinya.

Implikasinya akan terjadi kesenjangan antara *supply* dan *demand* tenaga kerja yang memberi dampak pada pengangguran. Dengan demikian, pemecahan masalah ini secara praktis akan berguna bagi peningkatan kualitas tenaga kerja

yang diharapkan oleh dunia perusahaan dalam menghadapi persaingan. Secara *normatif* hal ini dilakukan dalam rangka mewujudkan amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 15, yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

Belum optimalnya prestasi belajar siswa, yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan oleh kualitas guru yang masih memprihatinkan. Hal ini didukung dengan fakta empirik yang menunjukkan bahwa guru di Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai standarisasi pendidikan nasional (SPN), dari data statistik *Human Development Index* (HDI) terdapat 60% guru SD, 40% guru SLTP, 43% guru SMA dan 34% guru SMK dianggap belum layak untuk mengajar di jenjang masing-masing. Selain itu, 17,2% guru atau setara dengan 69.477 guru mengajar bukan bidang studinya. (<http://www.surya.co.id>).

Bagaimana kualitas pendidikan di Indonesia akan bermutu apabila masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studinya atau tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang studinya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguahnya yang dicapai seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

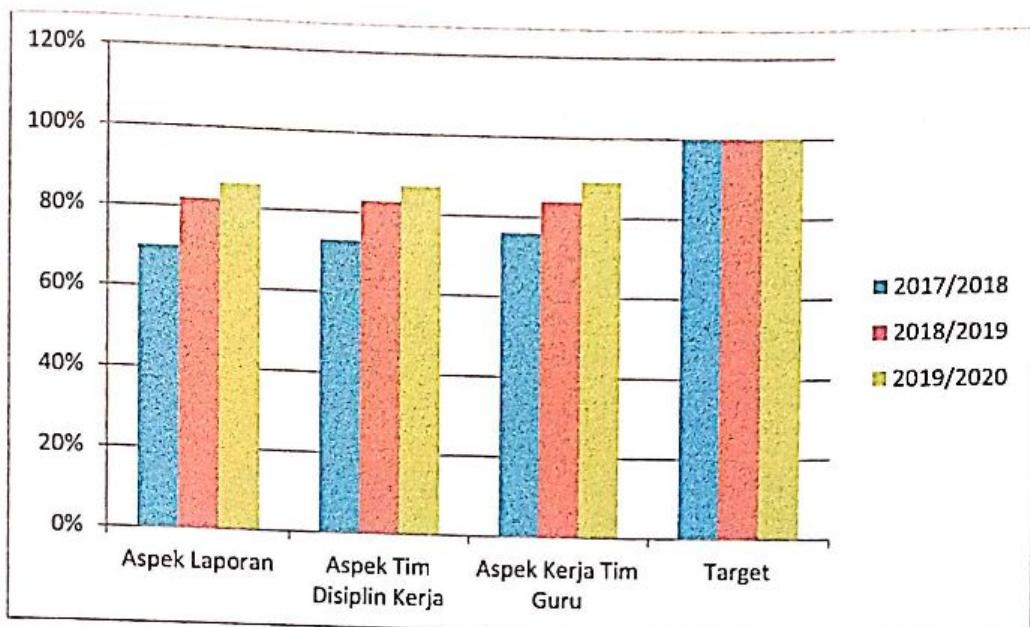
Fenomena yang terjadi pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi adalah mengenai masih rendah dan kurangnya kinerja dari guru, untuk lebih jelasnya penulis tampilkan pengukuran kinerja dengan melihat rekapan penilaian kinerja guru periode tahun 2017 s.d 2020 dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Penilaian kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.

Periode Tahun 2017 s.d. 2020

No	Aspek yang diukur	Tahun Ajaran 2017/2018	Tahun Ajaran 2018/2019	Tahun Ajaran 2019/2020	Target
1	Aspek Laporan	70%	82%	86%	100%
2	Aspek Tim Disiplin Kerja	73%	83%	87%	100%
3	Aspek Kerja Tim Guru	76%	84%	89%	100%

Sumber: Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi 2020



Gambar 1.1
Diagram Penilaian kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.

Dari tabel 1.1 dan diagram 1.1 di atas jelas terlihat bahwa tingkat penilaian dari kinerja guru belum mencapai target yang diharapkan sehingga sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja guru sesuai Peraturan Pemerintah RI No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja pegawai pasal 8 ayat 2 mengenai capaian kinerja pegawai dapat melebihi 100%. Agar dapat meningkatkan kinerja gurunya, maka Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi melakukan beberapa upaya, salah satunya adalah melakukan penilaian kompetensi kerja secara berkesinambungan agar mampu meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih baik.

Tugas berikutnya dari hal pokok yang di soroti di atas adalah bagaimana menumbuhkan kinerja guru yang tinggi. Untuk dapat menumbuhkan kinerja

sangat diperlukan informasi tentang komponen-komponen apa saja yang mempengaruhi dan bagaimana kekuatan pengaruh dari masing-masing komponen tersebut. Salah satu komponen tersebut adalah kompetensi.

Berdasarkan latar belakang serta teori-teori di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di gambarkan di atas, maka perumusan masalah yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dipaparkan di atas, maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan sebagai tempat mempraktekkan ilmu pengetahuan serta menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi.

1.5 Kerangka Pemikiran

Untuk memperoleh gambaran mengenai kompetensi, berikut ini akan dikemukakan definisi mengenai kompetensi menurut Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Adapun dimensi untuk pengukuran kompetensi menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) yaitu:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan, dan
3. Sikap kerja

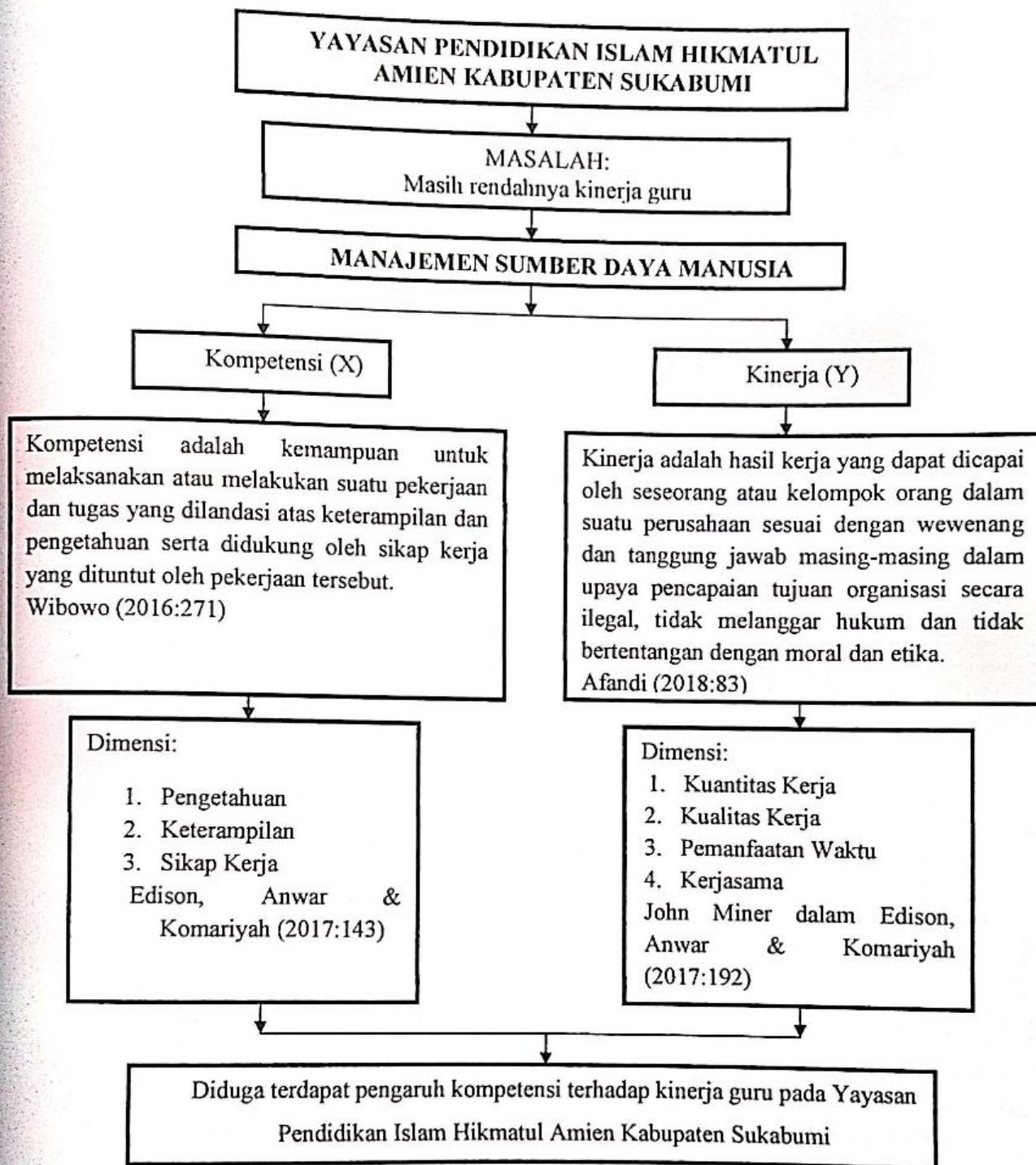
Sedangkan pengertian kinerja menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut John Miner dalam Edison, Anwar & Komariyah (2017:192) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pemanfaatan waktu
4. Kerjasama

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Spencer dalam Moheriono (2015:10) mendefinisikan kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat jika dikaitkan dengan kinerja pegawai, serta kompetensi yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri, keterampilan, serta pengetahuan, diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja pegawai tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.

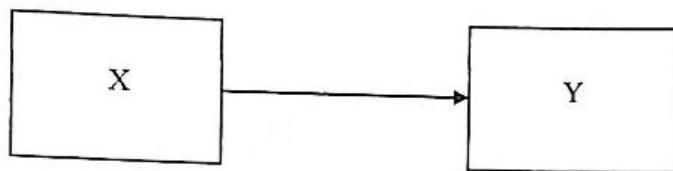
Dengan demikian, sesuai dengan teori yang ada bahwa apabila kompetensi dalam organisasi yang tercermin dari sikap, ketaatan dan tingkah laku para pegawainya baik, maka bagi organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber : Diolah sendiri

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini akan dibatasi pada kajian pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Dengan demikian penulis akan menempatkan kompetensi guru sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y. Dengan pola pengaruh variabel X dan variabel Y dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.3
Paradigma Penelitian

Keterangan:

Variabel X = Kompetensi Guru

Variabel Y = Kinerja Guru

1.6. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: “diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi”.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Pendidikan Islam Hikmatul Amien Kabupaten Sukabumi. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan yaitu sejak bulan Juli sampai dengan Desember 2020 dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2020					
		Jul	Agust	Sept	Okt	Nop	Des
1	Pra Penelitian	X					
2	Pengumpulan Data		X				
3	Analisis Data		X	X			
4	Penyusunan Laporan			X	X	X	
5	Bimbingan				X	X	
6	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator.* Zanasa Publishing: Pekanbaru Riau
- Anwar Yasin. (2015). *Standar Kemampuan Profesional Guru SD.* IKIP Malang.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta: Jakarta.
- Emron Edison, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Irham Fahmi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta.
- Karyoto, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekalongan : Andi Yogyakarata.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.
- Kusnandar. (2017). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru.* Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara A. Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono, 2015. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,* Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mohammad Uzer Usman. (2016). *Menjadi Guru Profesional.* Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan.* Rosdakarya: Bandung.
- Sedarmayanti, 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*

Bandung: Mundura Maju.

Soedibjo, Bambang S. (2015). *Pengantar Metode Penelitian, STIE-STMIK Pasim*: Bandung.

Sugiono, 2017. *Metode Penelitian, Data Kuantitatif dan Data Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.

Uhar Saharsaputra, 2016. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.