

**PENGARUH SUPERVISIAKADEMIK DAN MOTIVASIBERPRESTASI
GURU TERHADAP PROFESIONALISMEGURU SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN NEGERI(SMKN)
SE- KABUPATEN KOLAKA TIMUR**

TESIS

OLEH

SUHERIAH

Nim. 14710063



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAMSEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI
GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN NEGERI (SMKN)
SE- KABUPATEN KOLAKA TIMUR**

TESIS

Diajukan untuk mengikuti sidang Tesis pada
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam
Program Pascasarjana

OLEH

SUHERIAH
Nim. 14710063

Pembimbing

Dr.H.Munirul Abidin,M.Ag.
Nip.19720420 200212 1 003

Dr.H.Rahmat Aziz,M.Si.
Nip.19700813 200112 1 001

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
ISLAM SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : SUHERLAH
Nim : 14710063
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul tesis : Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri Se- Kabupaten Kolaka Timur Sualawesi Tenggara

Setelah diperiksa dan dilakukan perbaikan, Tesis dengan judul tersebut diatas disetujui untuk diajukan ke Sidang Ujian Tesis.

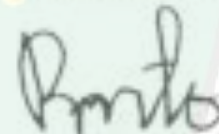
Malang, 30 Mei 2016

Pembimbing I



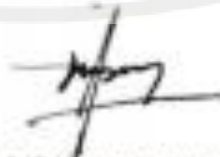
Dr.H.Munirul Abidin,M.Ag.
Nip.19720420 200212 1 003

Pembimbing II



Dr.H.Rahmat Aziz,M.Si
Nip.19700813 200112 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dr. H. M. Saiful Hady, M. Ag
Nip. 196608251994031002

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Judul tesis : PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SMK NEGERI SE-KABUPATEN KOLAKA TIMUR SUALAWESI TENGGARA

Ditulis oleh : **SUHERIAH**

Nim : 14710063

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diuji dan dipertahankan di depan sidang Dewan Penguji pada Hari Senin 30 Mei 2016.

Malang, 30 Mei 2016

Dewan Penguji

Ketua

Dr. Zaenul Mahmudi, MA.
Nip. 19730603 199903 1 001

Sekretaris

Dr. H. Rahmat Aziz, M. Si.
Nip. 19700813 200112 1 001

Penguji Utama

Prof. Dr. H. Mulyadi, M. Pd. I.
Nip. 195507171 982031005

Pembimbing / Penguji

Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag.
Nip. 19720420 200212 1 003



Mengetahui

Direktur Pascasarjana

Prof. Dr. H. Baharuddin, MA
NIP: 195612311983031032

SURAT PERNYATAAN
ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, saya :


Nama : Suheriah
Nim : 14710063
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl.Poros Rt/Rw 002/001
Kel.Penanggo Jaya Kec.Lambandia Kab.Kolaka
Timur Prov.Sulawesi tenggara.
Judul Penelitian : Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi
Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru
SMK Negeri Se-Kabupaten Kolaka timur.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur - unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah di lakukan orang lain,kecuali yang tertulis dan ter kutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain,maka saya bersedia untuk di proses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Mei 2016


Suheriah
, Nim. 14710063

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji hanya milik Allah, Tuhan pencipta langit dan bumi serta segala isi-Nya, dan dengan rahmat-Nya menganugrahkan asa dan segala cita bagi hamba-hamba-Nya yang lemah. Tuhan yang menciptakan segala macam keabadian, keselarasan dan keteraturan melalui mekanisme-Nya yang rapi. Hanya kepada-Nyalah penulis persembahkan segala puji dengan setulus jiwa. Anugrah-Nya berupa kekuatan, baik materi-fisik maupun mental-intelektual yang mengantarkan penulis menyelesaikan penulisan tesis dengan judul” *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi guru terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka timur.*”

Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, panutan dan pemandu ummat untuk bertransformasi dan hijrah dari zaman jahiliyah menuju zaman yang beradab. Keberadaannya membuat manusia mampu membedakan yang haq dan yang bathil. Keagungan ajarannya mampu menopang pondasi sosial dalam masyarakat (khair -annas anfa’ahum li-nnas) dan turut menggiring umat islam menuju renaissance Islam.

Selanjutnya, penulis ungkapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada Ibunda tercinta (Maritung) dan suami tercinta (Akmal, SE) serta anak-anak tersayang (Azizatul Khaeriah Akmal dan Latifah Dzakhirah akmal) yang mengiringi setiap jengkal langkah kaki penulis dengan untaian do’a.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik langsung maupun tidak demi terselesaikannya penulisan tesis ini terutama kepada yang terhormat Bapak/Ibu/saudara(i) :

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof.Dr.H.Mudja Rahardjo, M.Si.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof.Dr.H.Baharuddin, M.Pd.
3. Ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Dr.H.M.Samsul Hady, M.Ag.

4. Dosen Pembimbing I, Dr.H.Munirul Abidin,M.A dan Pembimbing II, Dr.H.Rahmat aziz,M.A, di tengah-tengah kesibukan beliau selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan,saran kritik dan koreksinya dalam penulisan tesis ini dengan penuh kesabaran.
5. Bapak/Ibu dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan selama menyelesaikan studi.
6. Seluruh staf dan karyawan/karyawati Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kementerian Agama Republik Indonesia yang telah memberikan bantuan Beasiswa Pascasarajan S2 Kepada Guru-guru PAI calon Pengawas.
8. Kepala Sekolah SMK Negeri beserta seluruh Guru dan Staf SMK Negeri di Lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kolaka Timur.
9. Sudara-saudari senasib dan seperjuangan mahasiswa beasiswa supervisi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Permohonan maaf penulis khaturkan kepada semua pihak apabila dalam proses mengikuti pendidikan dan penyelesaian tesis ini di temukan kekurangan dan kesalahan.Pada akhirnya, penulis berdo'a dengan penuh harap semoga apa yang ada dalam tesis ini bermanfaat bagi khalayak luas,Amien.

Malang, 10 Mei 2016.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah.....	13
C.Tujuan Penelitian.....	14
D.Manfaat Penelitian.....	14
E.Asumsi Penelitian.....	16
F.Originalitas Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	23
A.Tinjauan Supervisi Akademik.....	23
B.Tinjauan Tentang Motivasi Berprestasi Guru.....	49
C.Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru.....	60
D.Pengaruh Anatar VariabelSupervisi Akademik,Motivasi Berprestasi.. Guru Terhadap Profesionalisme Guru.....	79
E. Supervisi Akademik,Motivasi Berprestasi Guru dan Profesionalisme Guru Dalam Perspektif Islam.....	84
BAB III METODE PENELITIAN.....	103
A.Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	103
B.Variabel Penelitian.....	104
C.Definisi Operasional.....	104
D.Populasi dan Sampel.....	106

E. Metode pengumpulan Data	110
F. Instrumen Penelitian.....	110
G. Validitas dan Reliabilitas.....	125
H. Metode Analisis Data	128
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	130
A. Paparan Data.....	130
B. Uji Validitas Dan Reliabilitas	132
D. Deskripsi Variabel Penelitian	136
E. Uji Dan Analisis Statistik.....	147
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	158
<u>A. Gambaran Pelaksanaan Supervisi Akademik.....</u>	<u>158</u>
<u>B. Gambaran Motivasi Berprestasi guru</u>	<u>161</u>
<u>D. Gambaran Profesionalisme Guru.....</u>	<u>163</u>
<u>E. Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru</u>	<u>165</u>
<u>F. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru</u>	<u>166</u>
<u>G. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru</u>	<u>168</u>
BAB VI PENUTUP	170
<u>A. Kesimpulan</u>	<u>170</u>
<u>B. Implikasi</u>	<u>171</u>
<u>D. Saran</u>	<u>179</u>
<u>DAFTAR RUJUKAN</u>	<u>184</u>

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peringkat nilai rata-rata uji kompetensi awal guru ditingkat provinsi	5
Tabel 1.2 Persamaa dan perbedaan penelitian dengan penelitian terdahulu	21
Tabel 3.1 Populasi Guru SMK Negeri Kabupaten Kolaka Timur	107
Tabel 3.2 Sampel Guru SMK Negeri Kabupaten Kolaka Timur	109
Tabel 3.3 Disain Kuisisioner Supervisi akademik.....	111
Tabel 3.4 Disain Kuisisioner Motivasi Berprestasi Guru.....	112
Tabel 3.5 Disain Kuisisioner Profesionalisme Guru.....	113
Tabel 3.6 Penilaian Item Supervisi akademik,Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru.....	118
Tabel 3.7 Kisi – kisi Instrumen.....	119
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	134
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	135
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	136
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik.....	137
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi Guru	138
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru	139
Tabel 4.7 Hasil uji Reliabilitas	141
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Supervisi Akademik	142
Tabel 4.9 Kualifikasi Variabel Supervisi Akademik	144
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi item variabel Motivasi Berprestasi Guru	146
Tabel 4.11 Kualifikasi variabel Motivasi Berprestasi Guru	148
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Iten Variabel Profesionalisme Guru	150
Tabel 4.13 Kualifikasi Variabel Profesionalisme Guru	152
Tabel 4.15 Uji Simultan.....	155
Tabel 4.15 Uji Parsial.....	156

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Tiga Tujuan Supervisi Akademik	30
Gambar 2.2 Sistem Fungsi Supervisi Akademik	32
Gambar 2.3 Model Konseptual Frame Work Penelitian	81
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	99
Gambar 2.5 Paradigma Ganda Dengan Dua Variabel Independen	101
Gambar 4.1 Gambar Distribusi Frekuensi Tingkat Kepercayaan Responden Terhadap Supervisi Akademik.....	145
Gambar 4.2 Gambar Distribusi Frekuensi Tingkat Kepercayaan Responden terhadap Motivasi Berprestasi Guru	148
Gambar 4.3 Gambar Distribusi Frekuensi Tingkat kepercayaan Responden terhadap Profesionalisme Guru.....	153
Gambar 5.1 Model Finding Report Penelitian.....	165

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	191
2. Data Mentah Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	203
3. Data Mentah Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	204
4. Data Mentah Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat	205
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Supervisi Akademik	206
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Berprestasi Guru.....	210
7. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas Profesionalisme Guru	215
8. Data Mentah Hasil Penelitian Supervisi Akademik	221
9. Data Mentah Hasil Penelitian Motivasi Berprestasi Guru.....	224
10. Data Mentah Hasil Penelitian Profesionalisme Guru	228
11. Uji Normalitas	232
12. Hasil Uji Linieritas	234
13. Hasil Uji Multikolinieritas	235
14. Hasil Uji Autokorelasi	236
15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	237
16. Hasil Uji Regresi Linier Ganda	239
17. Surat Rekomendasi dan Keterangan	240

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمُ لِلنَّاسِ

**Sebaik-Baik Manusia Adalah Yang Memebri
Manfaat Bagi Manusia Yang Lain**

(HR. MUSLIM)

مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ فَلَهُمْ ثَلَاثُ أَجْرٍ فَاعِلِهِ

**Barang siapa yang mengajarkan satu
kebaikan maka dia akan mendapatkan pahala
seperti orang yang mengerjakan.**

(HR.Muslim)

وَاللَّهِ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ

**Dan Allah senantiasa membantu seorang hamba
selama hamba tersebut membantu saudara-
saudaranya.**

(HR.Muslim)

KARYA PERSEMBAHAN

Tesis Ini Penulis Persembahkan Khusus

Kepada:

*Ayahanda tercinta almarhum Husain dan
ibunda tercinta Maritung
yang senantiasa mengiringi setiap jengkal kaki
dan ayunan tangan penulis dengan untaian
Doa.*

Suamiku terkasih

*Akamal, SE, yang dengan penuh kesabaran
dan ketulusan hati telah menjadi Ayah sekaligus
Ibu yang baik buat anak-anak selama penulis
menempuh studi.*

Permata hatiku tersayang

Azizatul Khaeriah Akmal dan Latifah

Dzakirah Akmal.

ABSTRAK

Suheriah 2016, *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri Se- Kabupaten Kolaka Timur*.

Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing (I) Dr. H.Munirul Abidin,M.Ag.

Pembimbing (II) Dr.H.Rahmat Aziz,M.Si.

Kata kunci: *Pengaruh, Supervisi Akademik, Motivasi Berprestasi Guru, Profesionalisme Guru*

Salah satu upaya peningkatan profesional guru adalah melalui supervisi Akademik, dilakukan secara sistematis oleh pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Selanjutnya motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Oleh karena itu kedua hal tersebut merupakan faktor penentu peningkatan profesionalisme guru.

Berangkat dari permasalahan diatas, maka penelitian ini menjadi urgen untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur dengan rumusan masalah meliputi: (1) Bagaimana Tingkat Supervisi Akademik,Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalisme Guru (2) Adakah pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru secara simultan (3) Adakah pengaruh Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru, (4) Adakah pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis korelasional. Sumber data berasal dari responden dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan : (1) Statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden dan (2) Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pelaksanaan supervisi Akademik oleh pengawas sekolah terhadap guru-guru SMK Negeri Di Kabupaten Kolaka Timur termasuk dalam kategori sedang (standar), dibuktikan dengan hasil tanggapan responden sebesar 46,67% (Kadannng-kadang). Berarti supervisi Akademik sudah dilakukan namun masih kurang berjalan sebagaimana mestinya, (2) Motivasi berprestasi yang dimiliki guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur termasuk dalam kategori tinggi (baik), dibuktikan dengan hasil tanggapan responden sebesar 71,11% (seringkali), (3) Secara simultan supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru dengan $f_{hitung} = 71,985$ lebih besar dibandingkan $F_{tabel} = 3,101$ ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 87$ dan $\alpha = 0,05$).

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan motivasi berprsetasi guru tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri se-Kebupaten Kolaka Timur.



ABSTRAK

Suheriah, 2016, *The Effect Of Akademik Supervisors and Teacher's Achievement Motivation of Teacher Professionalism in SMK country se kolaka district east.*

Thesis. Postgraduate Program of Islamic Education Management, State Islamic University Of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor (I) Dr. H. Munirul Abidin, M.A.

Advisor (II) Dr.H.Rahmat Azizi,M.A.

Key words : Effect, Akademik Supervisors, Teacher's Achievement Motivation, Teacher Professionalism

One Improvement efforts through the supervision of professional teachers are teaching. Supervise the implementation of teaching needs to be done systematically by the school principal and school superintendent aims to provide guidance to teacher in order to carry out their duties effectively. And achievement motivation can occur if the pride of success. Secondly it is a decisive factor increasing the professionalism of teachers.

On this basis, the formulation of the problem in this study were (1) Are there regulatori Academic supervision and achievement motivation of teachers to the partial teacher professionalism ? and (2) Are there regulatory supervision of variables influence achievement motivation, school and teacher to teacher professionalism simultaneously ? And the goal is (1) To determine the effect of variables and supervise the superintendent of achievement mativation of teachers to teacher professionalism partially, and (2) Are there regulatory supervision of variables influence achievement motivation, school and teacher to teacher professionalism simultaneously.

Tihs Study user the approach used is a type of quantitative and correlational approaches. In accordance with the hypothesis, data has been collected was processed and analyzed using (1). Descriptive statistics to determine the charasteristics of respondents and (2). Multiple linear regression analysis to determine whether there is influence of the regulatory supervision of the school and achievement motivation of teachers to teacher professionalism. With a sample of 90 teachers in *SMK country se kolaka district east.*

The results showed that: Firs, the implementation of Akademik supervision to teachers Public Vocational Sekondari Schools (*SMK Negeri*) in *east kolaka district* included in the middle category (medium), evidenced by the results of 46,67% of respondents (sometimes). Akademik Of Supervison is sometime done and less running as they should, plus the lack of school superintendent in carrying out supervision as perceived by teachers Public Vocational Sekondari Schools (*SMK Negeri*) in *east kolaka district*. Second, achievement motivation owned teachers Public Vocational Sekondari Schools (*SMK Negeri*) teachers in east kolaka district included in the high category (good), evidenced by the results of 71,11 % of respondents (often), was added to the achievements of teachers who often receive various awards from different competitions held by the Department Of Education east Kolaka District. Third, simultaneous Akademik of supervision and teacher achievement motivation affect the professionalism of teachers with $f = 71,985$ count greater than F table = 3,101 ($df_1 = 2$ and $df_2 = 87$ and $\alpha = 0,05$).

Based on these data it can be concluded that the Akademik supervision and teacher achievement motivation is a significant influence on the professionalism of teachers in Public Vocational Sekondari Schools(SMK Negeri) in east kolaka district.



مستخلصات

سوحيرية 2016، تأثير المراقبة الأكاديمية ودافعية الإنجاز للمدرس نحو احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الأهلية الحكومية أنحاء محافظة كولكا الشرقي.

رسالة الماجستير، قسم الدراسة الإدارية كلية التربية الإسلامية جامعة مولنا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف الأول الدكتور الحاج منير العابدين الماجستير

المشرف الثاني الدكتور الحاج رحمة عزيز الماجستير

مفتاح الكلمة: تأثير المراقبة الأكاديمية، دافعية الإنجاز للمدرس، احترافية المدرس

إن إحدى المحاولات في ترقية احتراف المدرس هي بواسطة المراقبة الأكاديمية، وانفعالها منظمة من خلال مشرف المدرسة الذي يهدف بها إلى إعطاء التنمية نحو المدرسين حتى أمكنهم القيام بالوظيفة فاعليا ومؤثرا، وبالتالي تكون دافعية الإنجاز لدى المدرس لما يفخر المدرس بالإنجاح. ومن ثم هذان يعتبر بهما العامل المعين في ترقية احترافية المدرس.

ومر على هذه المسئلة الوافرة، فأصبح هذا البحث ملحا في بحثه. إن هذا البحث يهدف إلى أن يشرح تأثير المراقبة الأكاديمية ودافعية الإنجاز للمدرس نحو احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الأهلية الحكومية أنحاء محافظة كولكا الشرقي ويعتبر محور الأسئلة بالأمر الآتية: (1) كيف ترقية المراقبة الأكاديمية، دافعية الإنجاز نحو احترافية المدرس (2) هل كانت تؤثر المراقبة الأكاديمية ودافعية الإنجاز للمدرس نحو احترافية المدرس إثارة (3) هل كانت تؤثر المراقبة الأكاديمية نحو احترافية المدرس (4) هل كانت تؤثر دافعية الإنجاز للمدرس نحو احترافية المدرس.

هل هذا البحث على أن يستخدم المدخل الكمي وعلى التنوع الارتباطي. كان مصدر البيانات من الفرضيات وتناسبه التحليل المتقدم، فكل البيانات ما جمعها الباحث تعامل وتحلل باستخدام: (1) الإحصاء الوصفي لمعرفة خصائص الفرضيات (2) وتحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة هل فيه تأثير المراقبة الأكاديمية ودافعية الإنجاز للمدرس نحو احترافية المدرس.

مما حصله البحث يدل على: (1) أن تنفيذ المراقبة الأكاديمية من خلال مشرف المدرسة نحو مدرسي المدرسة المتوسطة الأهلية الحكومية حوالي محافظة كولكا الشرقي على المستوى المتوسطي، فهذا أكده بينة ما أجابه الفرضيات حوالي 46,67% (أحيانا). فهذا دل على أن المراقبة الأكاديمية لأجريت فيها بل انقصها التنفيذ إلتزاما، (2) دافعية الإنجاز ما تملكها المدرس بالمدرسة

المتوسطة الأهلية الحكومية أنحاء محافظة كولكا الشرقي تدخل على المستوى العالي (جيد)، باستدلال ما أجابه الفرضيات حوالي 71،11% (كثيرا ما)، (3) متواترا أن الوكالة المدرسية لطاقة المراقبة ودافعية الإنجاز للمدرسين تؤثر على احترافية المدرس f حسب $= 71،985$ أكبر من F في الجدول $= 3،101$ ($df = 2$ و $df2 = 87$ و $\alpha = 0،05$).

بمذه البيانات المذكورة استطاع منها الاستخلاص أن المراقبة الأكاديمية ودافعية الإنجاز للمدرسين تملك التأثير المعنوي نحو احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الأهلية الحكومية أنحاء محافظة كولكا الشرقي.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang terus berupaya melakukan dan melaksanakan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada semua jenjang pendidikan. Selain itu pemerintah juga telah mengeluarkan biaya yang besar dan menggunakan waktu yang lama untuk peningkatan mutu pendidikan. Sebagai contoh; melalui penataran guru, penyebaran guru dan alat pelajaran, pengembangan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan metode dan pendekatan mengajar, dan sebagainya.¹

Namun demikian, mengenai kualitas guru di Indonesia memberikan pandangan yang sangat memprihatinkan. Selanjutnya Edwin² dalam penelitiannya menyebutkan; nilai rata-rata nasional tes calon guru PNS di SD, SLTP, SLTA, dan SMK tahun 2007/2008 untuk bidang studi matematika hanya 27,67 dari interval 0-100, artinya hanya menguasai 27,67% dari materi tes. Hal serupa juga terjadi pada bidang studi yang lain, seperti fisika (27,35), biologi (44,96), kimia (43,55), dan Bahasa Inggris (37,57). Nilai-nilai di atas tentu jauh dari batas ideal, yaitu minimum 75% seorang guru bisa mengajar dengan baik. Sedangkan menurut Litbang,³ LBTI (Lembaga Baca Tulis Indonesia) dan

¹ Suryono, Profesionalisasi dan Pemberdayaan Guru dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional, (Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan. Tanggal 31, Nomor 1, Januari 2004), hlm. 14

² www.edwinsbolg;lunturnya-profesionalisme-guru-02.html. Diakses pada tanggal 5 September 2015

³ www.profesionalismeguru.com. <http://menimbang-profesionalisme-guru.html>. amrahl.elonobroto.spd,i litbang LBTI (Lembaga Baca Tulis Indonesia) . Diakses pada tanggal 5 September 2015

pemerhati pendidikan memperlihatkan bahwa 40% guru SD, 35% guru SMP, 25% guru SMA/SMK mengajar bidang studi diluar bidang keahliannya.

Merujuk pendapat A. Suryadi dan H.A.R Tilaar, ada dua hal penting yang mendasari ditetapkan guru sebagai prioritas utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Pertama, rasio-guru peserta didik Sekolah Dasar pada tahun 1975 1:35, dan pada tahun 1988 menjadi 1:24, ternyata belum menunjukkan perbaikan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar. Kedua, dari aspek kualifikasi pendidikan untuk jenjang sekolah dasar, ada jenjang sekolah dasar sebelum diberlakukan ketentuan bahwa guru sekolah dasar adalah lulusan Diploma II PGSD, Guru Sekolah Dasar dipersiapkan oleh Sekolah Pendidikan Guru (SPG). Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut, Guru Sekolah Dasar adalah lulusan SPG. Namun masih terdapat 9,7% Guru Sekolah Dasar yang belum memenuhi syarat, bahkan guru-guru yang berpendidikan SPG pun masih dinilai tidak mempunyai kemampuan yang layak secara profesional.⁴

Maka tidak mengherankan jika sebagian masyarakat berpendapat bahwa kualitas guru di Indonesia masih belum menunjukkan kemajuan. Bahkan guru sebagai pendidik dan pengajar kualitasnya masih jauh dari idealitas seorang pendidik. Ditambahkan Akadum berpendapat bahwa rendahnya profesionalisme guru, disebabkan oleh beberapa hal antara lain:⁵ masih banyaknya guru yang tidak menekuni profesinya secara total, kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan rendah, pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan

⁴ Suryadi, A&Tilaar, H.A.R, 1993, Analisis Kebijakan Pendidikan, Bandung:Remaja Rosdakarya, hlm.37.

⁵ C. Rudy Prihartoro, Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Model Lesson Study. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17, Nomor 1, Januari 2011. hlm. 102-103.

masih setengah hati, masih belum smooth-nya, perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru dan masih belum berfungsinya PGRI sebagai organisasi profesi maksimal.

Jika dicermati memang, guru merupakan pemegang peranan kunci dalam keberhasilan siswa. Menurut Rochman Natawidjaya yang dikutip oleh Cece Wijaya, untuk melaksanakan tugas profesionalnya, guru itu perlu memahami dan menghayati wujud siswa sebagai manusia yang akan dibimbingnya.⁶ Oleh sebab itu, setiap guru harus selalu berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kompetensinya dan berusaha menjadi guru yang profesional.

Berdasarkan peraturan pemerintah.⁷ Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh sebab itu kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, yang harus dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat keahlian yang relevan, sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Maka dari itu guru harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Namun demikian kompetensi profesional guru yang diharapkan hingga saat ini belum menunjukkan hasil yang sesuai dengan harapan pemerintah. Hal ini juga ditandai dengan masih rendahnya kemampuan guru dalam menguasai

⁶ Cece Wijaya, dkk, *Kemampuan Dasar dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Temaja Rosdakarya, 1999), hlm. 2

⁷ Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan Pasal 28

materi pembelajaran dan minat guru untuk melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK) juga masih rendah.⁸

Jika diperhatikan memang ada beberapa alasan utama yang menyebabkan guru malas dan takut melakukan PTK, utamanya guru kurang memahami profesi, malas membaca buku dan malas menulis, kurang sensitif terhadap waktu dan terjebak oleh rutinitas, dan kurang memahami PTK Ditegaskan oleh Syarwani bahwa kemampuan guru untuk mengembangkan profesinya masih rendah. Hal ini dibuktikan, dari jumlah 4.671 guru PNS hanya 15 guru yang masuk golongan 4B, sisanya bertahan digolongan 3D dan 3A.⁹

Sementara itu Mohammah Abduh Zen menilai bahwa kualitas pembelajaran di Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) mempengaruhi rendahnya hasil uji kompetensi awal guru. LPTK sangat lambat dalam menyerap perkembangan ilmu dan metodologi pendidikan, sehingga kondisi itu akhirnya berimplikasi kepada kemampuan guru yang rendah.¹⁰

Hal ini juga dibuktikan dengan data mengenai Peringkat Nilai rata-rata Uji Kompetensi Awal Guru ditingkat Propinsi dibawah pada tabel 1.1 dibawah ini:¹¹

⁸ Wijaya Kusumah/Guru TIK Smp Labschool, jakarta diakses Jumat 24 Oktober 2015

⁹ Anwar Sadat Guna/Sumber Banjarmasin Post_Tribunnews.com-Sabtu Desember 2011 23:42 WIB

¹⁰ Mohammad Abduh Zen Direktur Eksekutif Institute For Education Reform Universitas Paramadina dalam Kualitas Guru Rendah, LPTK Lambat Serap Perkembangan Ilmu, Suara Pembaharuan, Selasa 20 Maret 2012

¹¹ Sumber: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Maret 2014

Tabel 1.1
Peringkat Nilai Rata-rata Uji Kompetensi Awal Guru ditingkat
Propinsi

No	Propinsi	Nilai
1	DI Yogyakarta	50,1
2	DKI Jakarta	49,2
3	Bali	48,9
4	Jawa timur	47,1
5	Jawa Tengah	45
6	Jawa Barat	44,3
7	Kepulauan Riau	43,8
8	Sumatra Barat	42,7
9	Papua	41,1
10	Banten	41,1

Sumber: Kemendiknas 2014

Sementara itu menurut Rudi Prihartono untuk memenuhi tuntutan profesi serta meningkatkan profesionalismenya, guru perlu memanfaatkan layanan dan bantuan tenaga kependidikan dari pengawas (Supervisor). Namun, perlu disadari bahwa guru masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan. Guru bukanlah orang yang ahli disegala bidang tetapi juga banyak masalah, berkaitan langsung dengan pekerjaan, jabatan, pribadi, keluarga dan sosial. Selain itu, akibat pertumbuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut guru

untuk selalu berusaha meningkatkan kompetensi profesionalnya.¹² Oleh sebab itu guru memerlukan bantuan dari kepala sekolah maupun pengawas sekolah melalui pembinaan atau supervisi, yang diharapkan dapat membantu mencari solusi bagi permasalahan yang dihadapi.

Selanjutnya mengenai supervisi atau kepengawasan menurut pidarta, peran pengawas dalam sistem pendidikan di negara kita sangat dibutuhkan, yang diharapkan mampu mengimplementasikan kebijakan-kebijakan atasan, memberikan pembinaan dan kualitas pengajaran guru dan peningkatan hasil belajar siswa.¹³

Namun demikian halnya, ada persoalan lain menurut Daldiri Zubairi bahwa fungsi pengawas pendidikan sudah saatnya direvitalisasi. Hal ini disebabkan bahwa selama ini pengawas pendidikan hanya menjalankan tugas teknis-administratif, bukan menjadi agen yang mendorong munculnya gagasan-gagasan segar bagi transformasi pendidikan. Relasi yang dibangun tidak searah dan juga tidak dialogis, terutama dengan kepala sekolah. Dardiri juga menambahkan, saat ini sudah mendesak untuk dilahirkan pengawas yang kaya ide, terbuka dan juga bisa melakukan pengawasan secara partisipatif.¹⁴

Selanjutnya menurut Pidarta, tugas-tugas pengawas sekolah dapat dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung melalui kepala sekolah. Artinya untuk memberikan bantuan kepada guru dalam proses belajar mengajar di

¹² C. Rudy Prihantoro, *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Model Lesson Study*. (Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17, Nomor. 1, Januari 2011), hlm.104.

¹³ Pidarta, M., *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan (Masalah-masalah Supervisi, Jenis Supervisor, Ruang Lingkup Tugas Supervisor, Supervisi Klinis, Dukungan pada Kredit Poin Guru, Komputerisasi Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm.77.

¹⁴ Dardiri Zubairi, *Dalam Opini: Membangun Pengetahuan Dari Pinggiran*. Blog Pribadi <http://rampak-naong.blogspot.com> Diakses 6 September 2015.

sekolah, menjembatani kebutuhan-kebutuhan guru, kebutuhan-kebutuhan belajar siswa. Tentunya hal ini bertujuan meningkatkan prestasi belajar siswa untuk mencapai mutu pendidikan bersama guru, melakukan perbaikan situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif.

Dengan demikian tugas-tugas pengawas sekolah adalah mengkoordinasi dan membina guru-guru, mengembangkan kurikulum yang berlaku, meningkatkan program dan pelaksanaan penelitian dan hubungannya dengan masyarakat sebagai penunjang kurikulum.¹⁵ Selain itu dengan hadirnya pengawas sekolah dalam kegiatan operasional dapat membantu melakukan inovasi-inovasi, mewujudkan lingkungan kerja kondusif dan memberikan pemikiran-pemikiran konstruktif terhadap tugas-tugas guru di sekolah.

Sebagaimana dikatakan oleh Boles & Toren¹⁶, tugas pengawas sekolah (superintendent) dapat memandu dan mendorong restrukturisasi usaha-usaha perbaikan dalam bidang pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah. Sedangkan menurut Manasse¹⁷, antara pengawas sekolah dan kepala sekolah (superintendent and principals) memiliki kesamaan ide dan posisi sama dalam manajemen sekolah. Dengan kata lain, tugas pengawas sekolah dan kepala sekolah tidak dapat dipisahkan, sebab kedua institusi ini memiliki tanggung jawab yang sama dalam pengelolaan pendidikan dan pengajaran yang bermuara pada pencapaian mutu pendidikan secara menyeluruh.

¹⁵ Pidarta, *Tugas Pengawas Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 55-57

¹⁶ Boles & Toren, *Characteristic Of Leaders. Of Change Summary Of Characteristic Of Leadership. Valuing Human Resources. Communicator and Listener*. [Http://www.seld.org/change-leadership-character.html](http://www.seld.org/change-leadership-character.html). Diakses pada Tanggal 28 September 2015.

¹⁷ Boles & Toren, *Characteristic Of Leaders. Of Change Summary Of Characteristic Of Leadership. Valuing Human Resources. Communicator and Listener*. [Http://www.seld.org/change-leadership-character.html](http://www.seld.org/change-leadership-character.html). Diakses pada Tanggal 28 September 2015.

Mengutip pendapatnya Sergiovanni,¹⁸ supervisi atau pembinaan profesional adalah bantuan yang diberikan kepada guru agar belajar, bagaimana mengembangkan kemampuannya untuk meningkatkan proses belajar-mengajar di kelas, agar berdampak positif terhadap prestasi belajar siswa. Sebab guru diharapkan mampu berperan aktif sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang berusaha menciptakan organisasi kelas, penggunaan metode mengajar maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola belajar mengajar.¹⁹ Maka tidak mengherankan jika tugas pengawas itu sebenarnya sangat berat, selain membina, membantu juga harus mampu memotifasi guru-guru agar dapat melaksanakan bagaimana proses belajar mengajar dengan baik.

Merujuk pendapat A Sahertian, salah satu dari tugas pengawas sekolah yang selama ini kurang mendapat perhatian adalah supervisi. Supervisi dalam hal ini tidak dimaksudkan sebagai kegiatan pengawas sekolah untuk memata-matai guru, melainkan diartikan sebagai bantuan yang diberikan untuk memperbaiki situasi belajar mengajar.²⁰

Namun demikian menurut Sy Zahera, kegiatan supervisi merupakan komponen yang dapat meningkatkan mutu Sekolah. Hal ini disebabkan pelaku supervisi berhubungan langsung dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Melalui supervisi, supervisor (pengawas sekolah) dapat mempengaruhi perilaku mengajar

¹⁸ Sergiovanni, T, Value-added Leadership. How To Get Extraordinary Performance In Schools. San Diego: Harcourt Brace Javanovich, 1990), hlm. 351.

¹⁹ [Http://www.unjabisniss.com](http://www.unjabisniss.com) 2010.06.kualitas-mengajar-seorang-guru.html. Diakses pada tanggal 15 September 2015, pukul 07.00

²⁰ Suhertian, Piet, A., *Konsep-konsep dan teknik supervisi pendidikan dalam rangka pengembangan Sumberr Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm.36.

guru, sehingga perilaku semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Selanjutnya perilaku mengajar guru yang baik akan mempengaruhi perilaku belajar murid. Jadi tujuan akhir supervisi adalah terbinanya perilaku belajar murid yang lebih baik.²¹

Sehingga yang terpenting untuk diperhatikan juga adalah sasaran utama dari pelaksanaan kegiatan supervisi di sekolah yaitu guru. Dengan demikian, melalui supervisi yang dilaksanakan pengawas sekolah diharapkan profesionalisme guru semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan definisi supervisi menurut Mantja²² yang menyatakan bahwa supervisi adalah setiap layanan yang disumbangkan terhadap guru, yang hasil akhirnya adalah untuk peningkatan (perbaikan) pengajaran guru, pembelajaran murid dan kurikulum.

Namun pada kenyataannya, peran pengawas yang diharapkan dapat meeningkatkan profesional guru, masih dirasakan belum optimal. Selain itu, adanya citra yang kurang baik dari pengawas sekolah oleh guru di Indonesia.

Dardiri Zubairi juga menambahkan bahwa setiap kali madrasah atau sekolah kedatangan pengawas, sudah bisa ditebak apa yang akan disampaikan; pertama, sering kali pengawas melakukan penilaian sepihak. Kedua, pengawas sering underestimate dan menilai kelemahan tanpa memahami konteks masalahnya. Ketiga, pengawas menanyakan berapa jumlah guru, jumlah siswa, atau menanyakan hal-hal lain yang tidak substansial.²³

²¹ Zaheera Sy. *Implementasi dan Kendala Pelaksanaan Pembinaan Profesional Guru di Sekolah Dasar. Jurnal Ilmu Pendidikan*. Jilid 10. Nomor 1, 2003), hlm. 74-75.

²² Mantja, *Model Pembinaan Supervisi Pengajaran*, (Malang: Program Pascasarjana UM, 2000), hlm. 66.

²³ Dardiri Zubairi dalam OPINI: Membangun Pengetahuan dari Pinggiran. Blog pribadi <http://rampak.naong.blogspot.com>. Diakses 06 September 2015.

Sy Zahera menambahkan, selama melakukan penelitian di daerah-daerah terpencil (sekolah-sekolah yang jauh dari kota kecamatan), tampaknya supervisor (pengawas sekolah) masih sangat sibuk untuk mengurus masalah-masalah administratif, masih jarang mereka berada dikelas untuk mengobservasi guru yang sedang mengajar, atau melakukan pertemuan individual untuk menolong guru yang mengalami masalah dalam proses belajar-mengajar.²⁴ Mengenai hubungan antara supervisi dengan profesionalisme guru, menurut Rahmat Suliadi dalam penelitiannya menjelaskan, intensitas supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas mempunyai hubungan yang signifikan dengan profesional guru.²⁵

Merujuk berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa, jika supervisi yang dilakukan pengawas sekolah dapat memberikan motivasi, semangat, kenyamanan, pada guru agar selalu berusaha meningkatkan profesionalisme kinerjanya, maka hasilnya akan lebih baik bukan sebaliknya. Sementara itu disisi lain terkait dengan motivasi, Wulyo²⁶ berpandangan bahwa motivasi adalah seluruh kegiatan termasuk situasi yang mendorong timbulnya kekuatan pada diri individu; Sikap yang dipengaruhi untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan menurut J.P. Chaplin²⁷, motivasi adalah suatu variabel yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

²⁴ Zaheera Sy., *Implementasi dan Kendala Pelaksanaan Pembinaan Profesional Guru di Sekolah Dasar*, (Jurnal Ilmu Pendidikan. 2003), Jilid 10. Nomor 1,75

²⁵ Rahmat Suliadi, *Hubungan antara Supervisi Pengawas Sekolah, intensitas kegiatan Mgmp dan Motivasi Berprestasi Guru dengan Profesionalisme Guru SMA Negeri di Kota Malang*, (Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Malang, 2009), Tidak Dipublikasikan

²⁶ Wulyo, *Kamus Psikologi*, (Surabaya: Bintang Pelajar, 1990), hlm.112.

²⁷ J.P. Chaplin., *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta : Rajawali Press, 2001), hlm.56.

Namun demikian, motivasi bagi guru harus terus dikembangkan. Dengan motivasi menjadi pendorong, penggerak, dan memberikan arah yang positif bagi guru. Salah satu motivasi yang dapat meningkatkan profesionalisme guru adalah motivasi untuk berprestasi (*need for achievement*). Motivasi berprestasi ialah motivasi yang membuat orang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari kondisi sebelumnya. Disisi lain, bekerja tanpa motivasi akan cepat membosankan, hal ini disebabkan karena tidak adanya unsur pendorong yang kuat agar semangat kerja tetap stabil.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Menurut Mc. Clelland²⁸ Motivasi Berprestasi adalah suatu keinginan untuk bekerja dengan baik bukan karena penghargaan social atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan keberhasilan diri. Dengan demikian motivasi berprestasi bersumber dari dalam individu dan mendorong individu tersebut untuk mencapai keberhasilan.

Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi tinggi agar dapat meningkatkan profesionalismenya sehingga dapat memberikan sumbangan yang berharga kepada pendidikan.

Oleh sebab itu kiranya cukup difahami bahwa salah satu motifasi yang dapat mendukung peningkatan profesionalisme guru adalah motifasi untuk

²⁸ David Mc.Clelland, *The Achievement Motive*, (New York: Irvington, Publisher, 1976), hlm. 77-78.

berprestasi. Motivasi berprestasi dapat menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Ditambahkan MC. Celland dalam *widjayakusuma*, menegaskan bahwa motivasi berprestasi adalah “*impetus tu do well relative to some standart of excellence*” yaitu suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktifitas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Tugas mengajar adalah tugas membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru membutuhkan motivasi untuk berprestasi. Guru-guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi diharapkan dapat meningkatkan profesionalismenya sehingga dapat memberikan sumbangan berharga kepada pendidikan di dalam wilayah negara Republik Indonesia tercinta ini.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti dapat disampaikan bahwa:

Pertama, Dinas Pendidikan Nasional di Kabupaten Kolaka Timur telah menganggarkan sebagian biaya pendidikan untuk kemajuan Sumber Daya Manusia, khususnya pendidik atau guru sebagai pengajar.

Kedua, kegiatan pembinaan juga dilakukan oleh pengawas sekolah untuk memperbaiki kualitas Sumber Daya Guru misalnya dengan mengadakan seminar dan workshop.

Ketiga, selain pembinaan yang dilakukan juga diberikan reward bagi guru yang berprestasi dalam bidang pendidikan. Hal tersebut dilakukan untuk

memotivasi guru supaya berprestasi, dengan keinginan untuk berprestasi yang tinggi, diharapkan profesionalisme guru dapat ditingkatkan.

Keempat, Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kabupaten Kolaka Timur adalah lembaga pendidikan di wilayah Kabupaten Kolaka yang sangat bervariasi SDM gurunya. Hal ini disebabkan oleh letak geografis dari masing-masing sekolah berbeda, termasuk kualifikasi akademik pendidikan guru-gurunya juga kurang memadai.

Berdasarkan latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu, penulis menganggap perlu mengetahui secara lebih mendalam pengaruh supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Tingkat Supervisi Akademik ,Motivasi Berprestasi, Dan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur.
2. Adakah Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Secara Bersama-Sama Terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur
3. Adakah Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur?

4. Adakah Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui:

1. Tingkat Supervisi Akademik ,Motivasi Berprestasi, Dan Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur.
2. Pengaruh Secara Bersama-Sama Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur.
3. Pengaruh Secara Terpisah Supervisi Akademik Terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur.
4. Pengaruh Secara Terpisah Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur.

D. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**
 - a. Penelitian ini dapat menyajikan gagasan-gagasan untuk menambah khasanah pengembangan konsep tentang model pendekatan supervisi, oleh karena itu berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya berkaitan dengan pendekatan supervisi.

- b. Memperoleh nilai-nilai yang berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik Negeri maupun Swasta dalam kaitannya dengan Supervisi Akademik dan Motivasi berprestasi dengan profesionalisme Guru.

2. Manfaat Praktis

a. Sekolah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan, Khusus Lembaga SMKN yang ada di kabupaten Kolaka Timur, hasil yang tersajikan dalam penelitian ini nantinya merupakan kondisi nyata yang ada sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan pengelolaan ke depan sehingga dapat meningkatkan Profesionalisme Guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

b. Pengawas

Menjadi masukan bagi pengawas pendidikan agama islam, pengawas Madrasah, pengawas dinas pendidikan nasional dan pengawas Dikmenum dalam melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

c. Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi Kepala sekolah agar berupaya meningkatkan perannya sebagai supervisor dan sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan supervisi akademik, Motivasi Berprestasi dan profesionalisme guru

d. Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan motivasi berprestasi dan kompetensi Profesional hingga ikut berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan menuju peningkatan sumber daya manusia khususnya di lembaga dimana dia bekerja.

e. Komite Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh komite sekolah sebagai perwakilan dari orang tua siswa dan masyarakat untuk meningkatkan peran serta dalam pengambilan keputusan.

f. Para peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya untuk kepentingan pembinaan guru disekolah dan juga dalam rangka melaksanakan supervisi disekolah atau madrasah.

E. Asumsi Penelitian

1. Pengawas sekolah melakukan supervisi di sekolah sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan mengacu kepada ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Terdapat perbedaan dalam hal pemberian supervisi akademik oleh supervisor terhadap guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri.
3. Guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri memiliki kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap diri sendiri (*self evaluation*).

F. Originalitas Penelitian

Penelitian tentang supervisi sebenarnya pernah dilakukan sebelumnya. Namun Fokus penelitian sebagaimana yang diajukan peneliti belum pernah

dilakukan. Adapun Hasil Penelitian yang telah dilakukan peneliti terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Sunardi,2013. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Pembelajaran Guru Pendidikan agama Islam SD Negeri di kecamatan Singosari Malang*.Fokus Penelitiannya adalah : (1) Menjelaskan tentang Pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja pembelajaran guru PAI,(2) Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pembelajaran Guru PAI,(3) Pengaruh Supervis Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja pembelajaran Guru PAI. Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif denagn jenis penelitian *Expost Facto*.Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah : (1) Ada pengaruh positif signifikan Supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di Kecamatan Singosari Malang sebesar 29,3%, dan sisanya dipengaruhi faktor lain, (2) Ada pengaruh positif signifikan Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di kecamatan Singosari Malang sebesar 16,4% dan sisanya dipengaruhi faktor lain, (3) Ada pengaruh positif signifikan secara simultan Supervisi akademik Kepala Sekolah dan Motivasi kerja guru terhadap kinerja guru PAI SD Negeri di kecamatan Singosari Malang sebesar 36,5% dan sisanya di pengaruhi Faktor lain.
2. Amron Dikri,2013. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga*. Fokus Penelitiannya adalah: (1) pengaruh Supervisi

Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, (2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, (3) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *ExPost Facto* yang merupakan penelitian dengan menemukan penyebab yang memungkinkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang disebabkan oleh suatu peristiwa, perilaku atau hal-hal yang menyebabkan perubahan pada variabel bebas yang secara keseluruhan sudah terjadi. Adapun temuan yang dihasilkan dari penelitian ini adalah : (1) supervisi kepala Sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 36,2% dan 38,7% kinerja guru dipengaruhi faktor lain, (2) Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 46,2% dan 53,4% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain, (3) Sebesar 61,3 % kinerja Guru dipengaruhi oleh Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 38,7 % dipengaruhi faktor lain.

3. Asmu'i, 2013. *Hubungan Supervisi Pembelajaran Pengawas dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtudaiyyah Di Kabupaten Pasuruan*. Fokus Penelitiannya adalah : (1) Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi pembelajaran pengawas dengan kompetensi pedagogik guru, (2) Adakah hubungan yang positif dan signifikan perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyyah dengan kompetensi pedagoik guru madrasah, (3) Adakah hubungan yang positif dan signifikan Supervisi pembelajaran pengawas dan

perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kompetensi pedagogik guru Madrasah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif dengan jenis penelitian Korelasi atau penelitian hubungan. Adapun Hasil penelitian yang di peroleh bahwa secara umum ada hubungan yang positif dan Signifikan antara supevisi pembelajaran pengawas dan perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah Ibtidaiyah dengan kompetensi pedagogik guru madrasah Ibtidaiyah, dengan tingkat hubungan yang cukup kuat/tinggi, artinya semakin baik supervisi pembelajaran pengawas dan perilaku kepemimpinan kepala MI semakin tinggi pula kompetensi pedagogik guru MI.

4. Moh. Latif, 2013. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja Inovatif Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang*. Fokus Penelitiannya adalah (1) Menjelaskan deskriptif tentang Supervisi akademik kepala Madrasah, (2) Menjelaskan Gambaran deskriptif iklim Organisasi Madrasah, (3) Menjelaskan gambaran deskriptif kinerja Inovatif Guru Madrasah, (4) Menjelaskan pengaruh supervisi akademik kepala Madrasah terhadap Kinerja Inovatif guru Madrasah. (5) Menjelaskan pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap kinerja inovatif guru Madrasah, (6) menjelaskan Pengaruh supervisi Akademik Kepala madrasah terhadap iklim Organisasi Madrasah, (7) Menjelaskan pengaruh supervisi akademik kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah secara Bersama-sama terhadap

kinerja Inovatif guru madrasah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan berjenis korelasional.

5. Da'i Wibowo, 2013. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec. Kesrana Kab. Brebes*. Fokus penelitiannya adalah : (1) Menganalisis pengaruh Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Guru, (2) Menganalisis pengaruh Kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja Guru, (3) menganalisis pengaruh Supervisi kepala sekolah dan Kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja Guru. Metode penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Ex Post Facto* (non eksperimen). Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah : (1) Supervisi Kepala Sekolah mempunyai pengaruh sebesar 23,8 % terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi faktor lain (2) Kompetensi pedagogik mempunyai pengaruh sebesar 23,6 % terhadap kinerja guru dan sisanya di pengaruhi faktor lain, (3) sebesar 30,5 % kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru secara bersama-sama sedangkan sisanya sebesar 69,5 % dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

Ada Lima penelitian terdahulu yang mendasari dalam penelitian ini. untuk lebih jelasnya peneliti memaparkan persamaan dan perbedaan dalam bentuk tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Perbedaan Penelitian dengan Penelitian
Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Judul dan tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Sunardi, ²⁹ 2013. <i>Pengaruh Spupervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Pembelajaran Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri Di Kecamatan Singosari Malang.</i> Tesis,ProgramPasca sarjana Universitas islam Negeri (UIN)Maulana Malik Ibrahim Malang.	Pelaksanaa Supervisi Akademik	Suprvisi dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Tidak dikaitkan dengan variabel profesionalisme	Suprsvisi dilakukan oleh Kepala Sekolah dan Tidak dikaitkan dengan variabel profesionalisme guru dilakukan oleh pengawas sekolah dan Motivasi untuk berprestasi terhadap Profesionalisme guru SMK Negeri se Kabupaten Kolaka timur
2.	Amron Dikri, ³⁰ <i>Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga,</i> Tesis Proqram Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,2013.	Pelaksanaan Supervisi	Supervis tidak dikaitkan dengan variabel Profesionalisme melainkan dihubungkan dengan Kinerja Guru	
3.	Asmu'i. ³¹ 2013. <i>Hubungan Supervisi Pembelajaran Pengawas dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kompetensi Pedagogik</i>	Pelaksanaan Supervisi Pengawas	Supervisi Pembelajaran di hubungkan dengan Perilaku kepemimpinan kepala madrasah	

²⁹ Sunardi, *Pengaruh Spupervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Pembelajaran Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri Di Kecamatan Singosari Malang.* (Tesis,Program Pascasarjana Universitas islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. 2013).

³⁰ Amron Dikri, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga,*(2013) . (Tesis,Program Pascasarjana Universitas islam Negeri (UIN)Maulana Malik Ibrahim Malang.

³¹Asmu'i,*Hubungan Supervisi Pembelajaran Pengawas dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtudaiyyah Di Kabupaten Pasuruan.* (Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013).

	<i>Guru Madrasah Ibtudaiyyah Di Kabupaten Pasuruan. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.</i>		dan kompetensi pedagogik guru	
4.	Moh.Latif, ³² <i>Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja Inovatif Guru Madrasah Aliyah di Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang.Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang,2013.</i>	Pelaksanaan Supervisi akademik	Supervisi dilakukan Oleh Kepala Madrasah dan tidak dikaitkan dengan Variabel Motivasi Berprestasi dan Profesionalisme	
5.	Da'i wibowo, ³³ 2013. <i>Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kec.Kesrana Kab.Brebes.Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang (UNESA).</i>	Pelaksanaan supervisi	Supervisi dikaitkan dengan Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru	

Dengan demikian, dari hasil data penelitian di atas menunjukkan bahwa penelitian yang berhubungan dengan supervisi sudah begitu banyak, akan tetapi pengukuran tentang tiga variabel antara supervisi pengawas sekolah, motivasi berprestasi guru dengan profesionalisme guru belum ada pembahasannya padahal ketiga variabel ini sangat urgen dalam meningkatkan kemajuan di bidang pendidikan.

³² Moh.Latif, *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja Inovatif Guru Madrasah aliyah Di Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang.*(Tesis, Program Pascasarjana Universitas islam Negeri (UIN)Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013).

³³ Da'i wibowo, 2009. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kinerja guru SD Negeri Kec.Kersana Kab. Brebes.*Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang(UNNES).

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Supervisi Akademik

1. Pengertian supervisi

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau adas atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kretivitas, dan kinerja bawahan. Menurut Suharsimi Arikunto, istilah supervisi baru muncul kurang lebih tiga dasawrsa terakhir ini.³⁴ Sedangkan Depdiknas merumuskan supervisi sebagai berikut : “ Pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk Mengembnagkan situasi belajar mengajar yang lebih baik”.³⁵

Ada beberapa istilah yang hampir sama dengan supervisi bahkan dalam pelaksanaannya istilah-istilah tersebut sering digunakan secara bergantian. Istilah-istilah tersebut antara lain, *pengawasan, pemeriksaan, dan inspeksi*. **Pengawasan** mengandung arti suatu kegiatan untuk melakukan pengamatan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan. **Pemeriksaan** dimaksudkan untuk melihat bagaimana kegiatan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan. **Inspeksi** dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan atau kesalahan yang perlu diperbaiki dalam suatu pekerjaan.³⁶

³⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 20.

³⁵ Depaertemen Pendidikan Nasional. *Petunjuk Pengelolaan Administrasi Sekolah Dasar*. Jakarta: Depdiknas, 1997.

³⁶ E. mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 154-155.

Kemudian berkembang supervisi yang bersifat ilmiah, ialah:

- a. Sistematis, artinya dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinu.
- b. Obyektif dalam pengertian ada data yang didapat berdasarkan observasi nyata bukan berdasarkan tafsiran pribadi.
- c. Menggunakan alat pencatat yang dapat memberikan informasi sebagai umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses pembelajaran di kelas.³⁷

Beberapa tokoh yang mengemukakan pendapat tentang supervisi diantaranya:

- a. Ngalim purwanto mengatakan bahwa supervise adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara aktif.³⁸
- b. Burhanudin, berpendapat supervisi yaitu bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan pada guru dan petugas lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka di bidang pengajaran dengan segala aspeknya.³⁹
- c. Hadar nawawi, berpendapat supervisi yaitu pelayanan yang disediakan oleh pimpinan untuk membantu agar menjadi semakin cakap atau terampil

³⁷ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervise Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*,(Jakarta: Pelita Harapan, 2000), hlm.16.

³⁸ Ngalim purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000),hlm.103.

³⁹Burhanudin,*Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Pendidikan*, (Jakarta: bumi aksara, 1994),hlm.285.

dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tuntutan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan di bidang tugas tersebut.⁴⁰

Dari beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa supervisi bukanlah kegiatan sesaat seperti inspeksi, tetapi merupakan kegiatan yang kontinu, berkesinambungan, sehingga guru-guru selalu berkembang dalam mengerjakan tugas dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dalam supervisi ada proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-guru, pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan kemudian ditransfer kedalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar yang lebih baik, yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik.

2. Pengertian Supervisi Akademik

Menurut Sahertian, supervisi adalah usaha memberikan layanan kepada guru-guru baik secara individual ataupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran dengan tujuan memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Neagley dan Evans, mendefinisikan Supervisi sebagai setiap layanan yang disumbangkan kepada guru, yang hasil akhirnya adalah perbaikan (peningkatan) pengajaran (guru), pembelajaran dan kurikulum.⁴¹

Merujuk pendapat Wiles (dalam Burhanudin) menyatakan bahwa supervisi pendidikan adalah segenap bantuan yang diberikan oleh seseorang dalam

⁴⁰Hadar Nawawi, *Administrasi Sekolah*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996 hlm.196.

⁴¹Neagley, Ross L. and Evans, N. Dean, *Handbook for effective supervision of instruction* (Englewood Cliffs-Prentice Hall, inc, New Yonk. 1980).

mengembangkan situasi belajar mengajar disekolah kearah yang lebih baik.⁴² Sedangkan Mantja, menyatakan bahwa supervisi pengajaran adalah semua usaha yang sifatnya membantu guru atau melayani guru agar ia dapat memperbaiki, mengembangkan bahkan meningkatkan pengajarannya, serta dapat pula menyediakan kondisi belajar murid yang efektif dan efisien demi pertumbuhan jabatannya untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan.⁴³

Dari pendapat-pendapat di atas. Dapat disimpulkan bahwa supervisi merupakan kegiatan membina dan membantu pertumbuhan agar setiap guru mengalami peningkatan pribadi dan profesi. Disisi lain pengertian supervise Akademik atau supervisi pengajaran, Glickman⁴⁴ menyatakan bahwa supervisi pengajaran adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian berarti esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk serta guru dalam mengelola pembelajaran. Apabila di atas dikatan, bahwa

⁴² Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Pendidikan* ,(Jakarta: Bumi aksara,1994),hlm. 285.

⁴³ Manjtja, *Model Pembinaan Supervisi Pengajaran*,(Malang : Program Pascasarjana UM ,2000),hlm.66

⁴⁴ Glickman, Carl D., *Supervision of Instruction, a Development Approach, Allyan and bacon*, (Needham Haight. 1981),hlm.180.

supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran, maka ditambahkan Sergiovanni bahwa menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya⁴⁵. Penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran yang merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik. Apabila dikatakan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya, maka dalam pelaksanaannya terlebih dahulu perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkannya.

Merujuk kepada **Alfonso, Firth, Neville**, ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian Supervisi Akademik yaitu:⁴⁶

- a. Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan prilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensi Supervisi akademik. Sehubungan ini janganlah diasumsikan secara sempit. Bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bisa di aplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan prilaku guru. Tidak ada satupun prilaku supervisi akademik yang baik dan cocok bagi semua

⁴⁵ Sergiovanni, T.J & Stearat, R.J., *Supervision : Human persfektif*. (New York. Mc Graw-Hill Book Company, 1987).

⁴⁶ Alfonso, R.J, Firth, G.R, dan Neville, R.F.. *Instructional supervision, A. Behavior System*, (Boston, Allyn and Bacon, Inc, 1981), hlm.45.

guru⁴⁷ Secara tegas dapat dikatakan bahwa, tingkat kemampuan, kebutuhan, minat, dan kematangan professional serta karakteristik personal guru lainnya harus dijadikan dasar pertimbangan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan, program supervisi akademik.⁴⁸

- b. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara baik, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena itu, supervisi akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru. Dengan demikian akan lebih baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru.
- c. Tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-murid.

3. Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Merujuk pendapat Sergiovanni dan Starrat yang menegaskan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah: (1) meningkatkan pertumbuhan siswa yang pada gilirannya diharapkan dapat mengembangkan masyarakat, (2) untuk kepemimpinan di dalam memelihara kesinambungan readaptasi program pendidikan sepanjang tahun, dari jenjang satu kejenjang lainnya dan dari daerah

⁴⁷ Glickman, Carl D., *Supervision of instruction, a Development Approach*, (Allyn and bacon, Needham Hights, 1981).

⁴⁸ Sergiovanni, T.J & Stearat, R.J., *Supervision : Human Persfektif*. (New York. Mc Graw-Hill Book Company, 1987).

pengalaman belajar yang satu ke pengalaman yang lain, (3) mengembangkan kegiatan belajar mengajar secara kooperatif dan menyenangkan.⁴⁹

Ditambahkan Burhanuddin, yang mengemukakan bahwa tujuan supervisi akademik (pendidikan) adalah : (1) membantu guru dalam memahami dan merancang tujuan-tujuan pembelajaran, (2) membantu guru dalam membimbing siswa dalam pembelajaran, (3) membantu guru dalam menyiapkan dan menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar, (4) membantu guru dalam memahami dan menerapkan metode-metode dan media teknologi pembelajaran, (5) membantu guru dalam memahami dan memenuhi kebutuhan siswa, (6) membantu guru dalam hal menilai kemajuan siswa dan hasil pembelajaran yang dicapai oleh guru dan siswa, (7) membantu guru dalam meningkatkan dan membina semangat kerja mereka dalam rangka pertumbuhan personal dan profesional, (8) membantu guru yang belum berpengalaman disekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya, (9) membantu guru dalam pengenalan lingkungan (environmental scanning) sehingga dapat beradaptasi dan sekaligus memanfaatkan masyarakat dan lingkungannya sebagai sumber belajar yang potensial, (10) mendorong guru agar lebih banyak menfokuskan perhatiannya bagi kemajuan pembelajaran siswa disekolah.⁵⁰

Sedangkan tujuan supervisi akademik menurut Glickman, adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya. Melalui supervisi

⁴⁹ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Pendidikan*, (Jakarta : Bumi aksara, 1994), hlm. 285.

⁵⁰ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Pendidikan* .hlm. 286.

akademik diharapkan kualitas supervisi yang dilakukan oleh guru semakin meningkat.⁵¹

Pengembangan dalam konteks ini janganlah ditafsirkan secara sempit, semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (commiment) atau kemauan atau motivasi (motivation) guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.⁵²

Sergiovanni , juga menambahkan bahwa ada tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.⁵³



Gambar 2.1

Tiga Tujuan supervise Akademik⁵⁴

Penjelasan :

- a. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam memahami akademik,

⁵¹ Neagley, Ross L. dan Evans, N. Dean, Handbook for Effective Supervision of Instruction, Englewood Cliffs Prentice Hall, inc., New York, 1980.. NTB Post, 20 Pebruari 2003.

⁵² Neagley, Ross L. dan Evans, N. Dean, Handbook for Effective Supervision of Instruction.hlm.120.

⁵³ Sergiovanni,T.J & Stearat,RJ..*Supervision : Human Persfektif*,(New York.Mc Graw-Hill Book Company,1987), hlm.100.

⁵⁴ Sergiovanni,T.J & Stearat,RJ..*Supervision : Human Persfektif*.hlm.105.

kehidupan yang ada dikelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.

- b. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar disekolah. Kegiatan ini bisa melalui kunjungan Kepala Sekolah atau Pengawas Sekolah ke kelas-kelas disaat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian siswa-siswanya.
- c. Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (commitment) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut alfonso, Firth, dan Neville .⁵⁵Supervisi Akademik yang baik adalah Supervisi Akademik yang mampu berfungsi mencapai multi tujuan tersebut di atas. Supervisi akademik tidak akan berhasil jika hanya memperhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksikan ketiga tujuan inilah supervisi akademik akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru. Yang pada gilirannya perubahan perilaku guru semakin kearah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik. Sebagaimana digambarkan dalam system pengaruh perilaku supervisi akademik dalam gambar 2.2 sebagai berikut:

⁵⁵Alfonso, RJ, Firth, GR, dan Neville, R.F.,*Instructional Supervision, A. Behavior System*, (Boston, Allyn and Bacon, Inc,1981), hlm. 45.

Gambar 2.2 Sistem Fungsi Supervisi Akademik



Sumber: Alfonso, RJ, Firth, GR, dan Neville, R.F. (1981)⁵⁶

Dari gambar 2.2 tersebut di atas dapat menunjukkan kepada kita bahwa perilaku supervisi akademik secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Hal ini dapat di artikan bahwa melalui supervisi akademik. Supervisor mempengaruhi perilaku mengajar guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Dan selanjutnya pengaruh mengajar guru yang baik mempengaruhi perilaku belajar murid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan akhir supervisi akademik adalah terbinanya perilaku belajar murid yang lebih baik.

Sedangkan mengenai fungsi supervisi, Sergiovani, mengatakan ada tiga fungsi supervisi pendidikan disekolah, yaitu fungsi pengembangan, fungsi motivasi dan fungsi control.

- a. Fungsi pengembangan, berarti Supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dapat meningkatkan ketrampilan guru dalam mengelolah proses pembelajaran.
- b. Fungsi motivasi, berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dapat menumbuh kembangkan motivasi kerja guru.

⁵⁶ Alfonso, RJ, Firth, GR, dan Neville, R.F., *Instructional Supervision, A. Behavior System*, hlm.48.

- c. Fungsi control, berarti supervisi pendidikan apabila dilaksanakan dengan sebaik-baiknya memungkinkan supervisor (kepala sekolah dan pengawas sekolah) melaksanakan control terhadap tugas-tugas guru.⁵⁷

Ditambahkan Swaringan dalam Sahertian dan Mataheru, merinci fungsi supervisi pendidikan sebagai berikut: (1) mengkoordinasikan semua usaha sekolah, (2) memperlengkapi kepemimpinan kepala sekolah, (3) memperluas pengalaman guru, (4) menstimulir usaha-usaha kreatif, (5) memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus, (6) menganalisis situasi belajar mengajar, (7) memberikan pengetahuan dan skill kepada setiap staff, (8) mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar.⁵⁸

4. Prinsip-prinsip dan Teknik Supervisi

Dalam melaksanakan kegiatan supervisi pendidikan, para supervisor hendaknya bekerja secara profesional dan tetap berpegang teguh pada prinsip-prinsip serta teknik-teknik supervisi yang ada. Supervisi pendidikan disekolah dapat berfungsi untuk sarana pengembangan, motivasi dan control apabila dilaksanakan dengan memegang teguh pada prinsip-prinsip tertentu sebagaimana dikemukakan oleh para pakar supervisi pendidikan atau pengajaran.

Menurut Sahertian dan Mataheru, supervisi yang dilakukan oleh pengawas mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut:⁵⁹

⁵⁷ Sergiovanni, T.J & Stearat, R.J. *Supervision : Human Perspektif*. (New York. Mc Graw-Hill Book Company, 1987).

⁵⁸ Sahertian, Piet A., *Supervisi Pendidikan Dalam program Inservice Edycational*, (Jakarta, Ramiba, 1982).

⁵⁹ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip & teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1982), hlm.31.

- a. Ilmiah, yang meliputi sistematis, obyektif dan menggunakan alat instrumen. Yang dimaksud sistematis adalah dilakukan secara teratur, berencana dan kontinu. Obyektif maksudnya adalah data yang diperoleh berdasarkan observasi nyata, bukan ditafsirkan pribadi. Menggunakan alat adalah menggunakan alat yang digunakan untuk mengamankan data yang dapat memberi informasi umpan balik untuk mengadakan penilaian terhadap proses belajar mengajar.
- b. Demokratis, yaitu menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat dan sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif. Artinya seluruh personalia sekolah dapat bekerja sama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
- d. Konstruktif dan kreatif. Maksudnya menerima inisiatif guru dan mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana dimana setiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki.

Sebagaimana pendapat dari W. Mantja.⁶⁰ mengemukakan bahwa prinsip utama dan karakteristik supervisi sekolah modern antara lain : (1) mengutamakan pemantapan dan pemeliharaan hubungan insani yang memuaskan antara staff, (2) Supervisi harus demokratik dan dinamik, sensitive dan penuh pengertian, (3) Komprehensif, untuk seluruh organisasi sekolah baik secara vertical maupun horizontal, (4) berkesinambungan.

⁶⁰ Mantja, W. *Model Pembinaan / Supervisi Pengajaran*. (Malang: Program Pascasarjana UM, 2000).

Sedangkan berdasarkan jumlah kliennya, merujuk pendapat Sahertian, bahwa teknik supervisi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu secara berkelompok (*group devises*) dan secara individual (*individual decives*). Secara individual dapat dilakukan dengan cara : (1) kunjungan kelas (*classroom vistation*) (2) Observasi kelas (*classroom observation*), (3) percakapan pribadi (*individual converse*), (4) saling mengunjungi kelas (*inter visitation*), (menilai diri sendiri (*self evaluation shekck list*).⁶¹

Sedangkan secara kelompok dapat dilakukan dengan cara: (1) pertemuan orientasi bagi guru baru (*orientation meeting new teacher*), (2) penitit penyelenggara, (3) rapat guru, (4) studi kelompok antar guru, (5) diskusi, (6) tukar menukar pengalaman, (7) lokakarya (8) diskusi panel, (9) seminar, (10) *symposium*, (11) *demonstration teaching*, (12) perpustakaan jabatan (13) *bulletine supervise*, (14) membaca langsung (*directed reading*), (15) mengikuti kursus, (16) organisasi jabatan, (17) *curriculum laboraty*, (18) perjalanan sekolah untuk anggota (*field trips*).⁶²

Ada hal penting yang tidak boleh dilupakan menurut Sergiovani bagi seorang supervisor, mengenai cara menghadapi guru yang dibimbing dalam melakukan supervisei yaitu menggunakan teknik langsung dan tidak langsung. Teknik langsung adalah antara supervisor dengan guru yang dibimbing berkomunikasi secara langsung, misalnya dengan cara: (1) menyelenggarakan rapat, (2) workshop, (3) mengunjungi kelas dan (4) mengadakan konferensi.

⁶¹ Sahertian, Piet, *Supervisi Pendidikan Dalam Program Invervise Educational*, (Jakarta, Ramiba, 1982).

⁶² Sahertian, Piet, *Supervisi Pendidikan Dalam Program Invervise Educational*.hlm.25.

Sedangkan teknik tak langsung adalah dengan cara: (1) bulletin board, (2) kuisioner dan (3) membaca terpimpin.⁶³

5. Dimensi Substansi Supervisi Akademik

Para pakar pendidikan telah banyak menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi yang memadai. Dikandung maksud bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi secara utuh. Seseorang tidak akan bekerja secara profesional apabila ia hanya memenuhi salah satu kompetensi diantara sekian kompetensi yang dipersyaratkan.

Nah, kompetensi tersebut merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi. Betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki motivasi bekerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dan sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila ia tidak memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Hal tersebut di atas selaras dengan satu teori yang dikemukakan oleh Glickman⁶⁴ yang menyatakan bahwa seorang guru bisa diklasifikasikan ke dalam prototype profesional apabila ia memiliki kemampuan tinggi (*High level of commitment*).

Penjelasan di atas memberikan implikasi khusus kepada apa seharusnya dilakukan dalam Program Supervisi Akademik. Supervisi yang baik harus mampu

⁶³ Sergiovani, T. J & Stearat, R. J., *Supervision : Human Perspektif*. (New York. Mc Graw-Hill Book Company, 1983).

⁶⁴ Glickman, Carl D. *Supervision of Instruction, a Development Approach*, (Allyn and Bacon, Nedham Hights, 1981).

membuat guru semakin kompeten, yaitu guru semakin menguasai kompetensi, baik kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Oleh karena itu supervisi akademik harus menyentuh pada pengembangan seluruh kompetensi guru. Sehubungan dengan pengembangan dua dimensi ini menurut Neagly, terdapat dua aspek yang harus menjadi perhatian supervisi akademik baik dalam perencanaannya, pelaksanaannya maupun penilaiannya.

Ditambahkan juga dengan merujuk pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang dijadikan perhatian utama oleh supervisor (kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah) dalam melakukan supervisi akademik, yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial. Supervisei yang baik adalah supervisi yang mampu menghantarkan guru-guru menjadi semakin kompeten dibidangnya masing-masing.⁶⁵

6. Kompetensi Dasar Supervisor

Supervisor atau Pengawas yang kompeten adalah supervisor atau pengawas yang dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik sesuai batas tanggung jawab dan kewenangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diantara kompetensi-kompetensi itu ada yang esensial yang harus dimiliki, yaitu:⁶⁶

⁶⁵ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen.

⁶⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Standar supervisi & Evaluasi Pendidikan: Supervisi Akademik & Evaluasi Program*, (Jakarta, 2003), hlm.62.

- a. Kompetensi Umum, yakni mengetahui fungsional tentang agamanya, menghayati dan taat melaksanakan ajaran agamanya, bertindak demokratis, bersikap terbuka, mampu berkomunikasi dengan baik dan menjalin kerja sama dengan pihak lain terkait, bersikap ilmiah dalam segala hal, selalu mengikuti perkembangan pendidikan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, memiliki dedikasi tinggi serta loyal pada tugas dan jabatannya, menghindarkan diri dari sifat tercela, dan memandang pengawas sekolah atau madrasah, guru dan seluruh staf sekolah sebagai mitra kerja bukan bawahan.
- b. Kompetensi khusus, yakni memiliki pengetahuan tentang administrasi pendidikan secara umum dan khusus. Memiliki pengetahuan tentang supervisi pendidikan, menguasai substansi materi supervisi teknik edukatif, menguasai substansi materi supervisi teknik administrasinya, yakni administrasi sekolah, menguasai pendekatan, metode dan teknik belajar mengajar, memiliki kemampuan berkomunikasi, membina dan memberikan contoh-contoh konkret tentang pelaksanaan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang baik, mempunyai kemampuan sebagai mediator, mempunyai kemampuan membimbing dalam hal perolehan angka kredit, membuat karya tulis yang baik, harus bekerja berdasarkan rencana dan tujuan yang ditetapkan dan memiliki kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjunjung tinggi kode etik.

Selain Supervisor memiliki keahlian kompetensi dasar supervisor juga harus memiliki persyaratan lain sebagai persyaratan penunjang. Persyaratan

penunjang inipun juga menjadi keharusan untuk memiliki seorang supervisor atau pengawas diantaranya memiliki sifat rendah hati dan sederhana, bersikap sukamenolong, memiliki sifat sabar dan emosional yang stabil, dan memiliki sikap demokratis.

7. Peranan dan Prilaku Supervisor (Pengawas)

Pembinaan profesional dilakukan karena satu alasan, yaitu pemberdayaan akuntabilitas profesionalisme guru yang pada gilirannya meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. Untuk maksud tersebut, para pengawas melakukan peranannya sebagai berikut:⁶⁷ *Pengawas sebagai peneliti, konsultan atau penasehat, fasilitator, motivator dan pelopor atau pembaharu.*

Seorang pengawas dapat dilihat perannya jika yang dikerjakannya memberikan status dan fungsinya. Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru mengungkapkan bahwa suatu tugas yang dilaksanakan memberi status dan fungsi pada seseorang. Didalam fungsi, nampak peran seseorang. Seorang pemimpin pendidikan yang berfungsi sebagai supervisor nampak dengan jelas peranannya.⁶⁸

Sesuai dengan pengertian hakiki dari supervisi itu sendiri, maka peranan supervisor adalah memberikan support (*supporting*), membantu (*assisting*), dan mengikutsertakan (*sharing*).⁶⁹ *Memberikan support* berarti seorang supervisor dengan segala kemampuan memberikan kiat-kiat yang menjadi dorongan (motivasi) kepada seseorang agar mau berbuat sesuatu. Selanjutnya *memberikan*

⁶⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Standar Supervisi & Evaluasi Pendidikan: Supervisi Akademik & Evaluasi Program*, (Jakarta, 2003), hlm. 54.

⁶⁸ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hlm. 31.

⁶⁹ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, hlm. 31.

bantuan berarti pengetahuan, pengalaman, ide atau keterampilan yang dimiliki supervisor mampu mengarahkan, menuntun, membina maupun membimbing seseorang untuk berbuat sendiri. Sedangkan mengikut sertakan berarti supervisor turut serta terlibat langsung dalam menyelesaikan sesuatu. Sehingga peranan seorang supervisor ialah menciptakan suasana sedemikian rupa agar supaya guru-guru merasa aman dan bebas dalam mengembangkan potensi dan daya kreasi mereka dengan penuh tanggung jawab.

Selain ungkapan peranan supervisor sebagaimana di atas, ada 5 peranan supervisor yang diungkapkan oleh Burhanuddin, yaitu:⁷⁰

Person in the Middle (Orang di tengah). Peran ini mencirikan suatu proses yang menghubungkan antara dua posisi yakni guru dan para administrator.

- a. *Marginal person* (orang pinggiran). Pada peran ini supervisor juga berada di tengah tetapi terasing dari segala resolusi penting yang mempengaruhi sekolah. dengan kata lain, ia tersisih ke samping dari posisi penting. Supervisor biasanya tidak diterima dan tidak dihiraukan oleh kedua belah pihak (guru dan pimpinan sekolah).
- b. *Another teacher* (Guru yang lain). Pada peran ini, supervisor dianggap sebagai orang yang penghubung. Supervisor diberi kekuasaan dan kebebasan bertindak yang sangat kecil.
- c. *Human relation specialiaist* (special hubungan insani). Peran supervisor dalam hal ini adalah sebagai spesialis hubungan insani yang selalu berada ditengah/bersama guru bersikap simpatik terhadap persoalan yang dihadapi

⁷⁰ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: Bumi Aksra, 1990), hlm. 307.

dan dengan cara lain berusaha memperhatikan segala kesalahan dan penyimpangan untuk menjaga kerjasama yang dilakukan tetap terjaga.

d. *Human resources link* (Mata rantai atau penghubung sumber daya manusia).

Pada peran ini supervisor tidak dianggap sebagai alat atau *buffer* organisasi melainkan sebagai anggota kunci dari tim pimpinan sekolah. Peran supervisor dalam hal ini adalah sebagai pelayanan yang pengintegrasian bukan sebagai bantalan besi penahan.

Oleh karena itu peranan pengintegrasian yang dijalankan dianggap perlu didalam hierarki administrasi dan sekaligus mempunyai peranan kunci dalam proses pengambilan keputusan sekolah pada tingkat distrik.

1) ***Tugas Pokok Pengawas Sekolah***

Supervisi yang berhasil adalah mereka yang dapat melaksanakan tugasnya berkenaan dengan diri (orang yang disupervisi).⁷¹ Sedangkan tugas pokok pengawas sekolah/satuan pendidikan adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi di atas minimal ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan pengawas yakni:⁷²

- a) Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja pengawas sekolah, kinerja guru, dan kinerja seluruh staf sekolah.
- b) Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya.

⁷¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2000), hlm.45.

⁷² Nana Sudjana, *Standar Mutu Pengawas*, (Jakarta: Depdiknas, 2006), hlm. 25.

- c) Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah.

Tugas pokok pengawas sekolah yang pertama merujuk pada supervisi atau pengawas manajerial sedangkan tugas pokok yang kedua merujuk pada supervisi atau pengawasan akademik. Secara umum pengawasan manajerial pada dasarnya memberikan pembinaan, penelitian dan bantuan/bimbingan mulai dari rencana program, proses sampai dengan hasil. Bimbingan dan bantuan diberikan kepada pengawas sekolah dan seluruh staf sekolah dalam pengelolaan sekolah atau penyelenggaraan pendidikan di sekolah untuk meningkatkan kinerja. Pengawasan akademik berkaitan dengan membina dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran/bimbingan dan kualitas belajar siswa.

Sedangkan wewenang yang diberikan kepada pengawas sekolah meliputi.⁷³

- a) Memilih dan menentukan metode kerja untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kode etik profesi.
- b) Menetapkan tingkat kinerja guru dan tenaga lainnya yang diawasi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- c) Menentukan atau mengusulkan program pembinaan serta melakukan pembinaan. Wewenang tersebut menyiratkan adanya otonomi pengawas untuk menentukan langkah dan strategi dalam menentukan prosedur kerja kepengawasan.

⁷³ Depdiknas, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2009), hlm.56.

Namun demikian pengawas perlu berkolaborasi dengan kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan tugasnya, sejalan dengan arah pengembangan sekolah yang telah ditetapkan pengawas sekolah. Berdasarkan kedua tugas pokok diatas maka kegiatan yang dilakukan oleh pengawas antara lain:

- a) Menyusun program kerja kepengawasan untuk setiap semester dan setiap tahunnya pada sekolah yang dibinanya,
- b) Melaksanakan penilaian, pengolahan dan analisis data hasil belajar/bimbingan siswa dan kemampuan guru.
- c) Mengumpulkan dan mengolah data sumber daya pendidikan, proses pembelajaran/bimbingan, lingkungan sekolah yang berpengaruh terhadap perkembangan hasil belajar/bimbingan siswa.
- d) Melaksanakan analisi komprehensif hasil analisis berbagai faktor sumber daya pendidikan sebagai bahan untuk melakukan inovasi sekolah.
- e) Meberikan arahan, bantuan dan bimbingan kepada guru tentang proses pembelajaran/bimbingan yang bermutu untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar/bimbingan siswa.
- f) Melaksanakan penilaian dan monitoring penyelenggaraan pendidikan disekolah binaannya melalui dari penerimaan siswa baru, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan ujian sampai pada pelepasan lulusan/pemberian ijaza.
- g) Menyusun laporan hasil pengawasan disekolah binaannya dan melaporkannya kepada Dinas Pendidikan, Komite Sekolah dan stakeholder lainnya.

- h) Melaksanakan penilaian hasil pengawasan seluruh sekolah sebagai bahan kajian untuk menetapkan program pengawasan semester berikutnya.
- i) Memberikan bahan penilaian kepada sekolah dalam rangka akreditasi sekolah.
- j) Memberikan saran dan pertimbangan kepada pihak sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi sekolah berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan.⁷⁴

2) *Fungsi Supervisor (Pengawas Sekolah)*

Untuk melaksanakan pokok tersebut, pengawas sekolah melaksanakan fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial.

Supervisi Akademik adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan bimbingan sekolah.

Sasaran supervisi akademik antara lain membantu guru dalam: merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan, melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan, menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan, memanfaatkan hasil penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran/bimbingan dan memberikan umpan balik secara tepat dan teratur dan terus menerus peserta didik.

Sedangkan supervisi manajerial adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pengelolaan sekolah yang terkait langsung dengan peningkatan efisiensi dan efektifitas sekolah mencakup: perencanaan, Koordinasi,

⁷⁴ Depdiknas, Penyusunan Program pengawasan sekolah: Bahan pelatihan pengawas sekolah, (Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2008), hlm. 17.

Pelaksanaan, Penilaian, dan pengembangan kompetensi SDM kependidikan dan sumber daya lainnya.

3) *Prilaku Supervisor (Pengawas)*

Supervisor sebagai Pembina professional guru diwujudkan dalam prilaku para pngawas/supervisor sebagai Pembina, Mutu prilaku pembinaan tersebut tergantung pada pemahaman pengawas mengenai tujuan profesional. Jika dianalisis, tingkat mutu prilaku pembinaan diwujudkan dalam 6 (enam) bentuk yaitu:⁷⁵

- a) Memperhatikan
- b) Mengerti atau memahami
- c) Membantu dan membimbing
- d) Menumpuk evaluasi diri bagi perbaiki dan pengembangan
- e) Memupuk kepercayaan diri
- f) Memupuk, mendorong bagi pengembangan inisiatif dan kretifitas.

4) *Kompetensi Dasar Seorang Supervisor*

Supervisor/pengawas yang kompeten adalah supervisor/pengawas yang dapat melaksanakan tugas pokoknya dengan baik sesuai dengan batas tanggung jawab dan kewenangan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Diantara kompetensi-kompetensi itu ada yang esensial yang tidak boleh harus dimiliki, yaitu:⁷⁶

⁷⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Standar Supervisi & Evaluasi Pendidikan: Supervisi Akademik & Evaluasi Program*, (Jakarta, 2003), hlm. 21.

⁷⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Standar Supervisi & Evaluasi Pendidikan: Supervisi Akademik & Evaluasi Program*, hlm. 62.

- a) *Kompetensi umum*, yakni memiliki pengetahuan fungsional tentang agamanya, menghayati dan taat melaksanakan ajaran agamanya, bertindak demokratis, bersikap terbuka, mampu berkomunikasi dengan baik dan menjalin kerjasama dengan pihak lain terkait, bersikap ilmiah dalam segala hal, selalu mengikuti perkembangan pendidikan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, memiliki dedikasi tinggi serta loyal pada tugas dan jabatannya, menghindarkan diri dari sifat tercela, dan memandang pengawas adalah sekolah/madrasah, guru dan seluruh staf madrasah sebagai mitra kerja bukan bawahan.
- b) *Kompetensi khusus*, yakni memiliki pengetahuan tentang administrasi pendidikan secara umum dan khusus. Memiliki pengetahuan tentang supervisi pendidikan, menguasai substansi materi supervisi teknik administrasi yakni administrasi sekolah, menguasai pendekatan, metode dan teknik belajar mengajar, memiliki kemampuan berkomunikasi, membina dan memberikan contoh-contoh konkrit tentang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) yang baik, memiliki kemampuan sebagai mediator, memiliki kemampuan membimbing dalam perolehan angka kredit, membuat karya tulis yang baik, harus bekerja berdasarkan rencana dan tujuan yang ditetapkan dan memiliki kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjunjung tinggi kode etik.

Selain supervisor memiliki keahlian kompetensi dasar supervisor juga harus memiliki persyaratan lain sebagai persyaratan penunjang. Persyaratan penunjang ini pun juga menjadi keharusan untuk dimiliki seorang

supervisor/pengawas diantaranya memiliki sifat rendah hati dan sederhana, bersikap suka menolong, memiliki sifat sabar dan emosional yang stabil, dan memiliki sifat demokratis.

8. Tinjauan tentang Supervisi dan Guru

Guru merupakan titik sentral yang langsung berhubungan dengan peserta didik. Kualitas guru sangat menentukan kualitas proses dan hasil belajar siswa. Sementara itu perlu disadari juga bahwa guru memiliki banyak keterbatasan, ia bukanlah orang ahli disegala bidang. Guru juga memiliki banyak masalah, baik pribadi, pekerjaan, keluarga dan sosial. Oleh karena itu guru memerlukan bantuan orang lain yang memiliki pengetahuan, pemahaman dan pengalaman yang cukup memadai berkaitan dengan tugas pendidikan dan pengajaran, guru membutuhkan bantuan untuk memahami dan mengenali karakteristik siswanya secara baik. Guru membutuhkan bantuan untuk dapat mencari dan menggunakan alat peraga yang inovatif dan sebagainya.

Melalui pembinaan atau supervisi akademik baik oleh kepala sekolah atau pengawas sekolah diharapkan dapat mencari solusi permasalahan yang dihadapi guru. Sahertian, menegaskan bahwa setiap profesi harus mengalami pertumbuhan dan perkembangan menuju otonomi profesi, sehingga memiliki kemandirian dan tanggung jawab. Untuk dapat mencapai sikap profesional, perlu pemeliharaan dan perawatan yang kontinu. Sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi yang pesat menuntut setiap guru terus belajar dan meningkatkan kemampuan diri guna mendukung kinerjanya.⁷⁷

Satu sisi, supervisi pengajaran sering juga disebut pembinaan profesional guru meliputi dua kegiatan utama, yaitu: (1) Pembinaan bersifat administrative, (2) Pembinaan yang bersifat akademik.⁷⁸

Sehingga dalam pelaksanaan pembinaan yang bersifat akademik profesional atau edukatif harus mendapatkan perhatian yang lebih besar dari para supervisor. Hal tersebut dikarenakan pembinaan seperti inilah yang dibutuhkan dan berhubungan langsung dengan perbaikan pengajaran. Sedangkan pembinaan yang bersifat administrative tidak secara langsung berkaitan dengan perbaikan pengajaran. Akan tetapi mendukung terselenggaranya kegiatan belajar mengajar secara optimal.

Oleh sebab itu penulis, dengan memperhatikan beberapa pendapat di atas dan merujuk pendapat para ahli bahwa pencapaian supervisi oleh pengawas sekolah jika ditinjau dari pencapaian tujuan dan beberapa teknik supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas terhadap guru adalah:

- a. Memberikan bantuan dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan belajar mengajar,
- b. Membantu guru mengembangkan kurikulum,
- c. Membantu guru mengevaluasi pembelajaran,
- d. Memberikan motivasi guru

⁷⁷ Piet A. Sahertian dan Frans Mataheru, *Prinsip & teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya : Usaha Nasional, 1982), hlm.40.

⁷⁸ Depdiknas, *Penyusunan Program pengawasan sekolah: Bahan pelatihan pengawas sekolah*, Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, 2005.

e. Dan mengembangkan kerjasama.

B. Tinjauan Tentang Motivasi Berprestasi Guru

1. Pengertian Motivasi

Sebelum membahas tentang motivasi berprestasi, terlebih dahulu dibahas tentang pengertian motivasi. Kata motivasi berasal dari kata lain “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Selanjutnya diserap dalam Bahasa Inggris *motivation* berarti pemberi motif, penimbulkan motif atau yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Wulya, motivasi adalah proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong timbulnya kekuatan pada diri individu; sikap yang dipengaruhi untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan J. P Chaplin ⁷⁹ menyatakan bahwa motivasi adalah suatu variable yang ikut campur tangan yang digunakan untuk menimbulkan faktor-faktor tertentu di dalam organisme, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku menuju satu sasaran.

Wahjosumidjo, mengatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.⁸⁰

Dari beberapa pengertian tentang motivasi dapat diketahui bahwa “motiv dan motivasi dapat mendorong, menggerakkan aktifitas individu untuk berbuat, bekerja, mengerjakan sesuatu dalam suatu organisasi”. Selanjutnya, motivasi

⁷⁹ Chaplin, J.P, *Kamus Lengkap Psikologi*, (terj. Kartini Kartono, Rajawali Press)

⁸⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984).

dalam bekerja perlu dipahami agar sumber daya manusia dalam hal ini guru dapat digerakkan dalam mencapai tujuan organisasi, pemberian motivasi kepada guru maupun motivasi yang timbul dari diri guru sendiri untuk bekerja sambil berprestasi diharapkan akan mampu meningkatkan profesionalisme kerja guru yang diharapkan akan berimbans pada tujuan organisasi.

Untuk memahami tentang motivasi, telah banyak teori yang dikemukakan oleh para ahli. Beberapa teori yang telah dikemukakan antara lain: (1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan); (2) Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi); (3) Teori Clyton Alderfer (Teori ERG); (4) Teori Herzberg (Teori DUa FAktor); (5) Teori Keadilan; (6) Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan).

Mengenai motivasi berprestasi, salvin dalam Rifa'i, menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sukses untuk mendukung prestasi yang diinginkan serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut keller, motivasi berprestasi merupakan keinginan dan kecenderungan untuk melakukan sesuatu secepat dan sebaik mungkin.⁸¹

2. Teori Motivasi Berprestasi

a. Teori Motivasi Mc.Clelland.

Teori motivasi berprestasi pertama-tama dikemukakan oleh Mc. Clelland yang didasarkan atas hasil penelitiannya yang mendalam selama lima tahun. Teori ini dikenal sebagai teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau Need for Acievement (NAch), yang menyatakan bahwa motivasi seseorang akan berbeda-

⁸¹ Keller, Kelly and Dogde, *Individual In Society a Textbook of Social Pysikology*, (Tokyo : Mc.Graw Hill Kogakuska, 1987).

beda sesuai kekuatan kebutuhan akan berprestasi. Menurut Mc. Clelland, motivasi berprestasi adalah suatu keinginan untuk bekerja dengan baik. Bukan demi penghargaan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan keberhasilan diri. Dengan demikian motivasi berprestasi bersumber dari dalam individu dan mendorong individu tersebut untuk mencapai keberhasilan.⁸²

Ditambahkan Mc. Clelland dalam teorinya yaitu *Teori Motivasi Berprestasi* Mc. Clelland atau *Mc. Clalland's Achievement Motivation Theory*. Teori ini mengatakan bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Energy akan dilepaskakn dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Selanjutnya energi ini akan dimanfaatkan oleh guru atau karyawan akibat dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai intensif yang terlekat dalam tujuan, ia menegosiasikan motivasi berprestasi sebagai *virus mental* yang bila terjangkit pada seseorang akan mengakibatkan orang itu berperilaku yang sangat enerjik dalam bekerja.⁸³

Menurut Mc. Clelland, ada beberapa hal yang memotivasi seseorang untuk bertindak. Yaitu:

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement=n Ach*)

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, nAch akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Guru akan antusias

⁸² Mc. Clelland, *The Achievement Motive Theory*, (New York: Irvingtong, Publisier,1978),hlm.76.

⁸³ Mc. Clelland, *The Achievement Motive Theory*,hlm.78.

untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh penghargaan atau pendapatan yang tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation = n.Af*)

Kebutuhan ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Kebutuhan akan afiliasi ini akan merangsang gairah bekerja guru atau karyawan karena mereka menginginkan hal-hal: (1) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*); (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of important*); (3) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*) dan (4) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3) Kebutuhan akan Kekuasaan (*need for power = n Pow*)

Kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja guru atau karyawan. *N Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja guru atau karyawan agar mereka mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Ia mengemukakan bahwa para pengejar prestasi (*achievers*) ini mempunyai kualitas sebagai berikut: (1) menyukai situasi aman mereka bertanggung jawab pribadi untuk memecahkan masalah-masalah, (2) cenderung menetapkan sasaran prestasi yang moderat dan

mengambil resiko yang telah diperhitungkan, (3) menginginkan umpan balik yang konkrit tentang hasil pekerjaan mereka. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi itu cenderung mengambil resiko yang sedang-sedang (moderate) saja daripada mengadu untung atas situasi dengan kemungkinan imbalan yang tinggi, tetapi kemungkinan kegagalan juga besar, ini tampaknya secara intuitif berguna.

Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Mc. Clelland di atas. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi sumber motivasi dibutuhkan oleh seorang guru karena motivasi ini berkaitan erat dengan tercapainya tujuan pendidikan. Dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan merupakan kebutuhan berprestasi sedangkan faktor pendorong untuk mencapai tujuan itu adalah motivasi berprestasi. Guru-guru yang berhasil karena adanya motivasi berprestasi akan memberikan sumbangan yang berharga kepada pendidikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, Mc. Clelland mengungkapkan profil orang-orang yang memiliki kebutuhan berprestasi (*nAch*), yaitu:

- 1) Orang dengan *nAch* tinggi memilih untuk menghindari tujuan berprestasi yang mudah dan sulit. Mereka sebenarnya memilih tujuan yang moderat yang mereka pikir akan mampu mereka raih.
- 2) Orang dengan *nAch* tinggi memilih umpan balik langsung dan dapat diandalkan mengenai bagaimana mereka berprestasi.
- 3) Orang dengan *nAch* tinggi menyukai tanggungjawab pemecahan masalah.⁸⁴

⁸⁴ Mc. Clelland, *The Achievement Motive Theory*, (New York: Irvington, Publisher, 1978), hlm.77.

b. Teori Motivasi Kerja Frederick W. Taylor.

Teori motivasi Taylor mungkin dianggap sebagai suatu teori yang paling klasik. Gagasan dasarnya menerangkan bahwa seseorang atau pekerja akan bersedia bekerja dengan baik sekiranya orang tersebut yakin bahwa dirinya akan mendapat imbalan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan itu. Bahwa semangat kerja seseorang akan menurun bila pembayaran imbalannya ditunda.⁸⁵

c. Teori Hierarki Motivasi Abraham H. Maslow

Menurut A. Maslow ; bahwa perilaku karyawan banyak bergantung kepada pemenuhan kebutuhan, Jika kebutuhannya terpenuhi, maka dia akan bergembira. Sebaliknya apabila kebutuhannya tidak terpenuhi, maka dia akan kecewa. Kebutuhan merupakan fondamen yang mendasari perilaku karyawan, tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.⁸⁶ A. Maslow juga mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut dalam sondang : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk merasa memiliki, Kebutuhan harga diri, Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan diri, Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.⁸⁷

d. Teori X dan Y Mc. Gregor

Setelah mengadakan pengamatan terhadap berbagai manajer tradisional, Douglas Mc. Gregor dalam Sondang P Siagian mengemukakan bahwa mereka itu

⁸⁵ Safari, Triantoro, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 179.

⁸⁶ Sondang, P, Siagian, *Teori motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. Rineke Cipta, 2004), hlm. 140.

⁸⁷ Safari, Triantoro, *Kepemimpinan*, hlm 146

bekerja di atas seperangkat asumsi yang disebut “teori X”. Lebih lanjut dikatakan bahwa manusia ini pada hakekatnya adalah : 1) Tidak menyukai bekerja, 2) Tidak menyukai kemauan dan ambisi untuk bertanggung jawab, dan lebih menyukai diarahkan atau diperintah, 3) Mempunyai kemauan yang kecil untuk bereaksi mengatasi masalah-masalah organisasi, 4) Hanya membutuhkan motivasi fisiologis dan keamanan saja, 5) Harus diawasi secara ketat dan sering dipaksa untuk mencapai tujuan organisasi.⁸⁸

Dengan membandingkan teori Hierarki kebutuhan Maslow, Mc. Gregor menyatakan asumsi teori X tersebut jika diterapkan secara menyeluruh dan universal bagi setiap orang dalam organisasi akan sering tidak tepat. Dan pendekatan manajemen yang dikembangkan dari asumsi ini akan banyak mengalami kegagalan mencapai tujuan organisasi. Manajemen berdasarkan perintah dan control ketat melulu, menurutnya tidak banyak berhasil, sebab hanya dapat mengatasi kebutuhan-kebutuhan yang bersifat biologis dan keamanan saja, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri lebih dominan tidak bisa dipuaskan.⁸⁹

Menyadari kelemahan dari teori asumsi X itu, maka Mc.Gregor memberi alternatif teori Y yang menyatakan bahwa pada dasarnya manusia itu pada Hakekatnya tidak malas dan dapat dipercaya. Secara keseluruhan teori Y mengenai manusia adalah sebagai berikut : 1) Pekerjaan itu pada hakekatnya seperti bermain dapat memberikan kepuasan kepada seseorang. Keduanya, bekerja dan bermain merupakan aktivitas fisik sehingga diantara keduanya tidak

⁸⁸ Sondang,P,Siagian,*Teori motivasi dan Aplikasinya*,(Jakarta:PT.Rineke Cipta,2004), hlm.162.

⁸⁹ Sondang,P,Siagian,*Teori motivasi dan Aplikasinya*,hlm.163.

ada perbedaan, jika semua keadaan sama-sama menyenangkan, 2) Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan hal itu tidak bisa dihindari dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi, 3) Kemampuan untuk berkreaitivitas di dalam memecahkan persoalan-persoalan organisasi secara luas didistribusikan kepada seluruh karyawan, 4) Motivasi tidak saja berlaku pada kebutuhan-kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri, tetapi juga pada tingkat kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan keamanan, dan 5) Orang-orang dapat mengendalikan diri dan kreatif dalam bekerja jika dimotivasi secara tepat.⁹⁰

Setelah melakukan penelitian terhadap akuntan dan insinyur Herzberg dalam Triantoro Safaria menyimpulkan bahwa ada dua faktor yang menentukan kepuasan kerja seseorang. Faktor pertama dinamakan faktor motivator (*motivator factor*) yang menentukan dan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, jika faktor motivator ini ada dalam pekerjaan maka individu akan mengalami kepuasan kerja. Faktor Kedua adalah faktor kesehatan (*hygiene factor*) yang menentukan ketidakpuasan seseorang, jika faktor ini ada dalam pekerjaan, maka individu tidak mengalami kepuasan kerja.⁹¹

Menurut Herzberg apa yang selama ini dianggap bahwa kepuasan lawan dari tiada kepuasan adalah salah. Menurut teori ini kepuasan adalah lawan dari tiada kepuasan dan ketidakpuasan adalah lawan dari tiada ketidakpuasan, Sehingga dengan asumsi ini menghilangkan faktor ketidakpuasan bukan berarti secara langsung akan meningkatkan kepuasan kerja, ini tidak saling mempengaruhi dan tidak saling berhubungan dalam satu garis kontinum.

⁹⁰ Safari, Triantoro, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 165.

⁹¹ Safari, Triantoro, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 185

Penerapan teori ini bagi para guru profesional adalah bagaimana memunculkan motivasi untuk berprestasi kerja, sekaligus menghilangkan hambatan dari adanya faktor kesehatan yang tidak sesuai. Misalnya seorang guru diberikan pengakuan, kemauan kerja, tugas-tugas yang menantang. Gaji yang besar tidak menjamin seseorang menjadi semangat bekerja, tetapi menjamin hilangnya semangat, sedangkan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawannya pemimpin membaginya dengan tugas yang menantang, pengakuan, tanggung jawab dan kemajuan karir serta pribadi.

Faktor hygiene hanya merupakan faktor preventif untuk mencegah munculnya ketidakpuasan, tetapi faktor hygiene ini tidak bisa mempengaruhi munculnya motivasi untuk berprestasi. Untuk mampu meningkatkan motivasi kerja guru harus siap menerima tugas yang menantang, pengakuan, kesempatan meraih prestasi, tanggung jawab dan kemajuan karirnya. Faktor ini merupakan faktor motivasi yang secara langsung mempengaruhi munculnya motivasi berprestasi bagi guru dalam pekerjaannya.⁹²

C. Ciri-ciri Individu Bermotivasi Prestasi Tinggi

McClelland juga menyatakan bahwa ciri-ciri individu yang mempunyai motivasi kerja atau pencapaian tinggi adalah : (a) suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi, (b) suka mengambil resiko yang sederhana, (c) lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggung jawab bagi keberhasilan kerja itu, (d) suka mendapat kemudahan tentang kerja itu, (e) lebih mementingkan

⁹² Safari, Triantoro, Kepemimpinan, (Jakarta: Graha Ilmu, 2004), hlm. 188

masa depan dari pada masa sekarang dan masa lalu, dan (f) tabah apabila menemui kegagalan. Sifat-sifat tersebut dikatakan sebagai puncak yang membedakan seseorang. Seseorang individu itu lebih berhasil daripada individu yang lain karena mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih ditekan.

Keller, Kelley dan Dogde berpendapat bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki karakteristik sebagaimana berikut: (1) senang bekerja keras, (2) menyukai situasi dimana ia dapat menilai sendiri kemajuan dan keberhasilan yang dicapai dan akan lebih senang melakukan control pribadi atas pelaksanaan tugas-tugasnya, (3) cenderung bertindak atau menetapkan pilihan yang realitas, (4) memiliki perspektif waktu yang jauh ke depan, ia juga merasa waktu berjalan dengan cepat sehingga ia perlu menggunakan waktu seefisien mungkin.⁹³

Sedangkan Handoko, mengatakan bahwa orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan dan menginginkan tanggung jawab pribadi hasil-hasil yang dicapai, (2) mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi secara layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan, (3) mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik, tentang

⁹³ Keller, Kelly and Dogde. *Individual in Society a Textbook of Social Psychology*. (Tokyo : Mc.Graw Hill Kogakuska, 1987).

sesuatu yang telah dikerjakan, (4) mempunyai keterampilan dan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan organisasi.⁹⁴

Berdasarkan data di atas maka ciri-ciri orang yang bermotivasi berprestasi adalah orang yang memiliki motivasi berprestasi berorientasi kepada prestasi. Mereka lebih mementingkan tugas dari pada hal-hal lain dan keberhasilan kerja adalah sasaran utama mereka. Karena pemikiran inilah motivasi berprestasi guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur perlu diteliti, sehingga diharapkan para administrator pendidikan mendapatkan masukan untuk merencanakan lebih lanjut hal-hal yang perlu mereka lakukan untuk meningkatkan motivasi berprestasi para guru.

Beberapa langkah untuk mengembangkan motivasi berprestasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan-tujuan atau hasil-hasil akhir dari kegiatan harus bersifat khusus dan ditentukan dengan tegas.
2. Tujuan atau hasil yang ingin dicapai harus menunjukkan suatu tingkat resiko yang sedang untuk individu-individu yang terlibat. Ini berarti bahwa tujuan harus mengandung resiko yang tinggi, sehingga akan mengejutkan atau menghalang-halangi individu yang terlibat.
3. Tujuan-tujuan harus memiliki sifat sedemikian rupa. Sehingga tersebar sewaktu-waktu dapat disesuaikan sebagai jaminan situasi, terutama apabila tujuan-tujuan tersebut berbeda banyak.

⁹⁴ Handoko ,Hani,*Pengantar Manajemen*,(Jogjakarta: Andi,1991).

4. Individu-individu harus diberi umpan balik yang seksama dan jujur mengenai prestasi mereka.
5. Individu-individu diberi tanggung jawab untuk suksesnya hasil dari kegiatan-kegiatan mereka. Tanggung jawab terhadap hasil-hasil ini harus merupakan tanggung jawab yang sungguh-sungguh.
6. Penghargaan-penghargaan dan hukuman-hukuman dengan hasil kerja yang sukses atau gagal harus di hubungkan dengan selayaknya dengan tujuan hasil kerja.

Dengan memperhatikan pendapat-pendapat di atas, maka penelitian ini penyusunan kuisisioner tentang motivasi berprestasi terdiri dari aspek-aspek: (1) pengambilan resiko (*risk-taking*), (2) semangat dan inovasi, (3) tanggungjawab pribadi (*individual responsibility*), (4) umpan balik pekerjaan,(5) perencanaan jangka panjang (*long range planing*), (6) kemampuan berorganisasi (*organizational ability*).⁹⁵

D. Tinjauan Tentang Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam pembahasan ini, *pertama* penulis akan menguraikan tentang profesi, profesional dan profesionalisme. **Profesi** adalah riwayat pekerjaan, pekerjaan (tetap), pencaharian pekerjaan yang merupakan sumber kehidupan.⁹⁶ Selanjutnya Soejipto dan Raflis Kosasi mengikuti pendapat Ornstein dan Levine menyatakan bahwa *profesi* adalah jabatan, dia menulis beberapa tentang pengertian profesi yaitu melayani masyarakat merupakan karir yang akan

⁹⁵ Mc. Clelland, *The Achievement Motive*, (New York: Irvington, Publisers, 1976), hlm. 77-78.

⁹⁶ Pius A. dan Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994),hlm. 13.

dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan), Memerlukan bidang dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya) dan memerlukan perhatian khusus dengan waktu yang panjang.⁹⁷ Ditambah Hendiyat Soetopo berpendapat bahwa **profesi** adalah jabatan atau pekerjaan yang mempersyaratkan keahlian sebagai hal yang melatarbelakangi, memiliki etika organisasi profesi yang mewadahnya.⁹⁸

Selanjutnya pengertian **profesional** adalah yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau telah dibandingkan baik secara konsepsional secara teknik atau latihan. Merujuk pendapat para ahli diantaranya adalah:

- a. Menurut Arifin *Profession* mengandung arti yang sama dengan kata *accupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. **Profesionalisme** berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan.⁹⁹
- b. Sedangkan menurut Ahmad Tafsir profesionalisme ialah faham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh seorang yang profesional.¹⁰⁰ Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi itu harus mengandung keahlian artinya suatu program itu mesti dilandasi oleh suatu keahlian khusus untuk profesi.

⁹⁷ Soejipto, Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 15.

⁹⁸ Hendiyat Soetopo, *Pendidikan dan Pembelajaran (teori, permasalahan dan praktek)*, Malang: UMM Press, 2005), hml. 208.

⁹⁹ Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 105.

¹⁰⁰ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung :PT Remaja Rosda Karya, 1994), hlm. 107.

Profesionalisme dalam pendidikan tidak lain ialah seperangkat fungsi dan tugas dalam lapangan pendidikan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaan yang mampu menekuni bidang profesinya selama hidupnya. Mereka itu adalah para guru yang profesional yang memiliki kompetensi keguruan berkat pendidikan atau latihan dilembaga pendidikan guru dalam jangka waktu tertentu.

Mengingat pentingnya profesionalisme dalam Hadits shahih Al-jamius shahih Bukhari Muslim mengatakan bahwa :

ان الله لا يقبض العلم انتزاعا ينتزعه ولكن يقبض العلم بقبض العلماء حتى اذا لم يترك عالما اتخذ الناس رؤسا جهالا فاستلوا فأفتوا بغير علم فضلوا فأضلوا (رواه بخاري و مسلم)

Artinya “*Sesungguhnya Allah tidaklah menahan ilmu dari manusia, tetapi dia akan menahan ilmu dengan di tahannya (diambilnya) para ulama, sehingga jika sudah tidak ada lagi seorang alim ahli maka manusia selalu mengangkat orang-orang yang bodoh sebagai pemimpin mereka. Maka bertanyalah orang-orang, lalu dijawablah dengan tanpa ilmu, maka sesatlah mereka dan menyesatkan*”. (HR. Bukhari, Muslim)¹⁰¹

Dari Hadits di atas dapat disimpulkan bahwasanya, seorang pemimpin haruslah orang yang mempunyai keahlian. Oleh karena itu dianjurkan untuk menguasai ilmu pengetahuan agar rakyatnya atau umatnya tidak tertindas dan mampu membawa mereka kejalan yang lebih baik demikan juga dengan umatnya untuk menuntut ilmu sebagai bekal ilmu pengetahuan dan penerus sebagai pemimpin yang profesional.

Dalam terjemah tafsir Ai-Maraghi, dengan kalimat:

¹⁰¹ Hussein Bahreisj, *Himpunan Hadits Shahih Muslim*, (Surabaya :,Al-Ikhlash, 1987),hlm.39.

اعْلَمُوا عَلَي مَكَائِتِكُمْ

Mengandung pengertian bahwa seseorang harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian bekerja dan keahlian masing-masing, sehingga mereka mampu menangani pekerjaannya dan mampu mengembangkan segala potensi yang ada pada dirinya guna kemajuan hasil kerja. Dan mereka akan selalu mendapat petunjuk Allah SWT.¹⁰²

Selanjutnya, penulis mencari pemahaman tentang guru dengan melalui beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli antara lain : Moh Uzer Usman, menyatakan bahwa guru merupakan keahlian khusus sebagai guru. Sedangkan Amin Daien Kusuma, menyatakan bahwa guru adalah pihak atau subyek yang melakukan pekerjaan mendidik dengan demikian pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan diatas. maka secara umum diartikan bahwa guru adalah orang yang memberikan pengetahuan dalam hal mengajar kepada anak didik baik dari aspek kognitif, afektif serta psikomotorik.

Selanjutnya Roestiyah NK dengan staf pembina ilmu keguruan IKIP Malang menjelaskan bahwa guru profesional adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap profesional yang mampu dan setia mengembangkan profesinya menjadi anggota organisasi profesional pendidikan, memegang teguh kode etik profesinya, ikut serta dalam mengkomunikasikan usaha pengembangan profesinya dan bekerja sama dengan profesi yang lain.¹⁰³

¹⁰² Al-Maaraghi, Ahmad Mushtafa, *Terjemah Tafsir Ai-Maraghi*, Semarang : CV Toha Putra, 1989), hlm.68.

¹⁰³ Roestiyah N.K, *Masalah-masalah Ilmu Keguruan*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1982), hlm.181.

Adapun Imam Tholkhah dan A. Barizi mengutip pendapat M.Arifin menegaskan bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu menjejawantahkan seperangkat fungsi dan tugas keguruan dalam lapangan pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaan yang mampu mengembangkan kekaryaannya itu secara ilmiah disamping mampu menekuni profesinya selama hidupnya.¹⁰⁴ Sehingga dengan merujuk beberapa pendapat diatas, guru profesional adalah guru yang memiliki kecakapan dalam manajemen kelas dalam rangka proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Secara sederhana kualifikasi profesional kependidikan guru dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kapabilitas personal (*person capability*) yaitu guru diharapkan memiliki pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif.
- b. Guru sebagai inovator yang berarti memiliki komitmen terhadap upaya perubahan dan informasi. Guru diharapkan memiliki pengetahuan kecakapan, dan keterampilan serta sikap yang tepat terhadap pembaruan dan sekaligus penyebar ide pembaruan efektif.
- c. Guru sebagai develover yang berarti ia harus memiliki visi keguruan yang mantap dan luas persfektifnya. Guru harus mampu dan mau melihat jauh kedepan (*the future thinking*) dalam menjawab tantangan-tantangan zaman yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai sebuah sistem.

¹⁰⁴ Imam Tholkhah dan A. Barizi, *Membuka Jendela Pendidikan (Mengurai Akar Tradisi Dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam)* 2004.

2. Tugas dan Tanggung jawab Guru

Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pendidikan sangat berat, guru tidak hanya memberikan berupa material dan pengetahuan, tetapi juga pada investasi nilai-nilai moral dan spritual yang diembannya untuk ditransformasian ke arah pembentukan kepribadian anak didik. Guru dituntut bagaimana membimbing melatih, dan membiasakan anak didik berperilaku yang baik. Di sekolah sebenarnya tugas dan tanggung jawab, guru harus mengetahui apa, mengapa dan bagaimana proses perkembangan jiwa anak itu, karena sebagai pendidik formal memang bertugas untuk mengisi kesadaran anak, membina mental mereka, membentuk moral mereka dan membangun kepribadian yang baik dan integral, sehingga mereka kelak berguna bagi nusa dan bangsa. Tugas guru merupakan tugas pokok profesi guru yaitu sebagai pengajar karena lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran.

Sejalan dengan Peters, Amstrong sebagaimana dikutip oleh Nana Sudjana membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori yakni:

- a. Tanggung jawab dalam pengajaran.
- b. Tanggung jawab dalam memberikan bimbingan.
- c. Tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum.
- d. Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi.
- e. Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1987), hlm. 15.

Sedangkan menurut Piet A. Sahertian dan Ida Alaeda mengemukakan bahwa tugas guru dikategorikan dalam tiga bagian yaitu: Tugas Profesional, tugas personal, dan tugas sosial.

Pertama Tugas profesional yaitu menjadikan guru memiliki peranan profesi dan peranan profesional di antaranya sebagai berikut:

- 1) Seorang guru diharapkan menguasai pengetahuan yang diharapkan sehingga ia dapat memberikan kegiatan kepada siswa dengan hasil baik.
- 2) Seorang pengajar yang menguasai psikologi tentang anak.
- 3) Seorang penanggung jawab dalam membina disiplin.
- 4) Seorang penilaian dan konselor terhadap kegiatan anak.
- 5) Seorang pengemban kurikulum yang sedang dilaksanakan.
- 6) Seorang penghubung antar sekolah, masyarakat dan orang tua.
- 7) Seorang pengajar yang terus menerus mencari (menyelidiki) pengetahuan yang baru dan ide-ide yang baru untuk melengkapinya.¹⁰⁶

Adapun tugas pokok seorang guru dalam kedudukannya sebagai pendidik profesional sebagaimana yang disebutkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tanggal 11 Juli 2003 pada Bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan pasal 39 ayat 1 dan 2 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

¹⁰⁶ Nurdin Syafruddin, *Guru Profesional Dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta : Ciputat Pres, 2002).

- 2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁰⁷

Dari kriteria diatas, menunjukkan bahwa tugas pokok seorang guru sebagai tenaga pendidik adalah menyelenggarakan tugas mengajar dan seluk beluk yang berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar.

Kedua Guru merupakan tonggak utama dalam proses belajar mengajar di kelas. Oleh karena itu kemampuan guru merupakan indikator keberhasilan proses belajar mengajar. Disamping tugas personal atau pribadi yaitu tugas terhadap diri sendiri, terhadap keluarga, dan terutama tugas dalam lingkungan masyarakat. Nampak sering kali guru tidak dapat memisahkan antara tanggung jawab sebagai seorang pendidik dan kepentingan pribadinya. Karena itu seorang guru harus mengetahui peran tanggung jawab yang diembannya dalam sisi kehidupan.

Ketiga Seorang guru adalah penceramah zaman, karena posisi dalam masyarakat, maka tugasnya lebih dari tugas profesional yang telah disebutkan diatas. Ia juga harus mempunyai komitmen dan konsep tentang masyarakat dalam perannya sebagai warga negara dan sebagai agen pembaharuan atau sebagai penceramah masa depan.¹⁰⁸

Argumen sosial yang masih timbul dalam masyarakat adalah menempatkan pendidikan guru dalam posisi yang terhormat, yang bukan saja

¹⁰⁷ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, (Bandung: Citra Umbara, 2003, hlm. 27.

¹⁰⁸ Piet A. Sahertian. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program In-Service Education*, (surabaya: Rineka Cipta, 1990), hlm.39.

ditinjau dari profesi atau jabatannya namun lebih dari itu merupakan sosok yang sangat kompeten terhadap perkembangan kepribadian anak didik untuk menjadi manusia kader pembangunan.

Dari beberapa penjelasan di atas juga menyangkut tugas pokok seorang guru dalam kedudukannya sebagai pendidik profesional sebagaimana yang di sebutkan dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah sebagai berikut : (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁰⁹

Sehingga kriteria di atas, dapat menunjukkan bahwa tugas pokok seorang guru sebagai tenaga pendidik adalah menyelenggarakan tugas mengajar dan seluk beluk yang berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar.

3. Kriteria Guru Profesional

Guru merupakan satu faktor pendidik yang sangat dominan, sebab gurulah yang akan bertanggung jawab dalam perubahan anak didiknya. Untuk dapat melaksanakan peran serta tanggung jawabnya, maka diperlukan adanya persyaratan yang harus di penuhi oleh guru. Guru yang baik harus memenuhi

¹⁰⁹ *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional* tanggal 11 Juli 2003 pada Bab XI tentang pendidikan dan tenaga kependidikan pasal 39 ayat 1 dan 2, (Bandung: citra Umbara), hlm.27.

syarat-syarat kepribadian dan syarat-syarat teknik, Hendiyat Soetopo mengutip pendapat Prayitno mengemukakan syarat-syarat yang dimiliki oleh guru yaitu:

- a. **Gagasan**, yaitu bahwa guru harus kaya akan gagasan dan pribadinya hendaknya dinamis menanggapi setiap rangsangan dan tantangan.
- b. **Usaha**, yaitu usaha-usaha nyata dari guru berdasarkan gagasan yang telah dimilikinya.
- c. **Rasa**, yaitu rasa keserasian hubungan antara pendidik dan subyek didik dan keserasian suasana pendidikan.
- d. **Utama**, atau keutamaan yaitu nilai-nilai luhur yang dijunjung tinggi, termasuk nilai-nilai agama, norma, dan etika yang harus dipegang baik guru maupun peserta didik.¹¹⁰

Hal ini sesuai dengan Undang-undang sistem pendidikan nasional pada Bab XI tentang pendidik dan tenaga kependidikan Pasal 40 ayat 2 bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban : (1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. (2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. (3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.¹¹¹

Menurut Ali Syaifullah seorang guru yang profesional memiliki persyaratan- persyaratan yang harus dipenuhi antara lain yaitu:

¹¹⁰ Soetopo, Hendiyat, *Pendidikan dan Pembelajaran (teori, permasalahan, dan praktek)*. (Malang: UMM Press, 2005), hlm. 212.

¹¹¹ *Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*, hlm.28.

- 1) Pengetahuan tentang manusia dan masyarakat, seperti antropologi sosial atau budaya, sosiologi pendidikan serta psikologi.
- 2) Pengetahuan dasar fundamental jabatan profesi seperti ilmu keguruan dan pendidikan.
- 3) Pengetahuan keahlian dalam bidang cabang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan seperti ilmu pasti, ilmu ekonomi, serta sejarah ataupun ilmu pengetahuan lainnya.
- 4) Keahlian dalam kepemimpinan pendidikan yang demokratis, seperti hunian and publik relation yang luas dan baik.
- 5) Memiliki filsafat pendidikan yang pasti dan tetap serta dapat dipertanggung jawabkan.¹¹²

Menurut Amir Daien, persyaratan yang harus dimiliki oleh guru adalah pedagogis dedaktik yang meliputi:

- 1) Pengetahuan tentang pendidikan, yang meliputi : Ilmu pendidikan teoritis dan ilmu sejarah pendidikan.
- 2) Pengetahuan psikologis, yang meliputi : Psikologi umum, psikologi anak atau perkembangan dan psikologi pendidikan.
- 3) Pengetahuan tentang kurikulum.
- 4) Pengetahuan tentang metode mengajar.
- 5) Pengetahuan dasar dan tujuan pendidikan.
- 6) Pengetahuan tentang moral, nilai-nilai dan norma-norma.¹¹³

¹¹² Ali Syaifullah, *Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan*,(Jakarta: Usaha Nasional, 1982),hlm. 88.

¹¹³ Amir Daien K., (*Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1989), hlm.176-177.

Dengan dasar pengetahuan, maka guru sangat diharapkan dalam praktek, guru dengan bekal pengetahuan yang cukup dan lebih tinggi dari apa yang dimiliki oleh anak didiknya, maka ia akan tampil fit dan penuh dengan keyakinan serta kepercayaan diri dimuka kelas. Dengan demikian guru akan sadar bahwa guru itu benar-benar diharapkan dan dibutuhkan.

Guru yang profesional juga disarankan memiliki kepekaan emosional sehingga ia merasa senang dalam menjalankan profesinya. Profesional guru kiranya merupakan kunci pokok kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran di sekolah, juga mampu mengantarkan anak didik dalam pembelajaran untuk menemukan, mengelola dan memadukan apa yang diperoleh anak didik. Selain itu, guru profesional mampu memecahkan persolan-persolan yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan nilai maupun keterampilan hidupnya dan diyakini mampu memungkinkan anak didik berfikir, bersikap dan bertindak kreatif.

4. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar mengajar sehingga kompetensi ini dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar.

Menurut Undang-undang, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.¹¹⁴ Undang-undang tersebut selaras dengan Permen RI yang menjelaskan bahwa Standar

¹¹⁴ Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen

kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama,yaitu:(1) Kompetensi pedagogik, (2) kompetensi Kepribadian, (3) Kompetensi Sosial, (4) Kompetensi Profesional.¹¹⁵

Menurut Nana Sudjana kompetensi guru dapat dibagi menjadi tiga bidang yaitu :

- a. *Kompetensi bidang kognitif* yaitu kemampuan intelektual seperti penguasaan mata pelajaran, pengetahuan mengenai cara mengajar, pengetahuan mengenai belajar dan tingkah laku individu, pengetahuan tentang bimbingan dan penyuluhan, pengetahuan tentang administrasi kelas, evaluasi belajar siswa, pengetahuan tentang kemasyarakatan serta pengetahuan umum lainnya.
- b. *Kompetensi bidang sikap*, artinya kesiapan dan kesediaan guru terhadap berbagai hal yang berkenaan dengan tugas dan profesinya. Misalnya sikap menghargai pekerjaan yang dibinanya, memiliki kemauan yang keras untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.
- c. *Kompetensi perilaku atau performance* artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan atau berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan atau perencanaan mengajar.¹¹⁶

¹¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan,diterbitkan Peraturan menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

¹¹⁶ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung : Sinar Baru, 2005),hal.18.

Kemampuan melaksanakan tugas-tugas menjadi tanggung jawab guru merupakan sebagian dari kompetensi profesionalisme guru. Moh. Uzer Usman mengemukakan tiga tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. (a) mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, (b) mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, (3) melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.¹¹⁷ DG Armstrong dalam Nana Sudjana mengemukakan ada lima tugas dan tanggung jawab pengajar, yakni tanggung jawab dalam (a) pengajaran, (b) bimbingan belajar, (c) pengembangan kurikulum, (d) pengembangan profesinya, dan (e) pembinaan kerjasama dengan masyarakat.¹¹⁸

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat penulis simpulkan tentang tugas guru yaitu tugas pengajaran, bimbingan dan latihan kepada siswa, pengembangan profesi guru, dan pengabdian masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Sehingga kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesional guru yang merupakan suatu kemampuan mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Selanjutnya pengertian dasar kompetensi (*Competency*) yakni kemampuan atau kecakapan. Menurut Mc. Load dalam Moh Uzer Usman Kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. sedang yang dimaksud dengan kompetensi

¹¹⁷ Usman, Moh Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 7.

¹¹⁸ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1987), hlm. 69

guru (*teacher competency*) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai pengajar yang dilakukan secara bertanggung jawab dan layak.¹¹⁹ Glesser dalam Nana Sudjana mengemukakan empat jenis *kompetensi tenaga pengajar*, (a) mempunyai pengetahuan belajar dan tingkah laku manusia, (b) menguasai bidang ilmu yang dibinanya, (c) memiliki sikap yang tepat tentang dirinya sendiri dan teman sejawat serta biadang ilmunya, (d) keterampilan mengajar.¹²⁰

Dari kompetensi tersebut, jika ditelaah secara mendalam, maka hanya mencakup dua bidang kompetensi yang pokok bagi guru, yaitu kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni : a. Merencanakan program belajar mengajar, b. Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar, c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar, d. Menguasai bahan pelajaran dalam pengertian bahan pelajaran yaitu bidang studi atau mata pelajaran yang dipegangnya. Kemampuan-kemampuan yang tersebut di atas merupakan kemampuan yang sepenuhnya harus dikuasai guru yang bertaraf profesional.¹²¹

Kemampuan-kemampuan yang disebutkan dalam empat komponen diatas merupakan kemampuan yang sepenuhnya harus dikuasai guru yang bertaraf profesional, untuk mempertegas dan memperjelas kemampuan tersebut, berikut

¹¹⁹ Usman, Moh Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, hlm. 14.

¹²⁰ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo 2005), hlm. 69.

¹²¹ Didaktif Metodik Kurikulum IKIP Surabaya, Team. *Pengantar Didaktif Metodik Kurikulum Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993).

ini akan dibahas satu persatu yaitu: (a) Kemampuan merencanakan program belajar mengajar, (b) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar, (c) Memiliki kemampuan proses belajar mengajar, (d) Menguasai bahan pelajaran.¹²²

Dari beberapa uraian diatas menunjukkan betapa pentingnya penguasaan kompetensi bagi guru yang profesional, karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri. Mengenai pemikiran tentang peningkatan kualitas guru melalui profesionalisasi dimulai Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) pada tahun 1979. P3G berhasil merumuskan 3 kemampuan kompetensi penting yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Ketiga kompetensi tersebut adalah kompetensi profesional, kompetensi personal, dan kompetensi sosial.¹²³

Sebagaimana dijabarkan oleh Suharsimi Arikunto mengenai tiga kompetensi tersebut antara lain:

- a. *Kompetensi profesional*, artinya bahwa guru memiliki pengetahuan yang luas serta dalam tentang *subjec matter* (bidang studi) yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar.
- b. *Kompetensi personal*, artinya bahwa guru harus memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi bagi subyek. Artinya lebih terperinci adalah bahwa ia memiliki kepribadian yang patut diteladani.

¹²² Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, hlm.20-22.

¹²³ Sumber: www.Kabar-pendidikan.blogspot.com, ww.kmp-malang.com
www.arminaperdana.blogspot.com, <http://grosirlaptop.blogspot.com>

- c. *Kompetensi sosial*, artinya bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan pengawas sekolah, dengan pegawai tata usaha dan anggota masyarakat dilingkungannya.¹²⁴

5. Prinsip Peningkatan Profesionalisme Guru

Sebagaimana beberapa penjelasan di atas bahwa akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan profesi maka profesionalisme guru harus senantiasa dikembangkan. Secara sederhana menurut Bafadal, peningkatan profesionalisme guru dapat diartikan sebagai upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak mampu mengelola sendiri menjadi mampu mengelola sendiri, yang belum memenuhi kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi, yang belum terakreditasi menjadi terakreditasi. Kematangan, kemampuan mengelola sendiri, pemenuhan kualifikasi merupakan ciri-ciri profesionalisme. Oleh karena itu peningkatan kemampuan profesionalisme guru dapat diartikan juga sebagai upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional.¹²⁵

Bafadal juga menambahkan, ada dua prinsip dalam peningkatan kemampuan profesionalisme guru yaitu : (1) Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional, (2) Peningkatan kemampuan profesional guru tidak benar bilamana

¹²⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajar Secara Manusiawi*, (Jakarta:Rineka Cipta, 1993), hlm.239.

¹²⁵Bafadal,1,*Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta:PT Bumi Aksara , 2005), hlm.25.

hanya diarahkan kepada pembinaan kemampuan pegawai tetapi juga sekaligus pembinaan komitmennya.¹²⁶

Sedangkan Burhanuddin , menyatakan bahwa prinsip-prinsip yang harus dipahami dan dipertimbangkan dalam pembinaan profesional meliputi:

- a. Kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran.
- b. Pengawasan terhadap penyelenggaraan proses belajar mengajar perlu diarahkan pada peningkatan kemampuan profesional guru sesuai dengan komponen- komponen kompetensi yang diharapkan.
- c. Pembinaan profesional guru harus dilakukan secara kontinu agar dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran secara efektif.
- d. Kualitas pengajaran seorang guru dapat ditingkatkan secara langsung melalui pembinaan profesional.
- e. Kondisi pertumbuhan kemampuan profesional dapat ditingkatkan melalui suasana keterbukaan yang selalu menghargai pikiran dan pendapat orang lain.
- f. Sistem pembinaan yang efektif melalui Kelompok Kerja Guru (KKG) dapat mempertemukan kebutuhan profesional masing-masing guru.
- g. Sistem pembinaan yang efektif dapat membantu guru-guru mengetahui sasaran pokok pembelajaran, mengenal dan memahami masalah

¹²⁶ Bafadal, 1, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, hlm.30

pembelajaran sehari-hari, dan berlatih memecahkan masalah sendiri-sendiri secara kreatif.¹²⁷

Atnaran dalam Dawam, menyatakan bahwa untuk pengembangan profesional diperlukan “ KASAH yaitu Akronim dari Knowledge (pengetahuan), Ability (kemampuan), Skill (ketrampilan), Attitude (sikap) dan Habit (kebiasaan diri). Maksudnya adalah bahwa dalam proses pengembangan profesionalisme guru, harus dapat menambah ilmu pengetahuan, mengasah kemampuan guru, meningkatkan sikap profesionalisme dan menumbuhkan kebiasaan diri yang positif .

Dengan demikian ditambahkan Bafadal , bahwa peningkatan kemampuan profesional guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan.

- 1) Pembinaan kemampuan pegawai sekolah, meliputi pelaksanaan supervisi pendidikan, program sertifikasi guru dan tugas belajar
- 2) Pembinaan komitmen pegawai sekolah melalui pembinaan kesejahteraannya, meliputi pembinaan moral kerja guru.¹²⁸

Selanjutnya dengan memperhatikan uraian beberapa pendapat di atas dan dipertegas oleh Mantja maka Profesionalisme Guru yang akan di ungkap dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ahli di bidang teori dan praktek ilmu keguruan,
- 2) Senang memasuki organisasi profesi,

¹²⁷ Burhanuddin, dkk, *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran, Konsep Pendekatan dan Penerapan Pembinaan Profesional*, (Malang :Rosindo,2007).

¹²⁸ Bafadal,1, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta:PT Bumi Aksara , 2005), hlm.25.

- 3) Memiliki latar belakang pendidikan keguruan,
- 4) Melaksanakan kode etik guru,
- 5) Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab.
- 6) Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat,
- 7) Bekerja atas panggilan hati nurani,
- 8) Mengembangkan profesi secara berkesinambungan.¹²⁹

D. Pengaruh Variabel Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru

1. Pengaruh secara bersama-sama Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Berprestasi Guru (X2) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Penilaian ini untuk membahas hubungan pelaksanaan Supervisi Akademik dan Motivasi berprestasi guru dengan Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMKN) se- Kabupaten Kolaka Timur.

Oleh karena itu sasaran utama dari pelaksanaan kegiatan supervisi ini adalah peningkatan kemampuan profesional guru (Mantja). Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Fuad Hasan, yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya kualitas pengajaran atau mutu proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru.

Perlu difahami juga, bahwa setiap guru telah dibekali sejumlah kompetensi (kepibadian, pedagogik dan profesional), maka dari itu supervisi yang dimaksud disini lebih pada upaya meningkatkan kelayakan kompetensi guru, khususnya kompetensi dan kemampuan profesional mereka.

¹²⁹ Mantja,W.,*Profesionalisasi Tenaga Pendidikan Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*, (Malang: Elang Mas,2007), hlm.217-220.

Sehubungan dengan pelaksanaan pembinaan profesional guru di atas. Depdiknas (1994) memberi petunjuk bahwa supervisi atau pembinaan yang bersifat teknis edukatif atau akademik profesional perlu mendapat perhatian yang lebih besar lagi dari para supervisor daripada pembinaan yang bersifat administratif.¹³⁰

Adapun yang dimaksud dengan pembinaan teknis edukatif adalah pembinaan yang berkenaan langsung dengan proses belajar mengajar, dengan demikian diharapkan supervisi dapat memperbaiki pengajaran, karena hal itulah yang merupakan tujuan utama supervisi oleh Negley & Evans.¹³¹

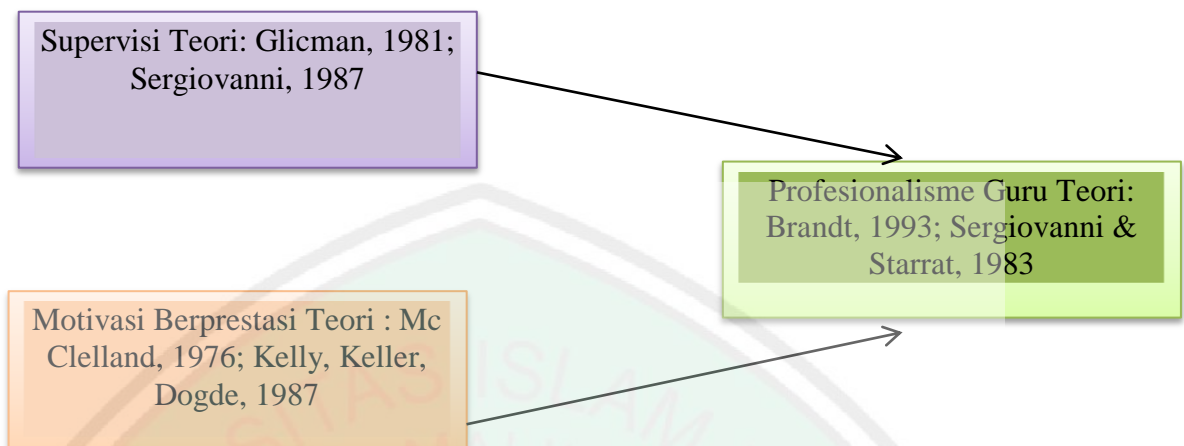
Profesionalisme diharapkan muncul dengan membangkitkan motivasi berprestasi guru. Sebab dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan memacu para guru sebagai tenaga profesional untuk bekerja sebaik mungkin dan menunjukkan produktifitas yang tinggi. Dengan prestasi tinggi yang dicapai akan menjadi kebanggaan pribadi sekaligus sebagai pendorong untuk berbuat yang lebih baik lagi. Jadi dengan motivasi yang tinggi diharapkan profesionalisme guru dapat ditingkatkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru (Y) dapat ditumbuh kembangkan secara langsung melalui supervisi atau pembinaan oleh Pengawas Akademik (XI) dan motivasi berprestasi guru (X2).

Selanjutnya keterkaitan masing-masing konsep tersebut secara ringkas dapat digambarkan sebagai berikut :

¹³⁰ Depdiknas, *Penyusunan Program Pengawasan Sekolah : Bahan Pelatihan Pengawas Sekolah*, (Jakarta :Direktorat Jeneral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan,2005).

¹³¹ Naegli, Ross L. Dan evan, N. Dean, *Handbook for Effective supervision of Intruction*, Englewood Cliffs-Prentice Hall, Inc., (New York, 1980),...NTB Post, 20 Pebruari 2003.



Gambar 2.3
Model Konseptual Frame work Penelitian.

2. Pengaruh Supervisi Akademik (X1) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Seperti uraian yang telah dijelaskan di atas dan merujuk pendapat Sahertian dan Frans Mataheru, bahwa supervisi merupakan aktifitas supervisor untuk membantu guru meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan tujuan akhir agar guru semakin mampu mengelola proses pembelajaran secara efektif dan efisien.¹³² Seorang pengawas dalam kedudukannya sebagai supervisor mempunyai peranan yang amat besar terutama membantu guru dalam relasi padagogik dengan siswa, membantu guru dalam meningkatkan kualitas kegiatan belajar-mengajar dan membantu guru dalam pengembangan sikap profesional.¹³³

Senada dengan ungkapan di atas, Glickman , mengatakan bahwa pengawas sebagai supervisor mempunyai peranan untuk membantu guru-guru dalam

¹³² Sahertian dan Mataheru. *Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional,1981), hlm.138.

¹³³ Mantja,W.,*Profesionalisasi Tenaga Pendidikan Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*,hlm.139.

meningkatkan kapasitasnya di dalam mencapai tujuan.¹³⁴ Sergiovanni dan Starrat, juga mengatakan bahwa supervisi memperluas program pendidikan dan keefektifan intruksional dalam sekolah serta mempersiapkan suatu pangkat di mana manusia dapat mengembangkan keterkaitan pada tujuan- tujuan sekolah.¹³⁵

Oleh karena itu, tugas utama pengawas adalah menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah sekolah tertentu, baik negeri maupun swasta yang menjadi tanggung jawabnya (keputusan bersama Mendiknas dan Kepala BAKN,1996. Maka dari itu, dalam melaksanakan tugasnya pengawas harus lebih banyak berada di lapangan dari pada di kantor yaitu melakukan kunjungan ke sekolah yang berada di bawah pengawasannya.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya pengawas sekolah harus benar- benar mencurahkan waktu, tenaga dan pikirannya yang relatif banyak untuk kepentingan supervisi. Ditambahkan ada beberapa hasil penelitian yang relevan yang juga membahas hubungan antara supervisi pengawas sekolah dengan profesi guru. Bafadal , mengungkapkan bahwa pengawasan (supervisi) yang efektif mempunyai hubungan yang signifikan dengan kemampuan profesional guru.¹³⁶ Sementara itu Saleh, menyatakan bahwa ada korelasi langsung antara supervisi pengawas sekolah dengan kemampuan profesional guru (koefisien beta sebesar 0,0012).¹³⁷

¹³⁴ Glickman, Carl D., *Supervision of Instruction, a Development Approach*, (Allyn and Bacon , Needham Hights, 1982).

¹³⁵ Sergiovanni, T.J & Stearat, R.J., *Supervision: Human Persfektif*, (New York: Mc Graw-Hill Book Company, 1983).

¹³⁶ Bafadal, 1, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT Bumi Aksara , 2005).

¹³⁷ M.saleh, *Hubungan Intensitas Supervisi Pengawas Sekolah, Supervisis Kepala sekolah dan kegiatan Wadah Pembinaan Profesionalisme Guru SD Dengan Kemampuan Profesionalisme Guru SDN di Kota Malang*, Disertasi Pasca Sarjana UNM.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada Pengaruh positif secara signifikan antara supervisi pengawas dengan profesionalisme guru. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi supervisi oleh pengawas terhadap guru akan semakin tinggi profesionalisme guru dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru (X2) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat, sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Salah satu motivasi berprestasi seorang guru akan mengerahkan segala kemampuan, keahlian dan daya efektifitasnya untuk bisa berprestasi secara maksimal. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan merasakan kepuasan manakala ia mampu mencapai prestasi sesuai dengan yang dikehendaki.

Seorang guru harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi, dengan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi. Prestasi yang tinggi yang dicapai guru menpacatkan wujud tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional.

Berdasarkan UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa salah satu ceminan guru profesional adalah mempunyai tanggung jawab terhadap profesinya

Rifa'i, juga menyampaikan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi beprestasi guru dengan kinerja gura. Fatheh, mengatakan bahwa

motivasi berprestasi guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemampuan mengajar guru yaitu sebesar 35%.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, diduga ada Pengaruh positif antara motivasi berprestasi guru dengan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi prestasi guru akan semakin tinggi pula profesionalisme guru dalam bekerja.

E. Supervisi Akademik, Motivasi Berprestasi dan Profesionalisme guru Dalam Perspektif Islam.

1. Supervisi Pengawas (Akademik) dalam Perspektif Islam

Dalam al-Qur'an Surat Al-kahfi: 71 dapat mencerminkan peran pengawas sebagai supervisor, yaitu berperan mengingatkan kepada guru yang berada dibawah bimbingannya dalam meningkatkan profesionalitas.

فَانطَلَقَا حَتَّىٰ إِذَا رَكَبَا فِي السَّفِينَةِ خَرَقَهَا قَالِ أَخْرَقْتَهَا لِتُغْرِقَ أَهْلَهَا لَقَدْ جِئْتَ شَيْئًا
إِمْرًا ٧١

Artinya:” Maka berjalanlah keduanya,hingga tatkala keduanya menaiki perahu lalu Khidhr melobangnya.musa berkata: “ Mengapa kamu melobangi perahu itu akibatnya kamu menenggelamkan penumpangnya?” sesungguhnya kamu telah berbuat suatu kesalahan yang besar.¹³⁸

Ayat di atas menggambarkan bahwa seorang supervisor harus menegur,mengingatkan, dan membimbing guru agar menjalankan aktifitasnya dengan profesional dan meminimalisir kesalahan. Ayat tersebut sejalan dengan peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur negara dan reformasi

¹³⁸Mushaf Al-Azhar ,Al-Qur'an dan terjemahan,Hlm.301.

birokrasi Nomor 21 Tahun 2010, menegaskan bahwa Pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.

Dalam Bab II Pasal 5 Tugas pokok Pengawas sekolah adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (Delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional Guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Bab III Pasal 7 Kewajiban Pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas adalah : (a). *menyusun program pengawasan, melaksanakan program pengawasan, melaksanakan evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan dan membimbing dan melatih profesional Guru*; (b). meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c). Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, nilai agama dan etika; dan (d). Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.¹³⁹

Dasar ayat lain terkait konsep supervisi dalam Islam dapat menggunakan konsep seperti apa yang disampaikan Al-Qur'an, Surat Al- Mujadilah : 11 mengenai sopan santun dalam menghargai majelis Nabi.

¹³⁹ *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas sekolah dan Angka Kreditnya.*

يَأْيُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا
فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ١١

Artinya: Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu:” berlapang-lapanglah dalam majelis”,Maka lapangkanlah niscaya Allah akanmemberi kelpangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu”, Maka berdirilah,niscaya allah akan meninggikan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹⁴⁰

Memaknai Surat Al-Mujadilah 11 tersebut dalam supervisi,yaitu bahwa seorang supervisor yang melakukan supervisi klinis tetap harus menjaga etika dan ketenagan guru dan murid yang sedang dalam menjalankan proses belajar mengajar.Supervisi merupakan aktifitas langsung mengamati perkatik belajar mengajar guru di dalam kelas, oleh karena itu, kegiatan supervisi jangan sampai mengganggu aktifitas belajar mengajar.Artinya,jangan sampai supervisor yang menjalankan tugasnya namun disisi lain hak murid untuk memperoleh ilmu,terganggu karena kehadiran supervisor dikelas. Maka supervisor harus bersikap bijak dengan tetap memberi keleluasaan dan aktifitas natural dan orisinal dalam belajar mengajar sebagaimana ketika tidak ada supervisor yang melakukan observasi kelas.

Al-Qur’an surat An-Nisa : 102 memperingatkan agar setiap pekerjaan selalu dilakukan dengan perencanaan dengan penuh kehati-hatian.

وَإِذَا كُنْتَ فِيهِمْ فَأَقَمْتَ لَهُمُ الصَّلَاةَ فَلْتَقُمْ طَائِفَةٌ مِنْهُمْ مَعَكَ وَلْيَأْخُذُوا أَسْلِحَتَهُمْ فَإِذَا سَجَدُوا فَلْيَكُونُوا مِنْ
وَرَائِكُمْ وَلِتَأْتِ طَائِفَةٌ أُخْرَىٰ لَمْ يُصَلُّوا فَلْيُصَلُّوا مَعَكَ وَلْيَأْخُذُوا حِذْرَهُمْ وَأَسْلِحَتَهُمْ وَذَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَ
وَتَعْمَلُونَ عَنْ أَسْلِحَتِكُمْ وَأَمْتِعَتِكُمْ فَيَمِيلُونَ عَلَيْكُمْ مَيْلَةً وَحَدَّ وَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِنْ كَانَ بِكُمْ أَدَىٰ

¹⁴⁰ Al-Qur’an dan Terjemahan,Mushaf Al-Azhar,hlm.90.

مَنْ مَطَّرٍ أَوْ كُنْتُمْ مَرَضَىٰ أَنْ تَضَعُوا أَسْلِحَتَكُمْ وَخُذُوا حِذْرَكُمْ إِنَّ اللَّهَ أَعَدَّ لِلْكَافِرِينَ عَذَابًا مُهِينًا ١٠٢

Artinya: “Dan apabila kamu berada di tengah-tengah mereka (sahabatmu) lalu kamu hendak mendirikan shalat bersama-sama mereka, maka hendaklah segolongan dari mereka berdiri (shalat) besertamu dan menyandang senjata, kemudian apabila mereka (yang shalat besertamu) sujud (telah menyempurnakan serakaat), maka hendaklah mereka pindah dari belakangmu (untuk menghadapi musuh) dan hendaklah datang golongan yang kedua yang belum bersembahyang, lalu bersembahyanglah mereka denganmu], dan hendaklah mereka bersiap siaga dan menyandang senjata. Orang-orang kafir ingin supaya kamu lengah terhadap senjatamu dan harta bendamu, lalu mereka menyerbu kamu dengan sekaligus. Dan tidak ada dosa atasmu meletakkan senjata-senjatamu, jika kamu mendapat sesuatu kesusahan karena hujan atau karena kamu memang sakit; dan siap siagalah kamu. Sesungguhnya Allah telah menyediakan azab yang menghinakan bagi orang-orang kafir itu.¹⁴¹

Dalam melakukan supervisi, seorang supervisor harus benar-benar mempersiapkan tentang apa yang ingin dicapainya ketika melakukan observasi ataupun ketika melakukan konferensi. Untuk itu, instrumen-instrumen harus dirancang dan dipersiapkan dengan baik, agar supervisi yang dilakukan benar-benar dapat memperbaiki praktek mengajar guru.

Supervisor adalah seorang pemimpin yang memonitoring pekerjaan guru-guru yang berada dalam pengawasannya. Setelah mengamati praktik profesional gur, selanjutnya supervisor berkewajiban menganalisis dan mengevaluasi dari apa yang telah langsung dilihatnya di lapangan. Hal ini sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat An-Naml : 27.

¹⁴¹ Al-Qur'an dan Terjemahan, Mushaf Al-Azhar, hlm.95.

قَالَ سَنَنْظُرُ أَصَدَقْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْكٰذِبِينَ ٢٧

Artinya: Berkata Sulaiman: "Akan kami lihat, apa kamu benar, ataukah kamu termasuk orang-orang yang berdusta."¹⁴²

Pesan dalam surat An-Naml :27 tersebut, jika di aplikasikan ke supervisi, yaitu seorang yang harus dengan obyektif menyampaikan benar atau salahnya seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

2. Motivasi Berprestasi dalam perspektif Islam

Telaah dari pandangan islam tentang motivasi berprestasi telah banyak dibicarakan oleh beberapa penulis. Ancok dan Nashori, mengutip beberapa ayat al-Qur'an untuk mendukung bahwa islam sangat menyarankan orang untuk memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Beberapa ayat Al-Qur'an yang memuat aspek motivasi berprestasi antara lain adalah:

- a. Surat al-Insyiroh (ayat 5-8) yang berisi “kalau sudah selesai dengan suatu pekerjaan, kerjakanlah pekerjaan lainnya dan berserah dirilah kepada Allah”.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٥ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ٦ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ٧ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ٨

Artinya : Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.¹⁴³

¹⁴² Al-Qur'an dan Terjemahan, Mushaf Al-Azhar, hlm.379.

¹⁴³ Al-Qur'an dan Terjemahan, Mushaf Al-Azhar, hlm.596.

- b. Surat Al-Jumuah (ayat 10) yang bermakna “apabila kamu selesai mengerjakan shalat Jum’at, bertebaranlah kamu di muka bumi untuk mencari nikmat Allah dan ingatlah pada Allah sebanyak-banyaknya”.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

*Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyak supaya kamu beruntung.*¹⁴⁴

Selain ayat Al- Qur’an banyak pula hadist yang berisikan perintah untuk bekerja keras. Misalnya: “kejarlah duniamu seakan-akan kamu tidak pernah mati, dan kejarlah akhiratmu seakan-akan kamu akan mati di keesokan hari”.

Dari kutipan ayat al-Qur’an dan hadist tersebut di atas ada perbedaan sangat mendasar dalam teori motivasi pandangan psikologi modern (David Mc Clelland) dengan pandangan islam. Teori psikologi modern melihat prestasi hanyalah sebatas prestasi individual, dan tidak ada nuansa kepasrahan pada Tuhan. Diduga tingginya angka bunuh diri di kalangan mereka dikarenakan mereka tidak pernah puas pada apa yang mereka peroleh. Tentu saja sikap tidak puas ini ada segi positifnya, yaitu akan memotivasi orang untuk bekerja lebih keras lagi. Tetapi kalau prestasi yang diinginkannya itu tidak tercapai, maka akan besar kemungkinan orang akan mengalami rasa frustrasi yang berat. Mereka yang tidak mencapai keinginannya ini akan menilai diri mereka sebagai orang yang tidak/kurang berguna atau kurang dibanggakan.

¹⁴⁴ ¹⁴⁴ Al-Qur’an dan Terjemahan, Mushaf Al-Azhar, hlm.554.

Kegagalan dalam mencapai prestasi ini dapat berlanjut pada problem kejiwaan yang dilampiaskan dalam wujud perilaku kekerasan atau pelarian ke alcohol, narkotik, dan bahkan bunuh diri. Dalam pandangan islam pencapaian prestasi bukan ditentukan oleh ikhtiar manusia saja, tetapi juga ditentukan oleh kehendak sang Pencipta. Adanya bingkai keTuhanan ini akan mngurangi atau meniadakan frustasi seandainya keinginan untuk berprestasi tidak terwujud.

Ciri lain dari teori motivasi islam adalah pencapaian prestasi tidaklah didorong oleh sifat egoistic semata. Dalam pandangan islam motivasi berprestasi adalah sebuah ibadah yang ujung-ujungnya adalah pengabdian pada Tuhan. Apapun hasilnya kerja kita di dunia ini adalah pengabdian pada Tuhan. Banyak ayat al-Qur'an yang menyarankan manusia untuk memanfaatkan prestasi kerjanya untuk kemajuan umat manusia. Ciri orang taqwa yang ditulis dalam al-Qur'an adalah yang banyak memberikan manfaat kepada orang lain. Misalnya; surat Ali Imran ayat 130 yang mnggambarkan ciri orang yang taqwa itu manusia yang banyak membei kepada orang lain, baik disaat lapang maupun disaat kesempitan;

Surat Al-Balad ayat 14-16 yang memerintahkan kepada setiap muslim untuk memberikan makan kepada orang miskin dan mengentaskan kaum duafa; surat As-Shoof ayat 11 yang berisikan ajakan agar orang berjihad fisabilillah dengan harta dan nyawanya.

Pengembangan sumber daya manusia dalam aspek motivasi berprestasi. Ada 4 jenis prestasi yang harus kita bangun pada millennium ketiga ini, yakni prestasi di dalam membangun kapital intelektual, kapital sosial, kapital lembut, dan kapital spiritual. Dengan menumbuhkan manusia dengan keempat capital ini

diharapkan akan terwujud manusia yang berorientasi ‘kita’ bukan orientasi ‘saya’ (diri saya, divisi saya, unit organisasi saya). Manusia yang demikian inilah yang disebut oleh Stephen Covey sebagai manusia yang efektif.

Kapital intelektual

Kapital intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan. Dalam kondisi yang ditandai oleh perubahan yang super cepat, manusia harus terus memperluas dan mempertajam pengetahuannya, dan mengembangkan kreatifitasnya untuk berinovasi.

Al-Qur’an mewajibkan setiap manusia untuk banyak membaca guna mengembangkan kapital intelektualnya. Ayat al-Qur’an yang pertama kali turun adalah perintah untuk membaca: bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan (Al-Alaq ayat 15). Banyak ayat-ayat Al-Qur’an lainnya yang senada, misalnya dalam surat Ali-Imran, ayat 190-191, Allah berfirman : *Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadaan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): “Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka perihalah kami dari siksa neraka”*.

Kapital sosial

Intektual kapital baru akan tumbuh bila masing-masing orang berbagi wawasan. Untuk dapat berbagi wawasan orang harus membangun jaringan hubungan sosial dengan orang lainnya. Kemampuan membangun jaringan sosial inilah yang disebut dengan kapital sosial.

Kapital sosial dimanifestasikan pula dalam kemampuan untuk bisa hidup dalam perbedaan dan menghargai perbedaan. Pengakuan dan penghargaan atas perbedaan adalah suatu syarat tumbuhnya kreatifitas dan sinergi. Kemampuan bergaul dengan orang yang berbeda, dan menghargai dan memanfaatkan secara bersama perbedaan tersebut akan memberikan kebaikan untuk semua. Dalam ajaran islam setiap manusia diminta membangun silaturahmi. Karena silaturahmi akan memberikan kebaikan. Ide kreatif muncul melalui diskusi. Demikian pula peluang bisnis seringkali terbuka karena adanya jaringan hubungan silaturahmi.

Kapital 'lembut' (soft capital)

Kapital lembut yang oleh Hartanto disebut dengan "soft capital" adalah kapital yang diperlukan untuk menumbuhkan kapital sosial dan capital intelektual bersifat bisa dipercaya dan percaya pada orang lain (trust), bisa menahan emosi, pemaaf, penyabar, ikhlas, dan selalu ingin menyenangkan orang lain sangat diperlukan bagi upaya untuk membangun masyarakat yang beradab dan berkinerja tinggi. Islam sangat menyarankan manusia untuk mengembangkan soft capital.

Kapital spiritual

Bagi orang islam ketiga kapital yang dibicarakan di atas adalah bagian dari ekspresi kapital spiritual. Semakin tinggi iman dan takwa seseorang semakin tinggi pula ketiga kapital di atas. Namun demikian banyak akademisi yang

menyarankan agar kapital spiritual dipisahkan dari ketiga capital di atas, dengan tujuan untuk semakin menekankan betapa pentingnya upaya pengembangan keberagaman manusia.

Di mata para akademisi yang berpandangan demikian, agama akan menjadi pembimbing kehidupan agar tidak menjadi egoistik yang orientasinya hanya memikirkan diri sendiri. Oleh karena itu, upaya untuk mengembangkan keagamaan adalah bagian mutlak dan utama bagi tumbuhnya masyarakat yang makmur dan sejahtera serta aman dan damai.

3. Profesionalisme guru dalam perspektif Islam

Didalam pandangan Islam, orang yang melakukan suatu pekerjaan sangatlah dituntut untuk benar-benar ahli dan memiliki kemampuan yang sesuai pada profesinya masing-masing (profesional). Sebab jika suatu pekerjaan yang diserahkan kepada orang yang tidak ahli atau tidak memiliki kemampuan atas pekerjaan itu, maka tidak mungkin pekerjaan itu akan memberikan hasil baik. atau bahkan bisa jadi pekerjaan itu akan menghasilkan keburukan bahkan kehancuran yang akhirnya akan banyak menimbulkan kerugian.

Hal tersebut sesuai dengan sabda Rasulullah Saw. Yang diriwayatkan oleh Iman Buhari Sebagai berikut:

عن ابى هريرة رضى الله عنه قل : قل رسول الله صلى الله عليه وسلم . اذا ضيعة لامانة فنظر اساعة قل . كيف اضا عنها يارسول الله ؟ قل اذا سنس لأمر إلى غير اهله فا نتظر الساعة .

Artinya: "Dari Abu Hurairah ra. Ia berkata, Rasulullah SAW. bersabda : jika amanah telah hilang (sudah tidak lagi dipegang teguh) maka tunggulah saat kehancurannya. Ya Rasulullah, bagaimana orang menghilangkan amanah itu

*? Rasulullah Saw. Menjawab. Yaitu apabila suatu urusan (amanah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.*¹⁴⁵

Hadits diatas menjelaskan bahwa sebuah keahlian merupakan kunci utama bagi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Profesional menjadi keharusan bagi seseorang dalam bekerja. Bukan hanya bagi seseorang pemimpin, namun semua profesi harus memiliki keahlian pada bidangnya masing-masing.

Pekerjaan guru adalah salah satu profesi yang sangat diharapkan memiliki keahlian khusus (profesionalisme) dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, sebab jika guru tidak memiliki keprofesionalan tersebut maka hancurlah masa depan sebuah bangsa dan negara, karena akan menciptakan generasi bangsa yang tidak berkualitas dan tidak bermartabat. Ditangan gurulah terletak masa depan generasi bangsa yang berkualitas yang akan menjadikan bangsa dan negara lebih baik. Oleh sebab itu, jangan sampai seorang guru tidak profesional dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Allah Swt. mewajibkan kepada kita untuk berlaku profesional dalam bekerja, agar apa yang kita kerjakan tidak menjadi sia-sia dan hancur, agar kita tidak mengerjakan sesuatu yang bukan keahlian kita, sesuatu yang kita tidak miliki pengetahuan atas pekerjaan itu. Hal ini dijelaskan Allah Swt. dalam QS.Al-Isra’ ayat 36 sebagai berikut:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran,

¹⁴⁵Hadis Bukhari, *Kitab Ar-Riqaq Bab.72 (Amanah)*, Hadis 4380.

penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.¹⁴⁶

Guru dalam kesehariannya tidak sebatas hanya berdiri dihadapan peserta didik untuk mentrasper pengetahuan pada peserta didik, namun lebih dari itu, guru menyangand predikat sebagai sosok yang layak digugu dan ditiru oleh peserta didik dalam segala aspek kehidupan, hal inilah yang menuntut agar guru bersikap sabar, jujur, dan penuh pengabdian. Sebab dalam konteks pendidikan, sosok guru (pendidik) mengandung makna model atau sentral identifikasi diri, yakni pusat anutan dan teladan bahkan konsultan bagi peserta didiknya. Disinilah guru harus mampu menjadikan dirinya guru yang profesional dan memiliki nilai-nilai Islami berupa kejujuran, amanah, tablihg, dan fathonah.

Kejujuran merupakan nilai yang penting bagi seseorang dalam bekerja. Sekeras apapun usaha seseorang dalam melakukan pekerjaannya tanpa dibarengi dengan sebuah kejujuran maka akan sia-sia hasil dari pekerjaannya, tidak mendapatkan kebaikan dari Allah Swt. dan hasilnya tidak membawa berkah. Sebagaimana dijelaskan Allah Swt. dalam QS. Al-Maidah ayat 119 sebagai berikut:

قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمُ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا
أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ

Artinya: “Allah berfirman: "Ini adalah suatu hari yang bermanfaat bagi orang-orang yang benar kebenaran mereka. Bagi mereka surga yang dibawahnya mengalir sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-

¹⁴⁶ Departemen Agama, *Al-qur'an dan terjemahnya*, hlm.285

lamanya; Allah ridha terhadap-Nya. Itulah keberuntungan yang paling besar".¹⁴⁷

Islam sungguh merupakan agama yang sempurna, didalam ajaran Islam sangat dianjurkan berlaku jujur dalam melakukan pekerjaan apapun. Dengan kejujuran maka akan memberikan hasil yang lebih baik dan akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi diri sendiri maupun orang lain.

Kemudian sifat amanah, yakni dapat dipercaya dan juga bertanggung jawab, jika seseorang bekerja secara profesional berarti dia dapat dipercaya dan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya, dalam artian pekerjaan yang diamanahkan kepadanya akan dapat dikerjakan dengan baik, tidak melempar tanggung jawab kepada orang lain serta memberikan hasil sesuai yang diharapkan dari apa yang telah diamanahkan kepadanya. Rasulullah Saw. Bisa berhasil menuai sukses dalam misi apapun, setelah beliau berhasil membangun kepercayaan orang lain terhadap dirinya. Sebuah komitmen dan kesuksesan hanya akan datang jika kita memiliki kredibilitas dan dipercaya oleh orang lain.

Setiap orang apapun profesinya akan dimintai pertanggungjawabannya terhadap amanah yang telah dibebankan kepadanya, pertanggungjawaban tersebut tidak hanya dimintai di dunia saja, namun diakhirat kelak juga akan dimintai pertanggungjawabannya oleh Allah Swt. atas apa yang telah dilakukannya. Hal ini sesuai yang telah disampaikan oleh Rasulullah Saw. dengan sabdanya sebagai berikut:

حدیث عبد الله بن عمر رضي الله عنهما ان رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : كلكم راع فمسؤل عن رعيته فالامير الذي على الناس راع وهو مسؤل عنهم. والرجل راع على اهل بيته

¹⁴⁷ Departemen Agama, Al-qura'an dan terjemahnya, hlm 127

وهو مسؤل عنهم. والمرأة راعية على بيت بعلها وولده وهي مسؤلة عنهم. والعبد راع على مال سيده وهو مسؤل عنه، الافلكم راع مسؤل عن رعيته.

[اخرجہ البخاری فی 490 كتاب العتق: 17 باب كرهية الطاول على الرقيقز.]

Artinya: "hadits Abdullah bin Umar ra. Bahwasanya Rasulullah saw bersabda: "setiap kamu adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang amir yang mengurus keadaan rakyat adalah pemimpin, ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang rakyatnya. Seorang laki-laki adalah pemimpin terhadap keluarga di rumahnya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, ia akan dimintai pertanggungjawaban tentang hal mereka itu. Seorang hamba adalah pemimpin terhadap harta benda tuannya, ia akan dimintai pertanggungjawaban atas harta tuannya. Ketahuilah, kamu semua adalah pemimpin dan semua akan diminta pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya.¹⁴⁸

Selanjutnya adalah sifat Tabligh; yakni "menyampaikan" secara harfiah, tabligh bermakna menyampaikan sesuatu apa adanya, tidak ada yang disembunyikannya. Keterbukaan sangat penting dimiliki seseorang yang profesional, agar mekanisme amanah dan pertanggungjawaban dapat berlangsung dengan baik. Transparansi juga erat kaitannya dengan kejujuran dan sifat amanah, bahkan ia merupakan refleksi dari kedua sifat tersebut. Orang yang jujur dan amanah tak akan menyembunyikan sesuatu yang selayaknya untuk diungkap. Ia mampu menyampaikan suatu kebenaran sekalipun pahit, baik bagi dirinya maupun untuk karirnya.

Sifat cerdas dan bijaksana (fatanah) merupakan nilai yang tak boleh lepas bagi seorang yang profesional. Tak dapat dipungkiri bahwa kehidupan dunia lebih mengedepankan aspek formalitas, seperti keadaan dalam kehidupan saat ini, intelektualitas dijadikan parameter utama untuk mengukur kemampuan seseorang. Padahal kecakapan intelektual bukan satu-satunya tolak ukur untuk menilai

¹⁴⁸ Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Al-lu'lu Wal Marjan*, (Semarang: Al-Ridha, 1993), hlm.562-563

profesionalisme seseorang. Apa gunanya seorang cerdas jika tidak bermoral dan tidak memiliki karakter yang baik. Kecerdasannya akan disalah gunakan hanya untuk mengeruk keuntungan pribadi dan akan merugikan orang lain.

Oleh sebab itu, harus dipahami bahwa sifat fatanah bukan hanya sekedar bermakna cerdas, tetapi juga visioner dan inovatif, tanggap menangkap peluang untuk maju serta menciptakan sesuatu yang tepat guna, efisien dan berdaya saing tinggi. Sehingga untuk menjadi profesional seorang Muslim hendaknya mempunyai empat karakter sebagaimana disebutkan diatas. Keempat sifat itu juga merupakan sifat utama pribadi Rasulullah Saw. Yang juga merupakan kunci keberhasilan dari misi Rasulullah Saw.

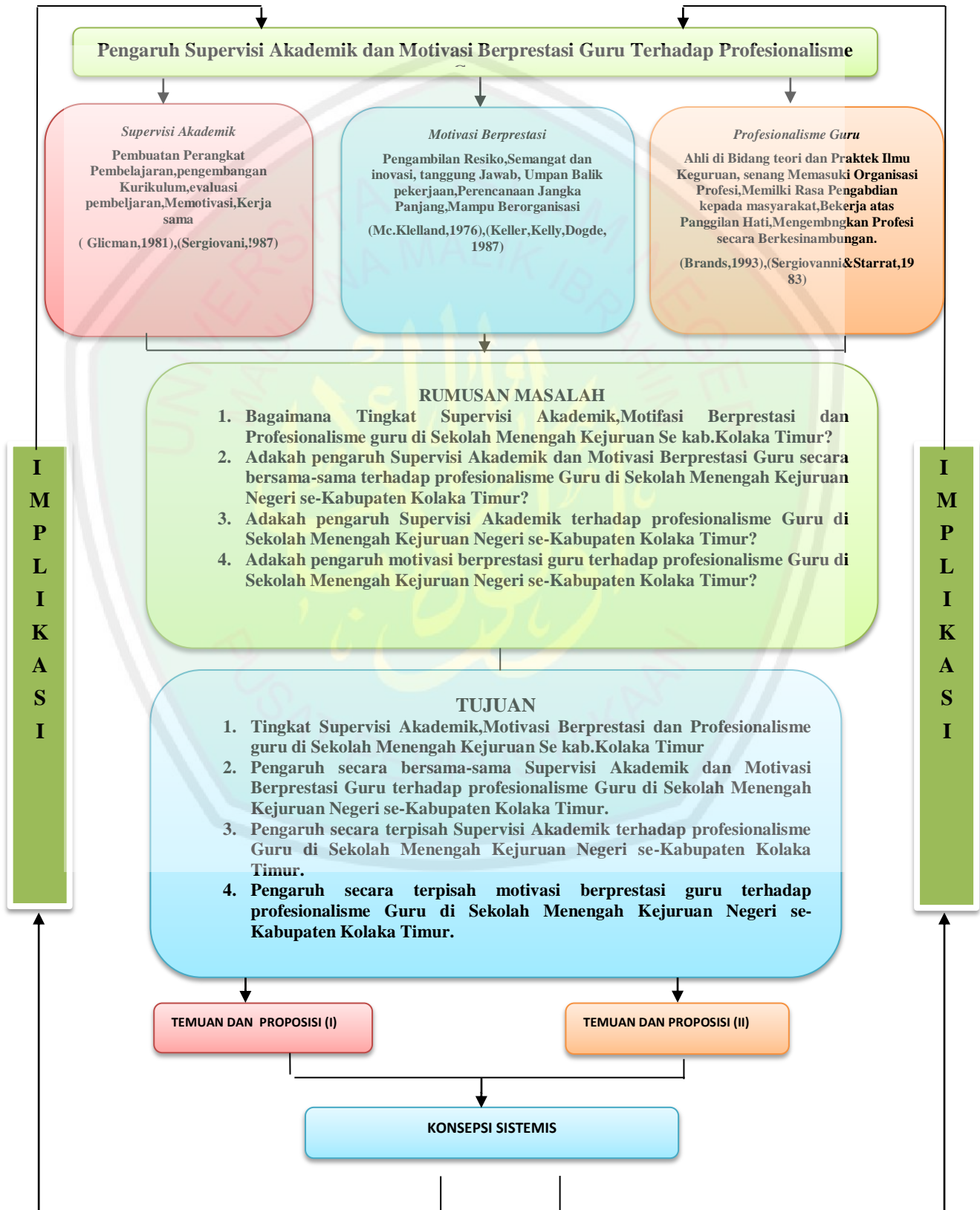
Dari penjelasan diatas, maka hendaknya kita selaku muslim agar selalu mengerjakan sesuatu yang sesuai dengan keahlian kita, jangan sekali-kali menerima suatu pekerjaan apabila pekerjaan itu bukanlah bidang keahlian atau profesional kita. Sebab Dengan mengerjakan sesuatu dengan ilmu, keahlian dan profesional, termasuk profesi sebagai Guru, Maka bukan hanya mendatangkan manfaat dan kebaikan bagi kita melainkan kita akan lebih dicintai oleh Allah Swt.

6. Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka serta penelitian terdahulu maka dapat digambarkan kerangka berfikir / kerangka konseptual sesuai permasalahan yang ada dengan tujuan untuk mempermudah analisis dan mengimplementasikan kedalam sebuah gambaran kerangka berfikir. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh dari ke tiga variabel tersebut maka disajikan dalam bentuk gambar tabel sebagai berikut:

Gambar 2.4

Kerangka Konseptual



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian pustaka yang mengupas tentang supervisi akademik, motivasi berprestasi dan profesionalisme guru, sehingga hipotesis dalam penelitian ini merupakan rangkuman dari kesimpulan teori-teori tersebut. Hipotesis merupakan dugaan sementara terkait dengan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Secara umum ada dua bagian yaitu hipotesis alternatif (H_1) dan hipotesis nol (H_0). Suatu hipotesis sangat diperlukan mengingat keberadaannya akan dapat mengarahkan penelitian. Dengan demikian dalam penelitian ini, peneliti akan berupaya melakukan pembuktian terhadap suatu hipotesis untuk uji kebenarannya.¹⁴⁹

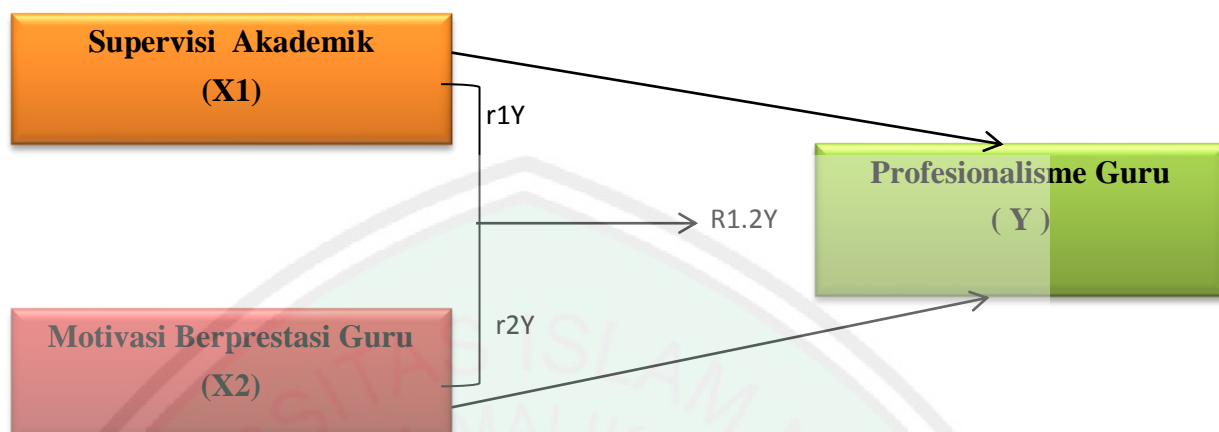
Maka rumusan Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_1) sebagai berikut:

- a. = Ada pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur.
- b. = Ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur.
- c. = Ada pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur.

Untuk Lebih Jelasnya Perhatikan gambar Berikut:

¹⁴⁹ Muhammad Nisfian Nor, *Pendekatan Statistika Modem Untuk Ilmu Sosial* (jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm.8.



Gambar 2.5

Paradigma Ganda dengan Dua Variabel Independen¹⁵⁰

Keterangan:

- X1 = Supervisi Akademik
 X2 = Motivasi Berprestasi Guru
 Y = Profesionalisme Guru

Berdasarkan arah anak panah pada gambar di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1, X2 dan Y bersifat satu arah. Dengan demikian gambar tersebut juga menunjukkan yang akan dicari pengaruhnya adalah antara Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru. Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru, Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru.

2. Hipotesis Alternatif (H_o) sebagai berikut:

- a. = Tidak ada pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Kolaka Timur.

¹⁵⁰ Sugiyono, 2011, *Statistika untuk Penelitian* Alfabeta. Bandung, hal.10 cet ke 11.

- b. = Tidak ada pengaruh Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Kolaka Timur.
- c. = Tidak ada pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Kolaka timur.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis korelasional. Hal ini di dasarkan pada definisi dari kedua hal tersebut, yakni: penelitian kuantitatif mencakup setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentasi, rata-rata, chi kuadrat dan perhitungan statistik lainnya.

Dengan kata lain, penelitian kuantitatif melibatkan diri pada perhitungan atau angka atau kuantitas.¹⁵¹ Penelitian ini dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berada dalam suatu populasi yang disebut penelitian korelasi. Penelitian ini bukan hanya mendeskripsikan saja tapi juga bisa memastikan berapa besar hubungan antar variabel.¹⁵² Oleh sebab itu penelitian ini berjenis korelasional, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini berbentuk hubungan tidak simetris yang bertujuan mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel, dimana variabel supervisi Akademik dan motivasi berprestasi guru mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel profesionalisme guru di SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Supervisi Akademik (X₁), variabel Motivasi Berprestasi (X₂), sedangkan variabel terikatnya Profesionalisme Guru (Y). Karena

¹⁵¹ Lexy J. Molcong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 3.

¹⁵² Consuelo, G. Sevilla et. al., *Pengantar Metode Penelitian*, Terj. Alimuddin Tuwu, (Jakarta: Ui Press, 1993), hlm. 87.

penelitian ini memiliki dua variabel yang dikorelasikan dengan satu variabel terikat, maka penelitian ini dapat pula dikategorikan penelitian korelasi ganda (*multiple correlation*).¹⁵³

B. Variabel Penelitian

Variabel merupakan lambang (*simbol*) yang padanya kita lekatkan nilai berupa angka, jadi variabel adalah gejala atau sifat dari suatu obyek yang memiliki variasi atau nilai yang berbeda dengan obyek lain yang menjadi fokus peneliti untuk diamati.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

1. Variabel Bebas yaitu variabel yang mempengaruhi (Independen Variable) :
 - a. Supervisi Akademik
 - b. Motivasi Berprestasi Guru
2. Variabel Terikat yaitu variabel yang dipengaruhi (Dependen Variable) :
 - a. Profesionalisme Guru.

C. Definisi Oprasional

Penelitian ini dilakukan terhadap guru-guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur yang bertujuan untuk mengkaji teknik peningkatan profesionalisme guru melalui Supervisi Sekolah (dalam bentuk Supervisi Akademik) dan motivasi berprestasi guru yang dituangkan dalam kuesioner. Sehingga pembatasan ruang lingkup di atas dalam penelitian ini yaitu :

¹⁵³ Arikunto,S,.*Prosedur Penelitian:Suatu Pendekatan Praktek*,(Jakarta,hlm, 2008),58.

1. Peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian ini, tidak mengungkap faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap *profesionalisme guru*, selain *supervisi Akademik* dan *motivasi berprestasi guru*
2. Supervisi akademik adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan bimbingan di sekolah. Selanjutnya Aspek yang diungkap dalam variabel ini adalah: (1) Memberikan bantuan dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan belajar mengajar, (2) Membantu guru mengembangkan kurikulum, (3) Membantu guru mengevaluasi pembelajaran, (4) Memberikan motivasi kepada guru, dan (5) Mengembangkan kerja sama.
3. Motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sukses untuk mencapai prestasi yang diinginkan serta sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Aspek yang diungkap pada variabel ini adalah: (1) Pengambilan resiko (2) Semangat dan inovasi, (3) Tanggung jawab pribadi, (4) Umpan balik pekerjaan, (5) Perencanaan jangka panjang, dan (6) Kemampuan berorganisasi.
4. Guru profesional adalah guru yang mampu mengejawantahkan seperangkat fungsi dan tugas keguruan dalam lapangan pendidikan dan latihan khusus dibidang pekerjaan yang mampu mengembangkan kekaryaanannya itu secara ilmiah disamping mampu menekuni profesinya selama hidupnya. Dengan demikian aspek yang diungkap pada variabel ini adalah: (1) Ahli di bidang teori dan praktek ilmu keguruan, (2) senang memasuki organisasi profesi,

(3) memiliki latar belakang pendidikan keguruan, (4) melaksanakan kode etik guru, (5) memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab, (6) memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat, (7) bekeija atas panggilan hati nurani, (8) mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama.¹⁵⁴ Secara singkat, Arikunto menyatakan populasi adalah sebagai keseluruhan subyek penelitian.¹⁵⁵ Populasi adalah kelompok besar yang merupakan sasaran generalisasi kila. Gay dalam Sevilla berasumsi bahwa populasi sebagai kelompok dimana peneliti akan menggeneralisasikan hasil penelitiannya. Sejalan dengan itu. Kerlinger mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan anggota, kejadian atau objek-objek yang telah ditetapkan dengan baik.¹⁵⁶ Ditambahkan oleh Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁵⁷

Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Kolaka Timur,yang berjumlah 180 orang

¹⁵⁴ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Bandung: Gajah Mada University Press, 2002), hlm.47.

¹⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta2002), hlm.108.

¹⁵⁶ Consuelo G. Sevilla et.all, hlm.160.

¹⁵⁷ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta Bandung cetakan ke 11, 2011.

yang tersebar di 7 SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur. Selanjutnya untuk lebih jelasnya penyebaran populasi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Populasi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kabupaten Kolaka Timur

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi
1.	SMK Negeri 1 Lambandia	38
2.	SMK Negeri 1 Tirawuta	42
3.	SMK Negeri 1 Uesi	10
4.	SMK Negeri 1 Tinondo	16
5.	SMK Negeri 1 Mowewe	20
6.	SMK Negeri 1 Loea	27
7.	SMK Negeri 1 Dangia	27
Jumlah		180

Sumber: Kantor Pendidikan Nasional Kabupaten Kolaka Timur, oktober 2015

2. Sampel

Untuk memudahkan penelitian ini jika diketahui bahwa populasi yang ada sangat besar, maka perlu diambil sebagian saja yang lazimnya disebut sampel. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Arikunto, sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.¹⁵⁸ Sejalan dengan itu, Bungin menjelaskan sampel sebagai wakil semua unit strata dan sebagainya yang ada di dalam populasi.¹⁵⁹ Lebih jelas

¹⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rinca Cipta, 2002), hlm. 109.

¹⁵⁹ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), hlm. 102.

lagi Sukandarrumidi mendefinisikan sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data.¹⁶⁰

Mengutip pendapat Nana Sudjana, Wahidmurni mengatakan bahwa tidak ada ketentuan yang baku atau rumus yang pasti. Sebab keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya mendekati populasi atau tidak, bukan pada besar atau banyaknya, dengan minimal 30 subyek. Ini didasarkan atas perhitungan atau syarat pengujian yang lazim digunakan dalam statistik”.¹⁶¹

Dalam menentukan sampel. Arikunto membedakan berdasarkan banyaknya subyek penelitian, yakni untuk subyek yang kurang dan 100 untuk sekedar ancer-ancer maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung dari: (1) kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga dan dana; (2) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, sehingga menyangkut banyak sedikitnya data dan; (3) besar kecilnya resiko, yang ditanggung oleh peneliti.¹⁶²

¹⁶⁰ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, (Bandung: Gajah Mada University Press, 2002), hlm. 50.

¹⁶¹ Wahidmurni, *Manajemen Pembahasan Bisnis: Dari Teori ke Data*, (Malang: UIN-Malang Press, 2007), hlm. 51.

¹⁶² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta), hlm. 112.

Tabel 3.2
Sampel Guru SMK Negeri Se Kabupaten Kolaka Timur

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi
1.	SMK Negeri 1 Lambandia	38 x 50% = 19
2.	SMK Negeri 1 Tirawuta	42x 50% = 21
3.	SMK Negeri 1 Uluiwoi	10 x 50% = 5
4.	SMK Negeri 1 Tinondo	16 x 50% = 8
5.	SMK Negeri 1 Mowewe	20x 50% = 10
6.	SMK Negeri 1 Loea	26x 50% = 13
7.	SMK Negeri 1 Dangia	28x 50% = 14
Jumlah		90

Sumber: Kantor Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kolaka Timur. 2015

Berdasarkan data di atas, maka jumlah total populasi guru SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur 180 guru. Sehingga sampel yang akan diteliti oleh peneliti sejumlah 50 % dari 180 guru yaitu 90 guru. Dikarenakan ada faktor pembulatan dari penghitungan sampel dari masing- masing sekolah maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 90 orang. Dengan demikian peneliti menggunakan teknik *random sampling* (sampling acak) yaitu dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada tiap-tiap subyek untuk di ambil sebagai sampel¹⁶³. Dalam menentukan sampel ini, peneliti dibantu oleh seorang guru yang ditunjuk langsung oleh kepala Sekolah masing-masing SMK Negeri yang diteliti.

¹⁶³ Prof Dr. Sugiyono, *Statistika untuk Pene Utian*, Alfabcta Bandung, 2011.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data secara umum adalah angket, wawancara, pengamatan, tes dan dokumentasi.¹⁶⁴ Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang lain yang diketahuinya.¹⁶⁵ Bungin mengistilahkan angket sebagai serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah diisi, angket dikirim kembali atau dikembalikan kepada atau peneliti.¹⁶⁶

Angket yang akan digunakan berbentuk angket terstruktur atau berbentuk tertutup yang diistilahkan oleh Bungin sebagai angket langsung tertutup dan merupakan angket yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami oleh responden sendiri, kemudian semua alternatif jawaban yang harus dijawab responden telah tertera dalam angket tersebut. Angket digunakan untuk mengetahui pengaruh antara supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kolaka Timur.

F. Instrumen Penelitian

1. Prosedur Pengembangan Instrumen

¹⁶⁴ S. Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial: Dasar-Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Press, 1995), hlm. 51.

¹⁶⁵ Sukidin dan Mundir, *Metodologi Penelitian; Bimbingan dan Penganlar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*, (Surabaya: Insan Cendikia, 21), hlm. 216.

¹⁶⁶ M. Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006, hlm. 123.

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner atau angket untuk mengungkap kedua variabel bebas yaitu Supervisi Pengawas Sekolah (X1) dan motivasi berprestasi guru (X2) dan variabel terikat yaitu profesionalisme guru (Y) SMKN Se-Kabupaten Kolaka Timur. Dengan demikian disajikan Desain Kuisisioner Variabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 3.3
Desain Kuisisioner Supervisi Akademik

Konsep/Variabel	Indikator	Deskriptor
Supervisi Akademik Pengawas (X1) Teori: Glicman, 1981; Sergiovanni, 1987	1 Membantu guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan belajar mengajar	1. Memberi petunjuk cara menyusun dan membuat program tahunan 2. Memberi petunjuk cara menyusun dan membuat program semester 3. Membimbing cara menyusu dan membuat RPP 4. Membimbing cara menyusun dan mengembangkan silabus mata pelajaran 5. Membimbing cara mengatur waktu mengajar yang efektif 6. Memberi petunjuk cara mengelola kelas yang baik 7. Membimbing cara menggunakan strategi,metode,teknik pembelajaran 8. Membimbing cara menggunakan alat bantu pembelajaran
	2 Membantu mengembangkan kurikulum	9. Melakukan sosialisasi pengembangan kurikulum yang berlaku 10. Membimbing cara mengembangkan kurikulum yang berlaku 11. Memberikan pembinaan dalam usaha meningkatkan kemampuan mengembangkan kurikulum
	3 Membantu mengevaluasi pembelajaran	12. Membimbing cara melakukan evaluasi proses dan hasil belajar siswa 13. Memberi petunjuk cara melakukan penilaian terhadap siswa 14. Memberi petunjuk dalam pembuatan portofolio siswa.

	4. Memberikan motivasi	15. Memberikan dorongan semangat dalam usaha-usaha meningkatkan mutu pembelajaran 16. Memberi dorongan semangat untuk mempraktekkan gagasan baru dalam perbaikan PBM 17. Memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi 18. Memberikan apresiasi kepada siswa yang berprestasi 19. Membimbing guru cara melakukan PTK
	5 Mengembangkan kerjasama	20. Memberikan motivasi untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi 21. Melakukan pembinaan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pertemuan kelompok guru 22. Memberikan umpan balik terhadap rangkaian program pembinaan yang telah dilakukan kepada guru 23. Memberi bantuan penyelesaian masalah yang dihadapi guru secara individu dan kelompok 24. Membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa secara individu dan kelompok 25. Membangun komunikasi dengan orang tua siswa

Tabel 3.4

Desain Kuisisioner Motivasi Berprestasi Guru

Konsep/Variabel	Indikator	Deskriptor
Motivasi Berprestasi (X2) Teori : David Mc. Clelland, 1976; Kelly, Keller, Dogde, 1987	1. Pengambilan resiko	1. Berani melakukan pekerjaan yang penuh dengan tantangan. 2. Menyukai pekerjaan yang beresiko 3. Menyelesaikan tugas dengan cepat 4. Bekerja efektif dan efisien 5. Penuh perhitungan dalam pengambilan keputusan 6. Siap dan tabah menerima sebuah kegagalan
	2. Semangat dan Inovasi	7. Giat dalam bekerja 8. Senang dikenal oleh teman karena prestasi 9. Senang dikenal oleh atasan 10. Terus-menerus mengembangkan inovasi pembelajaran
	3.	11. Menguasai bidangnya profesinya 12. Melaksanakan tugas tepat waktu penuh rasa

	Tanggung Jawab Pribadi	tanggung jawab 13. Berusaha meningkatkan pendidikan akademiknya 14. Dalam bekerja tidak memikirkan imbalan 15. Tidak memikirkan pujian dari orang lain
	4. Umpan Balik Pekerjaan	16. Senang melakukan pekerjaan yang lebih baik dari teman-temannya 17. Menanyakan penilaian hasil pekerjaan yang telah di lakukan kepada guru-guru lain 18. Merasa puas apabila hasil pekerjaan memberi kepuasan kepada orang lain 19. Menanyakan hasil pekerjaan kepada atasan 20. Dalam bekerja tidak senang diawasi
	5. Perencanaan jangka panjang	21. Merencanakan setiap pekerjaan yang akan dilakukan 22. Memiliki pandangan jauh kedepan untuk mewujudkan cita- citanya 23. Menggunakan waktu sebaik mungkin 24. Karirnya ingin terus meningkat
	6. Mampu Berorganisasi	25. Mampu berperan aktif dalam kegiatan disekolah 26. Mampu berperan aktif dalam kegiatan dimasyarakat 27. Mampu merealisasikan tujuan yang telah di rencanakan 28. Mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah, teman, dan siswa

Tabel 3.5

Desain Kuisiener Profesionalisme Guru

Konsep/Variabel	Indikator	Deskriptor
Profesionalisme Guru (Y) Profesionalisme Guru Teori: Brandt, 1993; Sergiovanni & Starrat, 1983)	1 Ahli di bidang teori dan praktek ilmu keguruan	1.Mampu Menyusun dan membuat Rencana Program Pembelajaran 2.Melaksanakan bimbingan belajar 3.Menguasai metode/tehnik pembelajaran 4.Mampu menguasai bahan / materi pelajaran 5.Mampu mengelola proses kegiatan belajar mengajar 6.Menguasai evaluasi pembelajaran
	2 Senang memasuki	7.Menjadi anggota dan berperan serta secara aktif dalam melaksanakan program bagi kepentingan pendidikan 8.Memajukan organisasi profesi guru yang

	organisasi profesi	<p>memberikan</p> <p>9. Mengembangkan organisasi profesi agar menjadi pusat informasi pendidikan</p> <p>10. Menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan dalam menjalankan tugas</p> <p>Menerima tugas organisasi sebagai suatu bentuk tanggung jawab</p> <p>11. Tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang merendahkan organisasi profesinya</p> <p>12. Tidak bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan pribadi</p> <p>13. Tidak menyatakan keluar dari kenggotaan organisasi tanpa alasan yang jelas.</p>
	3 Memiliki latar belakang pendidikan keguruan	<p>14. Berpendidikan sesuai dengan bidang studi yang diajarkan</p> <p>15. Memiliki Ijazah pendidikan (SI) sesuai dengan bidang studi yang diajarkan (Spesialisasi keguruan)</p>
	4 Melaksanakan kode etik guru	<p>16. Menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi</p> <p>17. Berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu pendidikan dan mapel yang diajarkan</p> <p>18. Menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas profesional dan bertanggung jawab</p> <p>19. Menerima tugas sesuai dengan tanggung jawabnya</p> <p>20. Tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabat profesinya</p> <p>21. Membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila</p> <p>22. Berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan</p> <p>23. Menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar</p> <p>24. Memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat</p> <p>25. Memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGMI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.</p>
	5	<p>26. Mampu menentukan dan membuat rancangan persiapan pengajaran</p>

	Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab	<p>27. Mampu menentukan dan membuat rancangan kurikulum</p> <p>28. Mampu menentukan dan menyusun silabus</p> <p>29. Mampu mengelola kelas secara baik dalam kegiatan belajar mengajar</p> <p>30. Mampu menentukan penilaian terhadap proses belajar dan hasil belajar secara berkelanjutan yang lebih akurat dan konsisten dan dapat dipertanggung jawabkan.</p>
	6 Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat	<p>31. Menjalinkan komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif dan efisien</p> <p>32. Mampu mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan</p> <p>33. Peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi</p> <p>34. Mampu bekerja secara arif untuk meningkatkan prestise dan martabat profesinya</p> <p>35. Melakukan usaha dengan masyarakat berperan aktif dalam pendidikan</p> <p>36. Mampu memberikan pandangan profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum moral, dan kemanusiaan</p> <p>37. Tidak menampilkan diri secara berlebihan dalam kehidupan masyarakat</p>
	7 Bekerja atas panggilan hati nurani	<p>38. Bekerja tanpa pamrih didasari pengabdian kepada kemanusiaan bukan imbalan kebendaan (bayaran) yang menjadi tujuan utama.</p> <p>39. Mencurahkan seluruh waktu, tenaga dan fikiran dalam meningkatkan mutu pendidikan Nasional</p> <p>40. Melaksanakan tugas dengan penuh kecintaan dan tidak pernah putus asa.</p>
	8 Mengembangkan profesi secara berkesinambungan	<p>41. Meningkatkan kompetensi pendidikan akademik kejenjang yang lebih tinggi</p> <p>42. Meningkatkan pengetahuan bidang profesi melalui (a. Diklat fungsional, penataran, pelatihan, seminar dan work shop)</p> <p>43. Publikasi ilmiah</p> <p>44. Karya inovatif.</p>

2. Bentuk dan Penskoran Angket

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahan fahaman dalam pembahasan penelitian ini, maka seluruh variabel akan menggunakan skala Likert yang sudah dimodifikasi dimana responden dengan memilih lima jawaban yang tersedia. Saroyo, menambahkan bahwa data yang terbaik hanya dapat diperoleh dari sumber data yang terbaik pula. Disamping angket sebagai instrumen utama untuk menggali data juga dipergunakan instrumen lain seperti dokumentasi dan wawancara sebagai pelengkap.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup berbentuk *rating scale*. Dalam mengungkapkan perasaan responden terhadap pekerjaannya, responden diminta menjawab pertanyaan atau pernyataan dengan cara membubuhkan tanda silang (X) pada salah satu kolom yang sesuai diantara lima kolom yang tersedia.

Sehubungan dengan itu, maka skala sikap pada angket tentang dua variabel bebas yaitu Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Berprestasi (X2) dikualifikasikan sebagai berikut:

1. Alat ukur

a. Alat ukur *Supervisi Pengawas Sekolah* terdiri atas 25 item Sedangkan aspek yang diungkap dalam variabel ini adalah:¹⁶⁷

- 1) Memberikan bantuan dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan belajar mengajar,
- 2) Membantu guru mengembangkan kurikulum,

¹⁶⁷ Fuad Nashori dan Rachmy Diana Mucharam, Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Isiam, Yogyakarta: Menara Kudus, 2602),hlm. 77-78.

- 3) Membantu guru mengevaluasi pembelajaran,
 - 4) Memberikan motivasi kepada guru, dan
 - 5) Mengembangkan kerja sama.
- b. Alat ukur *Motivasi Berprestasi Guru* terdiri atas 28 item. Aspek yang diungkap pada variabel ini adalah:¹⁶⁸
- 1) pengambilan resiko,
 - 2) semangat dan inovasi,
 - 3) tanggung jawab pribadi,
 - 4) umpan balik pekerjaan,
 - 5) perencanaan jangka panjang, dan
 - 6) kemampuan berorganisas
- c. Alat ukur *Profesionalisme Guru* terdiri 45 item yaitu :¹⁶⁹
- 1) ahli di bidang teori dan praktek ilmu keguruan,
 - 2) senang memasuki organisasi profesi,
 - 3) memiliki latar belakang pendidikan keguruan,
 - 4) melaksanakan kode etik guru,
 - 5) memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab,
 - 6) memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat,
 - 7) bekerja atas panggilan hati nurani,
 - 8) mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

Cara penilaian pada masing –masing variabel yakni, Supervsis Akademik

,Motivasi Berprestasi guru dan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

¹⁶⁸ Mc. Clelland, *The Achievement Motive*, (New York: Irvington, Publisher, 1976), hlm.77-78.

¹⁶⁹ Mantja.W., *Profesionalisasi Tenaga Pendidikan Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*, (Malang: Elang Mas, 2007), hlm.217-220.

Tabel 3.6
Penilaian Item Supervisi akademik (X1), Motivasi Berprestasi (X2),
Profesionalisme Guru (Y)

Bobot Nilai favorable	Alternatif Jawaban	Bobot nilai (Unfavorable)
5	Selalu	1
4	Sering kali	2
3	Kadang-kadang	3
2	Jarang sekali	4
1	Tidak Pernah	5

Tabel 3.7
Kisi – kisi Instrumen

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item Soal		Jumlah Soal
			Favorible	Unfavorible	
Supervisi Akademik Pengawas (X1) Teori: Glicman, 1981; Sergiovani, 1987	1 Membantu guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran dan pelaksanaan belajar mengajar	1. Memberi petunjuk cara menyusun dan membuat program tahunan 2. Memberi petunjuk cara menyusun dan membuat program semester 3. Membimbing cara menyusun dan membuat RPP 4. Membimbing cara menyusun dan mengembangkan silabus mata pelajaran 5. Membimbing cara mengatur waktu mengajar yang efektif 6. Memberi petunjuk cara mengelola kelas yang baik 7. Membimbing cara menggunakan strategi, metode, teknik pembelajaran 8. Membimbing cara menggunakan alat bantu pembelajaran	1,2,3,4,5,6,7,8	-	8
	2 Membantu mengembangkan kurikulum	9. Melakukan sosialisasi pengembangan kurikulum yang berlaku 10. Membimbing cara mengembangkan kurikulum yang berlaku 11. Memberikan pembinaan dalam usaha meningkatkan kemampuan mengembangkan kurikulum	9,10,11	-	3

	3 Membantu mengevaluasi pembelajaran	12. Membimbing cara melakukan evaluasi proses dan hasil belajar siswa 13. Memberi petunjuk cara melakukan penilaian terhadap siswa 14. Memberi petunjuk dalam pembuatan dan menyusun portofolio.	12,13,14	-	3
	4 Memberikan motivasi	15. Memberikan dorongan semangat dalam usaha-usaha meningkatkan mutu pembelajaran 16. Memberi dorongan semangat untuk mempraktekkan gagasan baru dalam perbaikan PBM 17. Memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi 18. Memberikan apresiasi kepada siswa yang berprestasi 19. Membimbing guru cara melakukan PTK	15	16,17,18,19	5
	5 Mengembangkan kerjasama	20. Memberikan motivasi untuk melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi 21. Melakukan pembinaan dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui pertemuan kelompok guru 22. Memberikan umpan balik terhadap rangkaian program pembinaan yang telah dilakukan kepada guru 23. Memberi bantuan penyelesaian masalah yang dihadapi guru secara individu dan kelompok 24. Membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa secara individu dan kelompok 25. Membangun komunikasi dengan orang tua siswa	-	20,21,22,23,24,25	6
Motivasi	1	29. Berani melakukan	1,2,3,4,5,	-	6

Berprestasi (X2) Teori : David Mc. Clelland, 1976; Kelly, Keller, Dogde, 1987	Pengambilan resiko	pekerjaan yang penuh dengan tantangan. 30. Menyukai pekerjaan yang beresiko 31. Menyelesaikan tugas dengan cepat 32. Bekerja efektif dan efisien 33. Penuh perhitungan dalam pengambilan keputusan 34. Siap dan tabah menerima sebuah kegagalan	6		
	2 Semangat dan Inovasi	35. Giat dalam bekerja 36. Senang dikenal oleh teman karena prestasi 37. Senang dikenal oleh atasan 38. Terus-menerus mengembangkan inovasi pembelajaran	7,8,9,10	-	4
	3 Tanggung Jawab Pribadi	39. Menguasai bidang profesinya 40. Melaksanakan tugas tepat waktu penuh rasa tanggung jawab 41. Berusaha meningkatkan pendidikan akademiknya 42. Dalam bekerja tidak memikirkan imbalan 43. Tidak memikirkan pujian dari orang lain	11,12,13,14,15	-	5
	4 Umpan Balik Pekerjaan	44. Senang melakukan pekerjaan yang lebih baik dari teman-temannya 45. Menanyakan penilaian hasil pekerjaan yang telah dilakukan kepada guru-guru lain 46. Merasa puas apabila hasil pekerjaan memberi kepuasan kepada orang lain 47. Menanyakan hasil pekerjaan kepada atasan 48. Dalam bekerja tidak senang diawasi	16,17,18	19,20	5
	5 Perencanaan jangka	49. Merencanakan setiap pekerjaan yang akan dilakukan 50. Memiliki pandangan jauh	-	21,22,23,24	4

	panjang	<p>kedepan untuk mewujudkan cita- citanya</p> <p>51. Menggunakan waktu sebaik mungkin</p> <p>52. Karirnya ingin terus meningkat</p>			
	6 Mampu Berorganisasi	<p>53. Mampu berperan aktif dalam kegiatan disekolah</p> <p>54. Mampu berperan aktif dalam kegiatan dimasyarakat</p> <p>55. Mampu merealisasikan tujuan yang telah di rencanakan</p> <p>56. Mampu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh kepala sekolah, teman, dan siswa.</p>	-	25,26,27,28	4
Profesionalisme Guru (Y)	1 Ahli di bidang teori dan praktek ilmu keguruan	<p>1. Mampu Menyusun dan membuat Rencana Program Pembelajaran</p> <p>2. Melaksanakan bimbingan belajar</p> <p>3. Menguasai metode/tehnik pembelajaran</p> <p>4. Mampu menguasai bahan / materi pelajaran</p> <p>5. Mampu mengelola proses kegiatan belajar mengajar</p> <p>6. Menguasai evaluasi pembelajaran</p>	1,2,3,4,5,6	-	6
Profesionalisme Guru Teori: Brandt, 1993; Sergiovani & Starrat, 1983)	2 Senang memasuki organisasi profesi	<p>7. Menjadi anggota dan berperan serta secara aktif dalam melaksanakan program bagi kepentingan pendidikan</p> <p>8. Memajukan organisasi profesi guru yang memberikan manfaat bagi kepentingan pendidikan</p> <p>9. Mengembangkan organisasi profesi agar menjadi pusat informasi pendidikan</p> <p>10. Menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan dalam menjalankan tugas organisasi profesi</p> <p>11. Menerima tugas organisasi</p>	7,8,9,10,11,12,13,14	-	8

		<p>sebagai suatu bentuk tanggung jawab</p> <p>12. Tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang merendahkan organisasi profesinya</p> <p>13. Tidak bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan pribadi</p> <p>14. Tidak menyatakan keluar dari kenggotaan organisasi tanpa alasan yang jelas.</p>			
	3 Memiliki latar belakang pendidikan keguruan	<p>15. Berpendidikan sesuai dengan bidang studi yang diajarkan</p> <p>16. Memiliki Ijazah pendidikan (SI) sesuai dengan bidang studi yang diajarkan (Spesialisasi keguruan)</p>	15,16	-	2
	4 Melaksanakan kode etik guru	<p>17. Menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi</p> <p>18. Berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu pendidikan dan mapel yang diajarkan</p> <p>19. Menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas professional.</p> <p>20. Menerima tugas sesuai dengan tanggung jawabnya</p> <p>21. Tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang akan merendahkan martabat profesinya</p> <p>22. Membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila</p> <p>23. Berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan</p> <p>24. Menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang</p>	17,18,19, 20,21,22, 23,24,25	26	10

		<p>menunjang berhasilnya proses belajar mengajar</p> <p>25. Memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat</p> <p>26. Memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.</p>			
	5 Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab	<p>27. Mampu menentukan dan membuat rancangan persiapan pengajaran</p> <p>28. Mampu menentukan dan membuat rancangan kurikulum</p> <p>29. Mampu menentukan dan menyusun silabus</p> <p>30. Mampu mengelola kelas secara baik dalam kegiatan belajar mengajar</p> <p>31. Mampu menentukan penilaian terhadap proses belajar dan hasil belajar secara berkelanjutan yang lebih akurat dan konsisten dan dapat dipertanggung jawabkan.</p>	-	27,28,29,30,31	5
	6 Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat	<p>32. Menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif dan efisien</p> <p>33. Mampu mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan</p> <p>34. Peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi</p> <p>35. Mampu bekerja sama secara arif untuk meningkatkan prestise dan martabat profesinya</p> <p>36. Melakukan usaha dengan masyarakat berperan aktif dalam pendidikan</p> <p>37. Mampu memberikan pandangan profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum moral, dan kemanusiaan</p>	-	32,33,34,35,36	5

		38. Tidak menampilkan diri secara berlebihan dalam kehidupan masyarakat			
	7 Bekerja atas panggilan hati nurani	39. Bekerja tanpa pamrih didasari pengabdian kepada kemanusiaan bukan imbalan kebendaan (bayaran) yang menjadi tujuan utama. 40. Mencurahkan seluruh waktu, tenaga dan fikiran dalam meningkatkan mutu pendidikan Nasional 41. Melaksanakan tugas dengan penuh kecintaan dan tidak pernah putus asa.	-	39,40,41	3
	8 Mengembangkan profesi secara berkesinambungan	42. Meningkatkan kompetensi pendidikan akademik kejenjang yang lebih tinggi 43. Meningkatkan pengetahuan bidang profesi melalui (a. Diklat fungsional, penataran, pelatihan, seminar dan work shop) 44. Publikasi ilmiah 45. Karya inovativ.	-	42,43,44,45	4

F. Validitas Dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji validitas dan reabilitas dilakukan pada seluruh variabel yaitu Supervisi Pengawas Sekolah, motivasi berprestasi guru dan profesionalisme guru. Kuesioner/angket akan diuji cobakan terlebih dahulu kepada 15 orang responden di luar target penelitian tetapi sesuai dengan karakteristik subyek yang diteliti.

1. *Uji Validitas instrumen*

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.¹⁷⁰

Untuk memperoleh instrumen yang valid, peneliti harus bertindak hati-hati sejak penyusunannya, yakni memecah variabel menjadi sub variabel dan indikator baru membuat butir-butir pertanyaannya. Lebih lanjut, Arikunto menjelaskan selain memiliki validitas logis instrumen yang sudah disusun juga harus diuji melalui pengalaman dalam artian diujicobakan (*try-out*) terlebih dahulu pada sasaran dalam penelitian sehingga diketahui validitas empirisnya atau validitas berdasarkan pengalaman.¹⁷¹

Alat ukur supervisi Akademik, alat ukur motivasi berprestasi guru dan alat ukur profesionalisme guru akan dihitung validitasnya dengan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah nilai terhadap skor butir dengan teknik korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 5%. Perhitungan menggunakan program *SPSS for windows versi 17*. Sehingga Uji validitas instrumen pada penelitian ini telah dilakukan terhadap 15 orang responden di luar target penelitian tetapi sesuai dengan karakteristik subyek

¹⁷⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm.168-167.

¹⁷¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm.169.

yang diteliti. Selanjutnya rumus yang digunakan adalah *product moment* dari pearson dengan rumus tersebut dibawah:¹⁷²

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : Indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

N : Jumlah data

X : Skor butir rata-rata dari X

Y : Skor total rata-rata dari Y

Hasil penghitungan instrumen setelah diujicoba dari 108 item soal, yang dinyatakan tidak valid tidak terdapat item butir soal yang tidak valid, baik Supervisi Akademik, Motivasi Berprestasi Guru dan Profesionalisme guru.

Sehingga 108 item semuanya dinyatakan valid dan setelah itu di adakan penghitungan reliabilitasnya.

2. *Uji Reliabilitas Instrumen*

Instrumen yang realibel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Maka setelah diketahui jumlah item yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas instrumen yang berorientasi pada

¹⁷² Prof Dr. Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta Bandung, 2011), hlm.356.

satu pengertian bahwa kusioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, uji reliabilitas sendiri menggunakan koefisien Cronbach Alpha dengan alat bantu *SPSS versi 17 for Windows*. Suatu angka dikatakan reliabilitas jika nilai r alpha yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r tabel. Dari uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right]$$

Keterangan :
 a = koefisien reliabilitas alpha
 K = jumlah item
 S_j = varians responden untuk item 1
 S_x = jumlah varians skor total

Koefisien reliabilitas yang diperoleh, ditafsirkan berdasarkan kriteria yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai koefisien reliabilitas 0,70 ke atas. Hal ini sesuai dengan pendapat Gay yang mengusulkan nilai koefisien 0,70 - 0,80.

Hasil perhitungan a untuk variabel XI = 0,935, X2 = 0,805 dan Y = 0,933 (lampiran 5,6,7). Seluruh a tersebut > 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa item atau butir soal dalam angket tersebut sudah reliabel.

H. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sebab alat yang di gunakan bersifat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif menggunakan model- model, seperti model matematika (misalnya fungsi *multivariate*), model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan interpretasikan dalam suatu uraian.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan (1). Statistik deskriptif untuk mengetahui karakteristik responden dan (2). Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui apakah ada pengaruh supervisi pengawas Akademik dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru. Keseluruhan data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS *for Windows versi 17*.

1. Analisis Deskriptif Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan sebagai dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel, baik mengenai Supervisi Akademik oleh Pengawas, motivasi berprestasi guru dan profesionalisme guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri se- Kabupaten Kolaka Timur.

Analisis ini bertujuan untuk menjawab dan mendeskripsikan kondisi semua variabel yang telah dirumuskan. Dengan demikian deskripsi yang dimaksud meliputi penyajian data melalui tabel, penghitungan modus, median dan mean, penghitungan penyebaran dan melalui penghitungan skor rata-rata, skor minimum, skor maximum dan simpangan baku (SB). Dan selanjutnya deskripsi dari masing -masing variabel dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang, dan penghitungan ini akan menggunakan bantuan program SPSS *for Windows versi 17*.

Dalam penelitian ini mendiskripsikan data tentang Supervisi Akademik Pengawas, motivasi berprestasi dan profesionalisme guru dengan menggunakan *norma absolut* yaitu norma yang ditetapkan secara mutlak oleh pembuat instrumen masing-masing item serta prosentase pilihan yang disyaratkan

(Nurkencana & Sumartana). Dengan demikian skor staudart yang diperoleh oleh respon yang didasarkan atas konversi norma absolut akan mencerminkan katagori variabel.

Selanjutnya penetapan kriteria skor masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Angket Supervisi Pengawas Sekolah dengan jumlah item 25, maka skor tertinggi yang diperoleh untuk angket tersebut adalah jumlah item dikalikan dengan skor tertinggi ($25 \times 5 = 125$) dan skor terendah adalah ($25 \times 1 = 25$)
- b) Angket Motivasi Berprestasi dengan jumlah item 28, maka skor tertinggi yang diperoleh untuk angket tersebut adalah jumlah item dikalikan dengan skor tertinggi ($28 \times 5 = 140$) dan skor terendah adalah ($28 \times 1 = 28$)
- c) Angket Profesionalisme Guru dengan jumlah item 45, maka skor tertinggi yang diperoleh untuk angket tersebut adalah jumlah item dikalikan dengan skor tertinggi ($45 \times 5 = 225$) dan skor terendah adalah ($45 \times 1 = 25$)

a. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Linearitas

Uji ini dilakukan dengan membuat scatter diagram dan garis best fit. Uji ini dilakukan untuk setiap variabel bebas dengan variabel terikatnya dimana pengujian linieritas kedua variabel tersebut dilaksanakan dengan menggunakan program **SPSS for Windows versi 17**. Variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berhubungan secara linier apabila dibuat scatter dengan diagram dari nilai-nilai variabel bebas dan variabel terikat dapat ditarik garis lurus pada pancaran titik-titik kedua nilai variabel, Salladien.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji linieritas dilakukan dengan melihat garis regresi pada grafik. Jika garis regresi pada grafik mengarah ke kanan atas, maka hal tersebut membuktikan adanya linieritas pada hubungan dua variabel tersebut.

2) Uji Normalitas Data

Uji normalitas ini dilakukan, dimaksudkan untuk mengetahui apakah data variabel bebas : supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru yang diperoleh dalam penelitian ini layak untuk memprediksi profesionalisme guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se- Kabupaten Kolaka Timur.

Selanjutnya merujuk pendapat Santoso , menyebutkan bahwa uji normalitas dapat dilihat melalui penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik hasil uji normalitas dengan kriteria sebagai berikut : Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan uji normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov, artinya bahwa apabila probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan normal, sebaliknya apabila probabilitas $< 0,05$ maka dinyatakan tidak normal.

b. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian dilakukan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan perhitungan uji statistik dengan menggunakan uji **t** dan uji **F** (*jika menggunakan perhitungan manual*), disamping juga menggunakan perhitungan program *SPSS*. Maka bisa dikatakan pengujian hipotesis ini menggunakan tehnik korelasi parsial (*uji parsial*) dan analisis regresi ganda (*multiple regression analysis*).

Perlu diketahui juga bahwa pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Uji **t** (*Uji Parsial*), digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat dengan rumusan sebagai berikut:

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

Dimana: **r**= Koefisien regresi
n= Jumlah responden
t= Uji hipotesis

Adapun langkah-langkah untuk uji **t** adalah dengan menggunakan Perumusan Hipotesis nol (**H₀**) dan hipotesis alternatifnya (**H₁**)

- 1) **H₀** = Jika nilai signifikansi **t** lebih dari 0,05 maka hipotesis nihil (**H₀**) ditolak dan hipotesis alternatif (**H₁**) ditolak.
- 2) Dapat diartikan bahwa Supervisi Akademik dan Motivasi berprestasi Guru tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Kolaka Timur.

- 3) **H₁**=Jika nilai signifikansi **t** sama dengan atau lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nihil (**H₀**) ditolak dan hipotesis alternatif (**H₁**) diterima.
- 4) Sebaliknya dapat diartikan bahwa Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Menengah Kajuruan se- Kabupaten Kolaka Timur.
- 5) Selanjutnya untuk menentukan nilai kritis dengan level of signifikan $\alpha = 5\%$
 - a) Menguji Hipotesis Pengaruh masing-masing Variabel Bebas dengan Variabel Terikat.

Dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat digunakan dalam tehnik korelasi parsial. Korelasi parsial digunakan untuk menemukan harga korelasi murni, terlepas dari pengaruh variabel-variabel kontrol lainnya.

Dengan teknik ini akan dapat ditemukan koefisien korelasi murni antara variabel-variabel Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru dengan mengabaikan pengaruh dari variabel Motivasi Berprestasi Guru.

- b) Menguji Hipotesis Variabel Bebas secara Bersama-sama dengan Variabel Terikat dengan menggunakan Regresi Ganda
- c) Menguji Persamaan Regresi.

Menghitung Sumbangan Efektif masing-masing Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

Penelitian ini mengambil responden guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Se-Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 90 orang dengan menyebarkan kuisisioner. Adapun data mentah sebagaimana (lampiran 2,3,4).

1. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 orang guru di SMK Negeri Se - Kabupaten Kolaka Timur melalui penyebaran kuisisioner didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	49	54.4%
2	Perempuan	41	45.6%
	Jumlah	90	100%

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 49 orang atau (54,4%) dan sebanyak 41 atau (45,6%) responden berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-25 Tahun	6	6,6%
2	26-30 Tahun	24	26,8%
3	31-35 Tahun	25	27,8%
4	36-40 Tahun	16	15,5%
5	41 -45 Tahun	12	14,4%
6	≥ 45 Tahun	6	8,8%
	Jumlah	90	100%

Sumber: data primer (diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden berusia 20-25 tahun berjumlah 6 responden (6,6%), responden berusia 26-30 tahun berjumlah 24 responden (26,8%), responden berusia 31-35 tahun berjumlah 25 responden (27,9%), responden berusia 36-40 tahun berjumlah 15 responden (15,5%), responden berusia 41-45 tahun berjumlah 12 responden (14,4%), sedangkan responden berusia ≥ 46 tahun berjumlah 6 responden (8,8%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak adalah berusia 26-35 tahun yaitu berjumlah 49 responden (44,1%) dan usia 36-45 berjumlah 28 responden yaitu (25,2%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	S1	87	96,7%
2	S2	3	3,3%
3	S3	-	-
	Jumlah	94	100%

Sumber : data Primer (diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 87 orang (96,7%), responden yang berpendidikan terakhir S2 berjumlah 3 responden (3,3%), responden yang berpendidikan terakhir S3 tidak ada.

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian pada (lampiran 5,6,7), dapat dijelaskan uji validitas dan reliabilitas sebagaimana berikut:

1. Uji Validitas

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi product moment yakni Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya. Butir dikatakan valid jika nilai korelasi pearson lebih besar dari nilai r tabel. Butir dikatakan tidak valid jika nilai korelasi pearson lebih kecil dari nilai r tabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik
 Deskripsi Hasil Uji Validitas Reliabilitas Supervisi Akademik

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 90 ; $\alpha =$ 5%)	Keterangan
x1.1	0.752	0.207	valid
x1.2	0.752	0.207	valid
x1.3	0.731	0.207	valid
x1.4	0.66	0.207	valid
x1.5	0.683	0.207	valid
x1.6	0.626	0.207	valid
x1.7	0.686	0.207	valid
x1.8	0.7	0.207	valid
x1.9	0.504	0.207	valid
x1.10	0.592	0.207	valid
x1.11	0.643	0.207	valid
x1.12	0.685	0.207	valid
x1.13	0.705	0.207	valid
x1.14	0.638	0.207	valid
x1.15	0.713	0.207	valid
x1.16	0.62	0.207	valid
x1.17	0.57	0.207	valid
x1.18	0.476	0.207	valid
x1.19	0.575	0.207	valid
x1.20	0.557	0.207	valid
x1.21	0.6	0.207	valid
x1.22	0.592	0.207	valid
x1.23	0.587	0.207	valid
x1.24	0.555	0.207	valid
x1.25	0.572	0.207	valid

Sumber : Data Diolah 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 25 item soal variabel Supervisi Akademik tidak terdapat item soal yang tidak valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi Pearson (r hitung) > dari Nilai r tabel 0,207.

Tabel 4.5
Hasil uji validitas variabel motivasi berprestasi guru

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 90 ; $\alpha =$ 5%)	Keterangan
x2.1	0.306	0.207	valid
x2.2	0.511	0.207	valid
x2.3	0.526	0.207	valid
x2.4	0.239	0.207	valid
x2.5	0.479	0.207	valid
x2.6	0.51	0.207	valid
x2.7	0.44	0.207	valid
x2.8	0.262	0.207	valid
x2.9	0.254	0.207	valid
x2.10	0.434	0.207	valid
x2.11	0.421	0.207	valid
x2.12	0.269	0.207	valid
x2.13	0.335	0.207	valid
x2.14	0.439	0.207	valid
x2.15	0.535	0.207	valid
x2.16	0.474	0.207	valid
x2.17	0.238	0.207	valid
x2.18	0.237	0.207	valid
x2.19	0.227	0.207	valid
x2.20	0.275	0.207	valid
x2.21	0.559	0.207	valid
x2.22	0.499	0.207	valid
x2.23	0.577	0.207	valid
x2.24	0.482	0.207	valid
x2.25	0.509	0.207	valid
x2.26	0.594	0.207	valid
x2.27	0.485	0.207	valid
x2.28	0.445	0.207	valid

Sumber : data diolah 2016.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh 28 item soal variabel motivasi berprestasi guru mempunyai nilai Korelasi Pearson (r hitung) > nilai r tabel 0,207 .Ini berarti seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 90 ; $\alpha = 5\%$)	Keterangan
y1	0.368	0.207	valid
y2	0.47	0.207	valid
y3	0.284	0.207	valid
y4	0.38	0.207	valid
y5	0.405	0.207	valid
y6	0.388	0.207	valid
y7	0.294	0.207	valid
y8	0.255	0.207	valid
y9	0.302	0.207	valid
y10	0.232	0.207	valid
y11	0.335	0.207	valid
y12	0.21	0.207	valid
y13	0.244	0.207	valid
y14	0.308	0.207	valid
y15	0.419	0.207	valid
y16	0.523	0.207	valid
y17	0.474	0.207	valid
y18	0.51	0.207	valid
y19	0.419	0.207	valid
y20	0.486	0.207	valid
y21	0.231	0.207	valid

y22	0.382	0.207	valid
y23	0.492	0.207	valid
y24	0.456	0.207	valid
y25	0.493	0.207	valid
y26	0.737	0.207	valid
y27	0.728	0.207	valid
y28	0.702	0.207	valid
y29	0.63	0.207	valid
y30	0.763	0.207	valid
y31	0.755	0.207	valid
y32	0.74	0.207	valid
y33	0.729	0.207	valid
y34	0.683	0.207	valid
y35	0.718	0.207	valid
y36	0.77	0.207	valid
y37	0.671	0.207	valid
y38	0.738	0.207	valid
y39	0.548	0.207	valid
y40	0.783	0.207	valid
y41	0.712	0.207	valid
y42	0.719	0.207	valid
y43	0.236	0.207	valid
y44	0.46	0.207	valid
y45	0.51	0.207	valid

Sumber : data diolah 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh 45 item soal variabel profesioalisme guru mempunyai nilai korelasi pearson (r hitung) > dari nilai r

tabel 0,207. Ini berarti bahwa seluruh item dari masing-masing variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil reliabilitas dinyatakan reliabel jika perhitungan memiliki koefisien keandalan sebesar $\alpha > r$ tabel .

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Supervisi Akademik	0,935	Reliabel
2	Motivasi berprestasi guru	0,805	Reliabel
3	Profesionalisme guru	0,933	Reliabel

Sumber : data (diolah) 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa seluruh variabel supervisi Akademik (X1) dan motivasi berprestasi guru (X2) serta variabel terikat yaitu variabel profesionalisme guru (Y) mempunyai koefisien keandalan $\alpha > r$ tabel 0,207. Ini berarti bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Data Supervisi Akademik

Supervisi akademik diukur berdasarkan 25 item instrumen . Selanjutnya data angket yang berupa skor total dari setiap responden dianalisis menggunakan rumus prosentase.

Tabel 4.8

Distribusi Frekwensi Item Variabel Supervisi Akademik

Butir soal	TP		JS		KK		SK		SL		Total	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
x1.1	17	18.89	13	14.44	41	45.56	7	7.78	12	13.33	90	2.822
x1.2	16	17.78	17	18.89	34	37.78	13	14.44	10	11.11	90	2.822
x1.3	16	17.78	20	22.22	26	28.89	13	14.44	15	16.67	90	2.900
x1.4	14	15.56	18	20.00	37	41.11	14	15.56	7	7.78	90	2.800
x1.5	14	15.56	20	22.22	30	33.33	21	23.33	5	5.56	90	2.811
x1.6	9	10.00	23	25.56	30	33.33	19	21.11	9	10.00	90	2.956
x1.7	14	15.56	17	18.89	37	41.11	17	18.89	5	5.56	90	2.800
x1.8	23	25.56	24	26.67	29	32.22	11	12.22	3	3.33	90	2.411
x1.9	10	11.11	26	28.89	35	38.89	14	15.56	5	5.56	90	2.756
x1.10	12	13.33	26	28.89	33	36.67	16	17.78	3	3.33	90	2.689
x1.11	15	16.67	15	16.67	35	38.89	19	21.11	6	6.67	90	2.844
x1.12	14	15.56	22	24.44	28	31.11	22	24.44	4	4.44	90	2.778
x1.13	14	15.56	23	25.56	31	34.44	20	22.22	2	2.22	90	2.700
x1.14	27	30.00	18	20.00	30	33.33	11	12.22	4	4.44	90	2.411
x1.15	13	14.44	16	17.78	22	24.44	25	27.78	14	15.56	90	3.122
x1.16	12	13.33	15	16.67	27	30.00	12	13.33	24	26.67	90	3.233

x1.17	10	11.11	11	12.22	30	33.33	19	21.11	20	22.22	90	3.311
x1.18	23	25.56	13	14.44	15	16.67	19	21.11	20	22.22	90	3.000
x1.19	20	22.22	12	13.33	26	28.89	15	16.67	17	18.89	90	2.967
x1.20	13	14.44	10	11.11	27	30.00	24	26.67	16	17.78	90	3.222
x1.21	15	16.67	8	8.89	29	32.22	21	23.33	17	18.89	90	3.189
x1.22	12	13.33	17	18.89	26	28.89	22	24.44	13	14.44	90	3.078
x1.23	9	10.00	15	16.67	30	33.33	20	22.22	16	17.78	90	3.211
x1.24	14	15.56	24	26.67	15	16.67	22	24.44	15	16.67	90	3.000
x1.25	16	17.78	22	24.44	17	18.89	20	22.22	15	16.67	90	2.956
Rata-rata												2.912

Cara Menentukan Rentang Skor

Penentuan kualifikasi digunakan untuk setiap variabel, untuk itu yang harus ditentukan terlebih dahulu adalah lebar kelas interval. Menurut (Hadi dalam Sholichah 2008:32) mengatakan bahwa, “untuk menentukan lebar kelas interval (i) adalah jarak pengukuran (R) dibagi dengan jumlah interval kelas (K). Dengan demikian rumus yang digunakan dalam menentukan panjang kelas interval (i)”, adalah sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kelas interval}}$$

Penentuan kualifikasi untuk variabel dan sub variabel dijabarkan sebagai berikut:

Klasifikasi dilakukan dengan cara menjumlahkan skor jawaban angket variabel pendelegasian yang terdiri dari 25 butir pertanyaan. Adapun penghitungannya adalah sebagai berikut:

Skor tertinggi = $5 \times 25 = 125$

Skor terendah = $1 \times 25 = 25$

Sehingga panjang kelas interval (i) adalah:

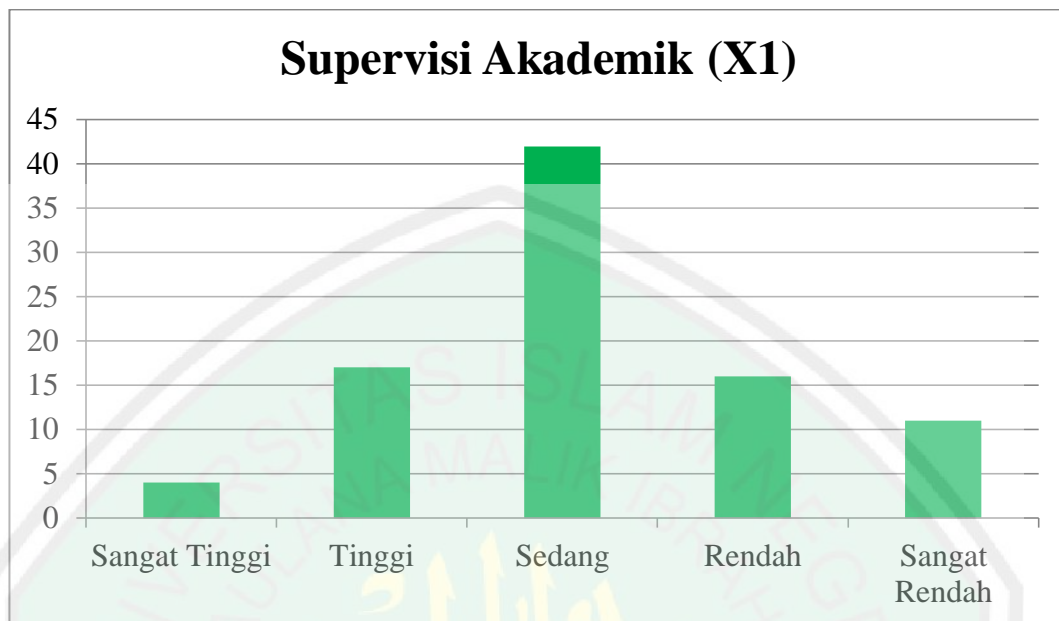
$$i = \frac{125 - 25}{5} = 20$$

Selanjutnya, kualifikasi variabel Supervisi Akademik (x_1) seperti tertera pada berikut.

Tabel 4.9

Kualifikasi Variabel Supervisi Akademik (x_1)

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Tinggi	106-125	4	4.44%
Tinggi	86-105	17	18.89%
Sedang	66-85	42	46.67%
Rendah	46-65	16	17.78%
Sangat Rendah	20-45	11	12.22%
	Total	90	100.00%



Gambar 4.1

Gambar Distribusi Frekuensi Tingkat Kepercayaan responden Terhadap Supervisi Akademik

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar diatas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap supervisi akademik mengarah tanggapan responden selalu (SL) sebanyak 4 responden atau sebesar 4,4% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi terhadap supervisi akademik,seringkali (SK) sebanyak 17 responden atau sebesar 18,89% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap supervisi akademik,kadang-kadang (KK) sebanyak 42 responden atau sebesar 46,67% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sedang terhadap supervisi akademik, jarang sekali (JS) sebanyak 16 responden atau sebesar 17,78% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang rendah terhadap supervisi akademik, dan tidak pernah (TP) sebanyak 11

responden atau sebesar 12,22% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sangat rendah terhadap supervisi akademik. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa Supervisi Akademik dikategorikan sedang sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Supervisi Akademik pada SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka timur masih standar sehingga masih perlu ditingkatkan lagi.

2. Deskripsi Data Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berprestasi guru diukur berdasarkan 28 item instrumen. Selanjutnya data angket yang berupa skor total dari setiap responden dianalisis menggunakan rumus persentase.

Tabel 4.10

Distribusi Frekwensi Item Motivasi Berprestasi Guru

Butir	TP		JS		KK		SR		SL		Total	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
x2.1	2	2.22	5	5.56	20	22.22	35	38.89	28	31.11	90	3.911
x2.2	0	0.00	1	1.11	10	11.11	38	42.22	41	45.56	90	4.322
x2.3	2	2.22	5	5.56	18	20.00	32	35.56	33	36.67	90	3.989
x2.4	9	10.00	6	6.67	21	23.33	23	25.56	31	34.44	90	3.678
x2.5	0	0.00	0	0.00	16	17.78	41	45.56	33	36.67	90	4.189
x2.6	0	0.00	1	1.11	8	8.89	37	41.11	44	48.89	90	4.378
x2.7	0	0.00	0	0.00	13	14.44	47	52.22	30	33.33	90	4.189
x2.8	3	3.33	10	11.11	28	31.11	30	33.33	19	21.11	90	3.578
x2.9	1	1.11	11	12.22	28	31.11	24	26.67	26	28.89	90	3.700
x2.10	0	0.00	1	1.11	13	14.44	49	54.44	27	30.00	90	4.133

x2.11	0	0.00	0	0.00	10	11.11	34	37.78	46	51.11	90	4.400
x2.12	0	0.00	1	1.11	9	10.00	35	38.89	45	50.00	90	4.378
x2.13	0	0.00	4	4.44	7	7.78	40	44.44	39	43.33	90	4.267
x2.14	9	10.00	5	5.56	24	26.67	24	26.67	28	31.11	90	3.633
x2.15	18	20.00	6	6.67	11	12.22	19	21.11	36	40.00	90	3.544
x2.16	6	6.67	4	4.44	48	53.33	19	21.11	13	14.44	90	3.322
x2.17	8	8.89	17	18.89	29	32.22	17	18.89	19	21.11	90	3.244
x2.18	5	5.56	8	8.89	23	25.56	28	31.11	26	28.89	90	3.689
x2.19	16	17.78	16	17.78	31	34.44	9	10.00	18	20.00	90	2.967
x2.20	9	10.00	20	22.22	36	40.00	8	8.89	17	18.89	90	3.044
x2.21	1	1.11	9	10.00	21	23.33	22	24.44	37	41.11	90	3.944
x2.22	7	7.78	8	8.89	14	15.56	20	22.22	41	45.56	90	3.889
x2.23	3	3.33	4	4.44	17	18.89	26	28.89	40	44.44	90	4.067
x2.24	4	4.44	6	6.67	26	28.89	18	20.00	36	40.00	90	3.844
x2.25	4	4.44	6	6.67	19	21.11	29	32.22	32	35.56	90	3.878
x2.26	5	5.56	8	8.89	28	31.11	27	30.00	22	24.44	90	3.589
x2.27	4	4.44	6	6.67	18	20.00	32	35.56	29	32.22	89	3.811
x2.28	3	3.33	7	7.78	27	30.00	28	31.11	25	27.78	90	3.722
Rata-rata												3.832

Sumber : data diolah 2016.

Tabel 4.11
Kualifikasi Variabel Motivasi Berprestasi

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Tinggi	118-140	14	15.56%
Tinggi	96-117	64	71.11%
Sedang	74-95	12	13.33%
Rendah	51-73	0	0.00%
Sangat Rendah	28-50	0	0.00%
	Total	90	100.00%



Gambar 4.2
Distribusi Frekuensi Tingkat Kepercayaan Respondenb Terhadap Motivasi Berprestasi

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar diatas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi berprestasi mengarah tanggapan

responden selalu (SL) sebanyak 14 responden atau sebesar 15,56% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi terhadap Motivasi Berprestasi Guru,seringkali (SK) sebanyak 71 responden atau sebesar 71,11% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap Motivasi Berprestasi Guru,kadang-kadang (KK) sebanyak 12 responden atau sebesar 13,33% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sedang terhadap Motivasi Berprestasi Guru, jarang sekali (JS) sebanyak 0 responden atau sebesar 0,00% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang rendah terhadap Motivasi Berprestasi Guru, dan tidak pernah (TP) sebanyak 0 responden atau sebesar 0,00% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sangat rendah terhadap Motivasi Berprestasi Guru.Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecendrungan sebagian besar responden menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi Guru dikategorikan Tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Berprestasi Guru di SMK Negeri se- Kabupaten Kolaka Timur sudah tinggi dan baik namun masih perlu ditingkatkan lagi.

3. Deskripsi Data Profesionalisme guru

Profesionalisme Guru diukur berdasarkan 45 item instrumen . Selanjutnya data angket yang berupa skor total dari setiap responden dianalisis menggunakan rumus prosentase.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Item Variabel Profesionalisme Guru

Butir	TP		JS		KK		SR		SL		Total	Rata-rata
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
y1	0	0.00	6	6.67	10	11.11	14	15.56	60	66.67	90	4.422
y2	0	0.00	1	1.11	8	8.89	36	40.00	45	50.00	90	4.389
y3	0	0.00	0	0.00	11	12.22	31	34.44	48	53.33	90	4.411
y4	0	0.00	1	1.11	9	10.00	21	23.33	59	65.56	90	4.533
y5	1	1.11	2	2.22	7	7.78	29	32.22	51	56.67	90	4.411
y6	0	0.00	1	1.11	17	18.89	24	26.67	48	53.33	90	4.322
y7	5	5.56	7	7.78	26	28.89	25	27.78	27	30.00	90	3.689
y8	4	4.44	6	6.67	27	30.00	27	30.00	26	28.89	90	3.722
y9	4	4.44	13	14.44	25	27.78	30	33.33	18	20.00	90	3.500
y10	3	3.33	8	8.89	17	18.89	34	37.78	28	31.11	90	3.844
y11	3	3.33	8	8.89	19	21.11	33	36.67	27	30.00	90	3.811
y12	10	11.11	8	8.89	13	14.44	20	22.22	39	43.33	90	3.778
y13	14	15.56	5	5.56	12	13.33	20	22.22	39	43.33	90	3.722
y14	16	17.78	7	7.78	11	12.22	14	15.56	42	46.67	90	3.656
y15	2	2.22	4	4.44	14	15.56	16	17.78	54	60.00	90	4.289
y16	5	5.56	2	2.22	6	6.67	18	20.00	59	65.56	90	4.378
y17	4	4.44	0	0.00	5	5.56	14	15.56	67	74.44	90	4.556
y18	4	4.44	0	0.00	4	4.44	18	20.00	64	71.11	90	4.533

y19	5	5.56	0	0.00	9	10.00	28	31.11	48	53.33	90	4.267
y20	4	4.44	2	2.22	3	3.33	29	32.22	52	57.78	90	4.367
y21	10	11.11	6	6.67	7	7.78	26	28.89	41	45.56	90	3.911
y22	4	4.44	2	2.22	10	11.11	20	22.22	54	60.00	90	4.311
y23	2	2.22	1	1.11	16	17.78	29	32.22	42	46.67	90	4.200
y24	3	3.33	4	4.44	7	7.78	31	34.44	45	50.00	90	4.233
y25	5	5.56	2	2.22	7	7.78	28	31.11	48	53.33	90	4.244
y26	8	8.89	11	12.22	20	22.22	16	17.78	35	38.89	90	3.656
y27	7	7.78	12	13.33	14	15.56	19	21.11	38	42.22	90	3.767
y28	6	6.67	11	12.22	19	21.11	17	18.89	37	41.11	90	3.756
y29	3	3.33	8	8.89	23	25.56	16	17.78	40	44.44	90	3.911
y30	6	6.67	0	0.00	22	24.44	24	26.67	38	42.22	90	3.978
y31	7	7.78	9	10.00	16	17.78	22	24.44	36	40.00	90	3.789
y32	5	5.56	11	12.22	12	13.33	25	27.78	37	41.11	90	3.867
y33	5	5.56	9	10.00	22	24.44	27	30.00	27	30.00	90	3.689
y34	5	5.56	8	8.89	22	24.44	31	34.44	24	26.67	90	3.678
y35	6	6.67	11	12.22	18	20.00	23	25.56	32	35.56	90	3.711
y36	6	6.67	14	15.56	11	12.22	31	34.44	28	31.11	90	3.678
y37	5	5.56	8	8.89	13	14.44	24	26.67	40	44.44	90	3.956
y38	9	10.00	9	10.00	11	12.22	15	16.67	46	51.11	90	3.889
y39	9	10.00	9	10.00	15	16.67	15	16.67	42	46.67	90	3.800
y40	8	8.89	10	11.11	15	16.67	23	25.56	34	37.78	90	3.722

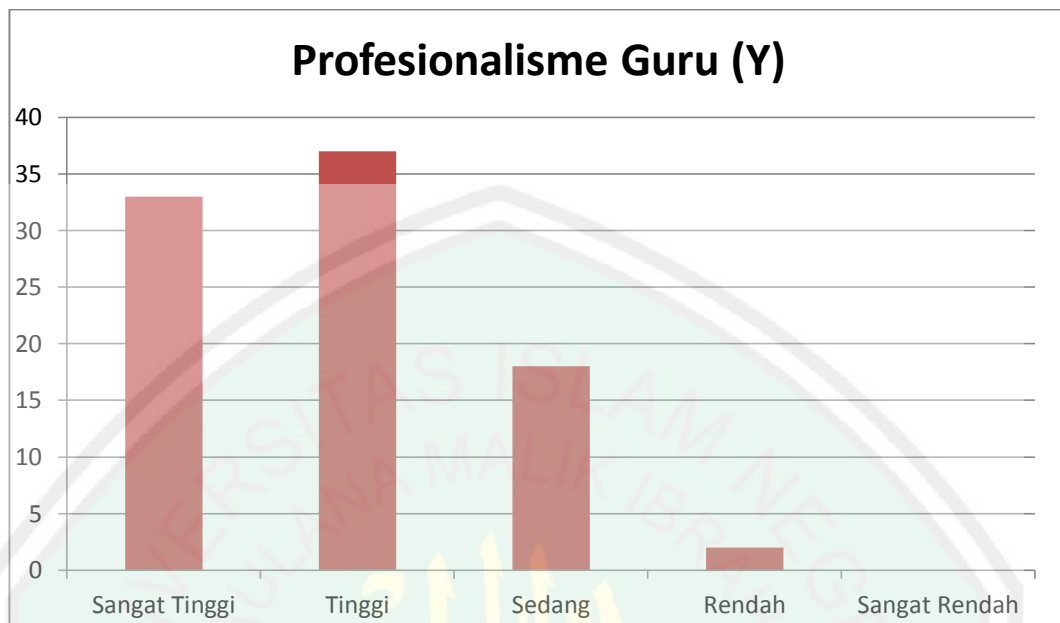
y41	8	8.89	6	6.67	18	20.00	18	20.00	40	44.44	90	3.844
y42	6	6.67	14	15.56	15	16.67	16	17.78	39	43.33	90	3.756
y43	18	20.00	15	16.67	26	28.89	10	11.11	21	23.33	90	3.011
y44	13	14.44	9	10.00	20	22.22	21	23.33	27	30.00	90	3.444
y45	15	16.67	14	15.56	17	18.89	21	23.33	23	25.56	90	3.256
Rata-rata											3.948	

Sumber : data diolah 2016

Tabel 4.13

Kualifikasi Variabel Profesionalisme Guru

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Tinggi	190-225	33	36.67%
Tinggi	154-189	37	41.11%
Sedang	118-153	18	20.00%
Rendah	82-117	2	2.22%
Sangat Rendah	45-81	0	0.00%
	Total	90	100.00%



Gambar.4.3
Distribusi Frekuensi Tingkat Kepercayaan Responden Terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana gambar diatas, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap profesionalisme guru mengarah tanggapan responden selalu (SL) sebanyak 33 responden atau sebesar 36,67% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi terhadap profesionalisme guru,seringkali (SK) sebanyak 37 responden atau sebesar 41,11% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap profesionalisme guru,kadang-kadang (KK) sebanyak 18 responden atau sebesar 20,00% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang sedang terhadap profesionalisme guru, jarang sekali (JS) sebanyak 2 responden atau sebesar 2,22% responden dalam kategori memiliki tingkat kepercayaan yang rendah terhadap profesionalisme guru, dan tidak pernah (TP) sebanyak 0 responden atau sebesar 0,00% responden dalam kategori memiliki tingkat

kepercayaan yang sangat rendah terhadap profesionalisme guru. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa profesionalisme guru dikategorikan tinggi sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat profesionalisme guru pada SMK Negeri se- Kabupaten Kolaka timur tinggi dan baik namun masih perlu ditingkatkan lagi.

Uji dan Analisis Statistik

1. Uji Simultan

Uji F

- Uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel-variabel independen secara simultan dengan variabel dependen.

Hipotesis:

H_0 : Variabel x_1, x_2 , secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap y

H_1 : Variabel x_1, x_2 , secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap y

Kriteria pengujian:

Atau:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Tabel 4.15
Uji Simultan

ANOVA						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	39071.67	2	19535.833	71.985	,000
	Residual	23610.66	87	271.387		
	Total	62682.32	89			
a. Predictors : (Constant), Motivasi Berprestasi (X2), Supervisi Akademik X1						
b. Dependent Variabel :Provesionalisme Guru Y						

Sumber : data diolah 2016

Data

$$F_{hitung} = 71,985$$

$$F_{tabel (2 ; 87 ; 0,05)} = 3,101$$

$$\text{Probabilitas (Sig.)} = 0,000$$

Analisis:

Dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$. dan F_{hitung}

$$(71,985) > F_{tabel (2 ; 87 ; 0,05)} (3,101)$$

Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya, perubahan variabel x_1 , x_2 secara serentak (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan y

Berdasarkan hasil regresi secara simultan didapatkan nilai F_{hitung} $71,985 > F_{tabel}$ $3,101$ atau Signifikan t $0,000 < 0,05$, maka H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi pengawas sekolah dan motivasi

berprestasi guru secara simultan terhadap profesionalisme guru ditolak dan H1 yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara supervisi pengawas sekolah dan motivasi berprestasi guru secara simultan terhadap profesionalisme guru diterima.

2. Uji Parsial Masing-masing Variabel Bebas yakni Supervisi Akademik (X1) dan Motivasi Berprestasi Guru(X2) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Tabel 4.14
Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlation			Colinearity Statistik		
	B	Std. Error	Beta			Zero Order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.842	16.072		.115						
	Supervisi Akademik (X1)	,589	,095	,425	6.169	,000	,587	.552	,406	.913	1.095
	Motivasi Berprestasi Guru (X2)	1.239	,154	,552	8.021	,000	,677	.652	,526	.913	1.095
Dependent Variable : Profesionalisme Guru (Y)											

Sumber : data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.7 maka formulasi yang digunakan adalah :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 1.842 + 0,425 X_1 + 0,552 X_2$$

Selanjutnya berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Konstanta α sebesar 1.842 hal tersebut mempunyai arti bahwa variabel supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru dianggap konstan maka profesionalisme guru (Y) sebesar 1.842.
- b. Elastisitas supervisi Akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 0,425 yang berarti bahwa jika total supervisi Akademik naik sebesar 1 %, maka rata-rata Profesionalisme akan naik sebesar 0,425%. Nilai t_{hitung} 6,169 > t_{tabel} 1,987 atau signifikansi t 0,000, maka H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dengan profesionalisme guru ditolak dan H_1 yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik dengan profesionalisme guru diterima.
- c. Elastisitas motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 0,552 yang berarti bahwa jika total motivasi berprestasi guru naik sebesar 1%, maka rata-rata profesionalisme guru akan naik sebesar 0,552%. Nilai t_{hitung} 8,021 > t_{tabel} 1,987 atau signifikansi t 0,000, maka H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru ditolak dan H_1 yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi guru dengan profesionalisme guru diterima.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Pelaksanaan Supervisi Akademik

Supervisi Akademik oleh pengawas sekolah adalah serangkaian kegiatan pembinaan guna membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelolah proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran.¹⁷³ Namun demikian halnya pelaksanaan kegiatan supervisi akademik terhadap guru-guru SMK Negeri Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara termasuk kategori sedang.

Berdasarkan temuan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap supervisi akademik mengarah tanggapan responden selalu (SL) sebesar 4,44%, seringkali (SK) sebesar 18,89%, kadang-kadang (KK) sebesar 46,67%, jarang sekali (JS) sebesar 17,78%, dan tidak pernah (TP) sebesar 11,22%, penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi akademik dikategorikan sedang sehingga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan Supervisi Akademik pada SMK Negeri se- Kabupaten Kolaka timur masih standar sehingga masih perlu ditingkatkan lagi.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawas sekolah dalam melakukan supervisi akademik menurut guru-guru SMK Negeri Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara belum maksimal, para guru berharap agar pengawas sekolah dapat

¹⁷³ Mantja, *Model Pembinaan /Supervisi Pengajaran*, (Malang:Program Pascasarjana UM,2000),hlm.66.

meningkatkan intensitas pelaksanaan supervisinya sehingga dapat memperbaiki kegiatan pengajaran dan pembelajaran terhadap siswa.

Apabila dikorelasikan terhadap tugas dan tanggung jawab pengawas, maka temuan ini cukup beralasan. Rendahnya pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas sekolah ini dapat disebabkan karena pengawas sekolah tidak secara terus menerus berada di sekolah. Bisa jadi kedatangan mereka hanya sesuai dengan program kerja yang telah disusun. Sehingga frekuensi kedatangan dan tatap muka dengan para guru sangat rendah atau sangat kurang. Hal ini senada dengan pendapat Mantja, yang menyatakan bahwa aktualisasi supervisi akademik yang dilakukan para supervisor didasarkan atas program kerja tahunan yang dibuat setiap awal tahun.¹⁷⁴

Selain itu kurangnya pemahaman guru terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab pengawas sekolah dapat menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya persepsi guru-guru terhadap supervisi akademik oleh pengawas sekolah. Sesuai Permendiknas, pengawas sekolah tidak hanya dituntut melakukan supervisi akademik terhadap guru saja tetapi juga harus melakukan supervisi akademik terhadap kepala sekolah. Akibatnya tidak tersedia waktu yang banyak untuk melakukan supervisi akademik terhadap guru-guru pada sekolah yang menjadi binaannya.¹⁷⁵

Selain dua hal diatas, sangat memprihatinkan bahwa dari hasil pengkajian empirik oleh Hulinggi menunjukkan tentang rendahnya persepsi guru-guru terhadap supervisi pengawas sekolah disebabkan oleh: (1) pelaksanaan supervisi

¹⁷⁴ Mantja, *Model Pembinaan /Supervisi Pengajaran*, 2000), hlm.77.

¹⁷⁵ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007.

oleh pengawas cenderung administratif, artinya pengawas hanya menerima laporan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar oleh guru secara tertulis, (2) kurangnya koordinasi dengan para guru terhadap pelaksanaan supervisi sehingga guru kurang perhatian terhadap supervisi yang dilakukan Oleh pengawas, (3) menganggap guru telah mendapat supervisi dari kepala sekolah yang telah menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.¹⁷⁶

Hal senada juga dikatakan oleh Semiawan (dalam Ali Rifaldi & Erny) *Pertama*, sistem supervisi kurang memadai di sebabkan oleh hal-hal sebagai berikut : (1) Supervisi yang masih administratif dan mengabaikan aspek profesional; (2) tatap muka antar supervisor dan guru sangat sedikit; (3) supervisor banyak yang sudah tidak mengajar, sehingga banyak dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru; (4) pada umumnya masih menggunakan jalur searah, dari atas kebawah; (5) potensi guru sebagai supervisor kurang dimanfaatkan. Kedua, sikap mental kurang sehat dari supervisor disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut : (1) hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab akibat sikap otoriter supervisor; sehingga guru takut bersikap terbuka kepada supervisor (2) banyak supervisor dan guru sudah merasa berpengalaman, sehingga tidak merasa perlu untuk belajar lagi; (3) supervisor dan guru cepat merasa puas dengan hasil belajar siswa.¹⁷⁷

¹⁷⁶ Hulingi., *Analisis Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah terhadap Profesionalisme guru*, (tesis, tidak dipublikasikan, 2008), hlm.65.

¹⁷⁷ Muhammad Ali Rifaldi & Erny Roesmaningsih, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya*. (jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.4 No.4, April 2014), hlm.123.

Selanjutnya dari temuan penelitian ini dan mengingat pentingnya supervisi adalah untuk peningkatan profesionalisme guru maka pelaksanaan supervisi akademik terutama oleh pengawas harus terus ditingkatkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bafadal menyatakan bahwa supervisi pengawas yang efektif dapat meningkatkan kemampuan profesionalisme guru, satu diantaranya yaitu cara peningkatan pengetahuan dan keterampilan para supervisor dengan lebih mengefektifkan KKPS (Kelompok Kerja Pengawas Sekolah) sebagai wadah pembinaan bagi para pengawas sekolah yang dilakukan secara rutin dan terjadwal.¹⁷⁸

B. Gambaran Motivasi Berprestasi Guru

Motivasi berprestasi guru mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dan profesionalisme guru. Oleh karena itu motivasi berprestasi guru perlu dibangkitkan, dibina dan ditingkatkan baik oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas sekolah. Pengembangan motivasi berprestasi guru ini hendaknya dimulai dari dalam guru itu sendiri. Hal ini disebabkan karena keinginan berprestasi merupakan keinginan yang dimulai dari keinginan sendiri untuk membuat prestasi.

Motivasi berprestasi adalah suatu keinginan untuk bekerja dengan baik bukan demi prestise, tetapi untuk mencapai perasaan keberhasilan diri. Motivasi berprestasi yang tinggi menyebabkan seorang akan bekerja sangat energik dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dihadapi. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Toha yang menyatakan bahwa individu yang

¹⁷⁸ Bafadal, I., *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta : Rineke Cipta, 2003), hlm. 55.

memiliki motivasi berprestasi tinggi selalu ingin bekerja keras agar berhasil tanpa berharap imbalan maupun pujian.¹⁷⁹

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi guru-guru SMK Negeri Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara tinggi dan bisa diartikan baik. Hal tersebut berdasarkan hasil penelitian melalui tanggapan responden terhadap motivasi berprestasi guru Yang menunjukkan pada pilihan selalu (SL) sebesar 15,56%, seringkali (SK) sebesar 71,11%, kadang-kadang (KK) sebesar 13,33%, jarang sekali (JS) sebesar 0,00%, dan tidak pernah (TP) sebesar 0,00%. Maka data analisis menunjukkan bahwasanya nilai paling banyak yaitu pada tanggapan responden yang menyatakan seringkali (SK) sebesar 71,11%, berarti motivasi berprestasi guru di SMK Negeri Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara tergolong tinggi dan baik.

Menurut Hasibuan (dalam Ali Rifaldi & Erny) keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja memungkinkan timbulnya suatu kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja dan menciptakan suasana harmonis di dalam suatu sekolah.¹⁸⁰

Menurut Hulinggi, ada beberapa hal yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru, antara lain : (1) memberikan penghargaan dan

¹⁷⁹ Dardiri Zubairi dalam OPINI : *Membangun Pengetahuan dari Pinggiran*. Blog Pribadi <http://rampak-naong.blogspot.com> Diakses 10 Oktober 2015.

¹⁸⁰ Muhammad Ali Rifaldi & Erny Roesmaningsih, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya*. (jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol.4 No.4, April 2014), hlm.125.

pengakuan kepada guru yang berhasil, (2) melibatkan guru dalam menentukan tujuan dan target yang akan dicapai oleh sekolah, (3) memberikan keleluasaan dan kepercayaan kepada guru untuk berinovasi dan berkreasi dalam menjalankan tugasnya, (4) meningkatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi sehingga lebih jelas, dimengerti, dipahami dan dilaksanakan oleh guru, Pemahaman yang baik dan mendalam tentang tujuan organisasi oleh guru dapat memotivasi guru untuk melaksanakan tugasnya.¹⁸¹

C. Gambaran Profesionalisme Guru

Guru sebagai tenaga pendidik yang profesional mempunyai tugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap profesionalisme guru mengarah pada pilihan selalu (SL) sebesar 36,67%, seringkali (SK) sebesar 41,11%, Kadang-kadang (KK) sebesar 20,00%, jarang sekali (JS) sebesar 2,22% dan tidak pernah (TP) sebesar 0,00%. Sehingga data analisis menunjukkan bahwasanya nilai paling banyak yaitu pada tanggapan reasponden yang menyatakan seringkali (SK) sebesar 41,11%, dengan demikian berarti profesionalisme guru SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara tinggi dan baik.

Kalau diperhatikan dengan baik maka salah satu ciri profesionalisme adalah ahli dalam mendidik. Orang yang ahli dalam mendidik akan menunjukkan

¹⁸¹ Hulingi, *Analisi Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru*, hlm.45.

penampilan yang bersifat rasional di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidik. Guru yang ahli akan memiliki pengetahuan tentang cara mengajar, keterampilan mengajar dan mengerti bahwa mengajar adalah suatu seni.¹⁸² Oleh karena itu, guru yang ahli atau guru yang profesional adalah guru yang mampu membelajarkan siswa dan mampu memilih strategi yang tepat sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Selain hal diatas, guru yang profesional dalam penelitian ini mempunyai ciri-ciri: (1) ahli dibidang teori dan praktek ilmu keguruan, (2) senang memasuki organisasi profesi, (3) memiliki latar belakang pendidikan keguruan, (4) melaksanakan kode etik guru, (5) Memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab, (6) memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat, (7) bekerja atas panggilan hati nurani dan (8) mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

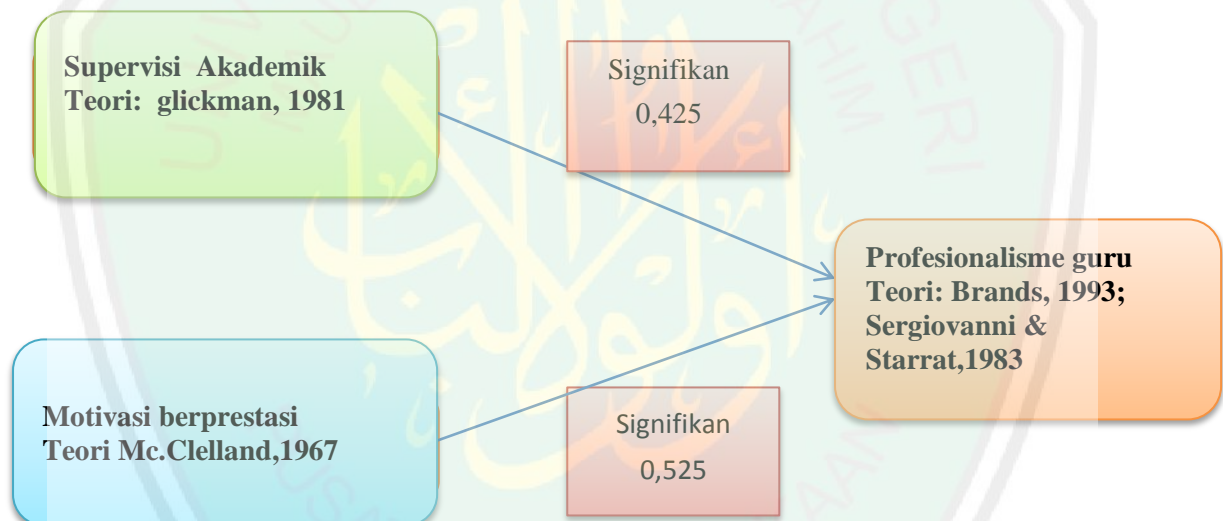
Profesionalisme guru, ini kalau kita amati mempunyai sifat dinamis. Pada suatu waktu profesionalisme guru mungkin tinggi, tetapi pada saat yang lain menjadi turun atau dalam kategori rendah. Oleh karena itu, profesionalisme guru ini perlu terus mendapat perhatian dari pada supervisor. Dengan pembinaan dari supervisor diharapkan profesionalisme guru dapat terus dipertahankan dan bahkan ditingkatkan atau tetap dalam kategor tinggi.

¹⁸² Zahera Sy, *Implementasi dan Kendala Pelaksanaan Pembinaan Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar*, (Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 10, Nomor 1, 2003), hlm. 74-75.

1. Pengaruh supervisi Akademik dan motivasi Berprestasi guru terhadap profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 pada taraf kesalahan 0,005

Secara singkat, hasil penelitian pengaruh antara variabel penelitian dapat digambarkan seperti gambar berikut



Gambar 5.1

Model Finding Report Penelitian.¹⁸³

Berdasarkan hasil uji signifikansi regresi linier dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru. Hal ini berarti bahwa supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru memiliki kontribusi terhadap profesionalisme guru. Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,790, yang menunjukkan adanya

¹⁸³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta 2007), hlm. 25.

pengaruh yang positif antara variabel Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara.

Namun perlu disadari pula bahwa Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru sekali lagi bukanlah satu-satunya variabel yang memberi kontribusi terhadap variabel profesionalisme guru, akan tetapi masih ada variabel-variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) yaitu 0,623 atau 62,3% yang berarti terdapat 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Profesionalisme Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi pengawas sekolah terhadap profesionalisme guru, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000, pada taraf 0,05.

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa Supervisi Akademik memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel profesionalisme guru. Hal ini berarti bahwa supervisi akademik memberikan kontribusi terhadap profesionalisme guru, sebagaimana yang ditunjukkan oleh nilai r^2 sebesar 0,425 artinya ada pengaruh yang positif antara variabel supervisi Akademik terhadap profesionalisme guru walaupun tergolong sedang atau standar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hadis, yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi antara supervisi kepala sekolah dan profesionalisme guru, serta mutu proses dan hasil belajar peserta didik

di SMAN Kota Bandung. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap mutu pembelajaran ialah signifikan dan tingkat korelasinya adalah sedang yaitu 0,460.¹⁸⁴

Namun perlu disadari bahwa supervisi akademik oleh pengawas sekolah bukanlah satu-satunya variabel yang dominan dalam memberi kontribusi terhadap variabel profesionalisme guru, akan tetapi masih ada variabel-variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai-nilai r^2 yaitu 0,425 atau 42,5 % yang berarti terdapat 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Secara jelas hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil supervisi Akademik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara. Hal ini selaras dengan pendapat Bafadal yang menyatakan bahwa peningkatan kemampuan melalui pelaksanaan supervisi kepada guru-guru.¹⁸⁵

Ditambahkan Glickman yang menyatakan bahwa tujuan supervisi adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang dicanangkan bagi murid-muridnya. Pengembangan kemampuan dalam konteks ini tidak semata-mata ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen (commitmen) atau kemauan (willingness) atau motivasi (motivation) guru, sebab

¹⁸⁴ Hadis, A., *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme, dan Kinerja Guru, terhadap Mutu Proses Dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung.* (Jurnal Mimbar Pendidikan .No.2 / XXIV/2005. hlm, 40-46.

¹⁸⁵ Bafadal, I., *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2003), hlm. 115.

dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.¹⁸⁶

3. Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru

Sebagaimana halnya pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru, yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 pada taraf kesalahan 0,05. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatheh²² juga menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru memberikan kontribusi yang berarti terhadap mengajar guru yaitu sebesar 35%.¹⁸⁷

Berdasarkan hasil uji signifikansi korelasi parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel profesionalisme guru. Dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi guru memberikan kontribusi terhadap profesionalisme guru. Sebagaimana yang ditunjukkan oleh nilai r^2 sebesar 0,552 yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru. Namun perlu disadari juga bahwa motivasi berprestasi bukanlah satu-satunya variabel yang dominan memberikan kontribusi terhadap variabel profesionalisme guru, akan tetapi masih ada variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini. Dapat ditunjukkan bahwa nilai r^2 yaitu 0,552 atau 55,2 % yang berarti terdapat 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

¹⁸⁶ Glickman, CD., *Supervisi Of Instructio*, (Boston: Allyn and Bacon, 1990), hlm. 78

¹⁸⁷ Fatheh., *Hubungan Motivasi Berprestasi dan persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala sekolah dengan Kemampuan Mengajar Guru- Guru Segeri di Kodya Malan*, (Tesis tidak diterbitkan. Universitas Negeri Malang, Progran Pasca Sarjana, 2001), hlm. 157.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur Sulawesi Tenggara. Motivasi berprestasi dibutuhkan oleh seorang guru karena motivasi ini berkaitan erat dengan tercapainya tujuan pendidikan. Para guru berhasil karena adanya motivasi berprestasi akan memberikan sumbangan berharga kepada pendidikan. Dengan memiliki motivasi berprestasi tinggi diharapkan guru termotivasi untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih maksimal sebagai perwujudan profesionalisme yang tinggi sebagai seorang pengajar dan pendidik.



BAB VI

PENUTUP

Dalam bab ini akan dibahas tentang: (1) kesimpulan, (2) implikasi secara teoritis dan praktis dan (3) saran-saran, dengan uraian sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru dengan profesionalisme guru. Secara lebih rinci dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Tingkat pelaksanaan Supervisi akademik dan motivasi berprestasi guru terhadap Profesionalisme guru tergolong Tinggi, hal ini ditunjukkan dengan hasil tanggapan responden terhadap supervisi akademik mengarah pada kadang-kadang sebesar 46,67%, dan Motivasi berprestasi guru SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara mengarah pada tanggapan responden sebesar 71,11% (seringkali).
2. Secara simultan supervisi Akademik dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru dengan f hitung = 71,985 lebih besar dibandingkan F tabel = 3,101 ($df_1 = 2$ dan $df_2 = 89$ dan $\alpha = 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (supervisi Akademik dan motivasi berprestasi guru) tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (profesionalisme guru) SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara. Itu artinya kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru.

Sehingga jika Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi secara simultan ditingkatkan maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme guru SMK Negeri Se- Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara secara signifikan.

3. Secara Parsial Elastisitas supervisi Akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 0,425 yang berarti bahwa jika total supervisi Akademik naik sebesar 1 %, maka rata-rata Profesionalisme akan naik sebesar 0,425%. Nilai thitung 6,169 > ttabel 1,987 atau signifikansi t 0,000, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas supervisi Akademik tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (profesionalisme guru) SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara. Itu artinya variabel supervisi akademik tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Sehingga jika Supervisi Akademik ditingkatkan maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme guru SMK Negeri Se- Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara secara signifikan.
4. Secara Parsial Elastisitas motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 0,552 yang berarti bahwa jika total motivasi berprestasi guru naik sebesar 1%, maka rata-rata profesionalisme guru akan naik sebesar 0,552%. Nilai thitung 8,021 > ttabel 1,987 atau signifikansi t 0,000, Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi berprestasi tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (profesionalisme guru) SMK Negeri se-Kabupaten Kolaka Timur Provinsi

Sulawesi Tenggara. Itu artinya variabel motivasi berprestasi tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru. Sehingga jika motivasi berprestasi ditingkatkan maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme guru SMK Negeri Se- Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara secara signifikan.

Impikasi

B. Implikasi Teoritis

Proporsi Pertama,

Sudah saatnya, pengelolaan pendidikan lebih difokuskan pada aspek kualitas daripada kuantitas, di samping itu juga perlu memberi perhatian “lebih” terhadap upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta perbaikan kualitas manajemen sekolah atau manajemen pengelolaan pendidikan. Itulah sebabnya perlunya supervisi pendidikan itu bertolak dari keyakinan dasar bahwa guru dan kepala Sekolah adalah suatu profesi. Suatu profesi selalu tumbuh dan berkembang. Perkembangan profesi itu ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja Oleh karena supervisi bukan semata-mata suatu “position” (kedudukan), memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru, akan tetapi terutama adalah sebagai suatu “function” (tugas), maka setiap orang yang bersedia bertanggung jawab untuk memberikan perbaikan secara efektif situasi pendidikan dan

pengajaran pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya yang dapat disebut sebagai supervisor pendidikan.

Secara tegas dapat dikatakan pula bahwa jenjang pendidikan menengah selain pengawas, kepala sekolah juga mendapat tugas sebagai supervisor yang diharapkan dapat setiap kali berkunjung ke kelas dan mengamati kegiatan guru yang sedang mengajar (supervisi akademik).

Namun sejauh ini kenyataan dilapangan koordinasi antara pengawas dan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan terhadap guru belum terjadi secara efektif. Dari pengamatan dilapangan dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan pengawas tentang guru, belum dipadukan atau disinkronkan dengan data yang dikumpulkan oleh kepala sekolah. Meskipun secara teoritik sudah ada pihak yang diharapkan dapat melakukan supervisi terhadap guru, namun belum terlaksana secara efektif. Dalam kenyataan beberapa tahun terakhir, supervisor belum dapat menjalankan kegiatan supervisi dengan efektif. Mengapa demikian? Hal ini didasarkan pada alasan utama yang bertumpu pada dua hal, yaitu: (1) belum kerja terlalu berat, (2) latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang studi yang disupervisi. Oleh karena itu perlu dicari alternatif cara yang lebih tepat yang mengarah pada pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal.

Proporsi Kedua

Seorang “supervisor” memang mempunyai posisi diatas atau mempunyai kedudukan yang lebih tinggi daripada orang-orang yang disupervisinya; tugasnya adalah “melihat”, “memiliki”, atau “mengawasi” orang-orang yang disupervisinya itu. Kelebihan yang dimiliki supervisor bukan hanya karena posisi atau

kedudukan yang ditempatinya, akan tetapi juga karena pengalamannya, pendidikannya, kecakapan atau keterampilannya yang menonjol daripada orang-orang yang disupervisinya. Dengan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya, seorang supervisor dapat melihat, menilai atau mengadakan pengawasan terhadap yang disupervisinya.

Dapat dikatakan bahwa pengawasan akademik berkaitan dengan membina dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran atau bimbingan dan kualitas hasil belajar siswa. Sehubungan dengan salah satu tugas supervisor di atas, kenyataan yang terjadi di lapangan hasil pendidikan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini merupakan salah satu indikator bahwa proses pembelajaran belum baik, dan faktor utamanya yang berpengaruh di dalamnya adalah guru. Dan diketahui bersama bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan program pendidikan.

Dari uraian di atas dapat diartikan bahwa kepengawasan merupakan kegiatan atau tindakan pengawas dari seorang yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang melakukan pembinaan dan penilaian terhadap orang dan atau lembaga yang dibinanya. Seorang yang diberi tugas tersebut disebut pengawas atau supervisor. Dalam bidang kependidikan dinamakan *pengawas sekolah* atau *pengawas satuan pendidikan*. Pengawasan perlu dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkesinambungan pada sekolah yang diawasinya. Dengan harapan di SMK Negeri yang ada di Kabupaten Kolaka Timur dapat dilaksanakan dengan baik.

Proporsi Ketiga,

Profesionalisme menjadi tuntutan dari setiap pekerjaan. Apalagi profesi guru yang sehari-hari menangani benda hidup yang berupa anak-anak atau siswa dengan berbagai karakteristik yang berbeda-beda. Pekerjaan sebagai guru menjadi lebih berat tatkala menyangkut peningkatan kemampuan anak didiknya, sedangkan kemampuan dirinya mengalami stagnasi. Secara konseptual pengakuan terhadap keberadaan profesi guru mengandung arti *recognition, endorsement, acceptance, trust, dan confidence* yang diberikan oleh masyarakat kepada guru untuk mendidik tunas-tunas muda dan membantu mengembangkan potensinya secara profesional. Kepercayaan, keyakinan, dan penerimaan ini merupakan substansi dari pengakuan masyarakat terhadap profesi guru.

Kalau diperhatikan implikasi dari pengakuan tersebut mensyaratkan guru harus memiliki kualitas yang memadai. Tidak hanya pada tataran normatif saja namun mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi personal, profesional, maupun kemasyarakatan dalam selubung aktualisasi kebijakan pendidikan. Hal tersebut lantaran guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperimensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek “guru” dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional.

C. Implikasi Praktis

Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program

pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik dilembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualified. Potensi sumber daya guru terus bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara potensial.

Tidak hanya pada tataran normatif saja namun mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi personal, profesional, maupun kemasyarakatan dalam selubung aktualisasi kebijakan pendidikan. Hal tersebut lantaran guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek “guru” dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional.

Salah satu upaya peningkatan profesional guru adalah melalui supervisi Akademik. Pelaksanaan supervisi akademik perlu dilakukan secara sistematis oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah bertujuan memberikan pembinaan kepada guru-guru agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Ditegaskan pula sesuai peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 maka pengawas sekolah atau PPAI wajib melaksanakan tugasnya melakukan tindakan kepengawasan minimal 24 jam tatap muka perminggu.

Secara Praktis Tugas Pengawas Dalam Peningkatan Profesionalisme



Oleh sebab itu pengawas benar-benar harus berupaya meningkatkan tugas kepengawasan dalam tataran kegiatan nyata dilapangan, dengan harapan tercapainya profesionalisme pengawas, guru untuk kualitas lembaga pendidikan khususnya (SMK).

Disatu sisi sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya setiap adanya inovasi pendidikan, khususnya dalam kurikulum dan peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan dari upaya pendidikan selalu bermuara pada faktor guru. Hal ini menunjukkan bahwa betapa eksisnya peran guru dalam dunia pendidikan.

Namun demikian bagi guru sendiri keberhasilan tersebut akan menimbulkan kepuasan, rasa percaya diri, serta semangat mengajar yang tinggi. Hal ini berarti telah menunjukkan sebagian sikap guru profesional yang dibutuhkan pada era globalisasi dengan berbagai kemajuannya, khususnya kemajuan ilmu dan teknologi yang berpengaruh terhadap pendidikan.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa lebih banyak guru yang belum profesional dibandingkan guru yang sudah profesional. Secara garis besarnya, terdapat empat tipe atau model guru yaitu: pertama guru yang profesional, yaitu secara keilmuan (daya berpikir abstrak) tinggi, komitmen serta kepeduliannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya juga tinggi, kedua guru yang keilmuan berpikir abstraknya tinggi namun komitmen serta kepeduliannya kurang, ketiga guru yang daya abstraknya rendah tapi komitmennya tinggi, dan keempat guru yang daya abstrak dan komitmennya rendah. Memang jumlah guru sebagai tenaga pendidik secara kuantitatif sudah cukup banyak, apalagi dengan digulirkannya kebijakan pemerintah tentang sertifikasi bagi guru, tetapi secara kualitatif belum seperti yang diharapkan. Untuk memenuhi harapan tersebut, terutama yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kualitas guru profesional, kiranya peranan supervisor disini sangat dibutuhkan.

D. Keterbatasan Penelitian

Meskipun peneliti telah melakukan usaha seoptimal mungkin untuk menghindari hal-hal yang dapat mengurangi makna hasil penelitian, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Usaha-usaha yang telah dilakukan antara lain mulai dari tahap persiapan, penyusunan proposal,

pembuatan instrumen, uji coba instrumen, penyempurnaan instrumen, sampai dengan tahap pengumpulan dan pengolahan data. Semuanya itu dilakukan dengan maksud dapat memperoleh hasil yang lebih bermakna, namun disadari masih ada beberapa kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Jumlah sampel yang relatif terbatas hanya pada satu Kabupaten, sehingga validitas eksternal penelitian juga terbatas, artinya penulis tidak menjamin hasil penelitian ini berlaku pada kelompok yang lebih luas apalagi menjangkau SMK Negeri yang ada di wilayah yang memiliki kondisi berbeda antara daerah satu dengan lainnya. (2) Instrumen yang dipergunakan untuk mendapatkan data meskipun telah divalidasi dan diujicobakan sebelumnya, belum dapat dijadikan satu-satunya instrumen yang dapat mengungkapkan secara keseluruhan aspek yang diteliti mengingat banyaknya prediktor yang dapat dikaitkan dengan tinggi rendahnya kinerja guru. (3) Kemungkinan terjadi kecurangcermatan, kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian instrumen sehingga kurang mencerminkan data yang sesungguhnya, meskipun dalam pengisian instrumen guru sudah diberi penjelasan namun tidak tertutup kemungkinan bahwa mereka sebenarnya masih kurang memahami maksud yang terkandung dalam instrumen mengingat adanya perasaan tidak enak antara atasan dan bawahan yang diduga dapat mempengaruhi sikap mereka dalam mengisi instrumen. (4) Penelitian ini menggunakan angket sebagai instrumen pengambilan data. Kondisi ini memungkinkan jawaban pertanyaan yang diberikan tidak sesuai dengan

kenyataan yang sebenarnya. Karena guru merasa bebas menjawab dan tidak diawasi secara mendetail

E. Saran

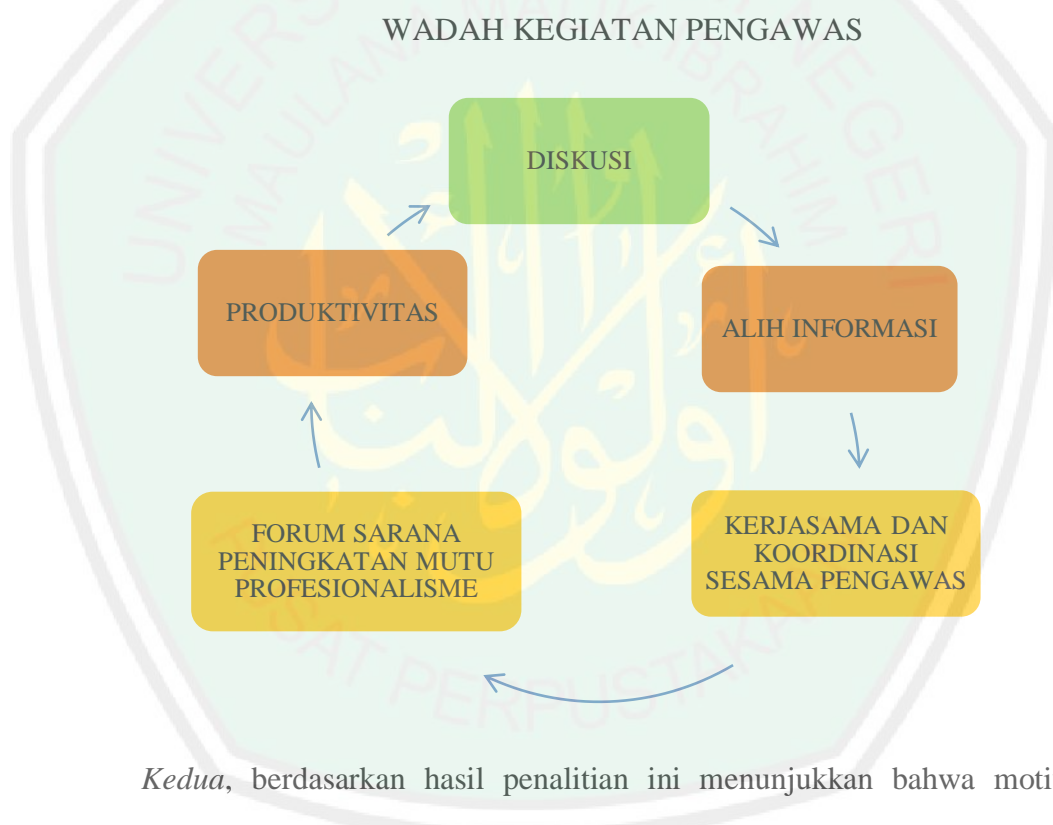
Para praktisi manajemen sering mengingatkan akan pentingnya peranan manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau institusi baik institusi swasta maupun institusi pemerintah. Manusia merupakan makhluk yang unik dan kompleks yang memiliki banyak dimensi baik sebagai pribadi maupun sebagai bagian dari suatu kelompok.

Maka berdasarkan hasil penelitian di atas, berikut ini diajukan beberapa saran sebagai masukan guna mendukung upaya pemerintah dalam peningkatan profesionalisme (baik pengawas dan pada guru secara khusus). Dengan saran-saran tersebut diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan bahan rujukan dalam perumusan kebijakan di dunia pendidikan dalam rangka pembinaan profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara.

Selanjutnya saran-saran yang diajukan oleh peneliti terhadap pengawas sekolah dan para guru SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pertama , hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh pengawas sekolah pada SMK Negeri se Kabupaten Kolaka Timur tergolong sedang. Oleh sebab itu disarankan agar para pengawas sekolah meningkatkan pelaksanaan supervisinya dengan berupaya meningkatkan kegiatan rapat

koordinasi Pokjawas secara lebih baik dan sistematis. Hal tersebut perlu dilakukan sebagai upaya untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan para supervisor. Dengan harapan dapat lebih baik mengefektifkan POKJAWAS (Kelompok Kerja Pengawas Sekolah) sebagai wadah pembinaan bagi para pengawas sekolah yang dilakukan secara rutin dan terjadwal terutama dalam kaitannya untuk peningkatan kemampuan profesionalisme guru di sekolah .



Kedua, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memberikan kontribusi terhadap profesionalisme guru SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara walaupun dalam kategori baik, maka disarankan kepada supervisor dan pihak yang berkepentingan seperti kepala sekolah terutam Dinas Pendidikan untuk selalu memberikan motivasi berprestasi kepada guru-guru agar supaya meningkatkan profesionalisme guru.

Ketiga, bagi penentu kebijakan, khususnya Dinas Pendidik Pemuda dan Olah raga Kabupaten Kolaka Timur dan kementerian Agama kepada Pengawas Umum, PPAI (Pengawas Pendidikan Agama Islam) untuk dapat terus mendorong dan memperhatikan profesionalisme guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Kolaka Timur. Cara yang dapat dilakukan antara lain dengan meningkatkan pembinaan (*supervisi*) kepada guru secara individual maupun kelompok melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran, baik yang dilakukan oleh pengawas sekolah, kepala sekolah ataupun pejabat Dinas Pendidikan dan Kementerian Agama.

Keempat, Bagi pengembang ilmu, khususnya ilmu manajemen pendidikan, hendaknya hasil analisis atau temuan penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan untuk dikaji ulang serta dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan atau menghubungkan variabel profesionalisme guru dengan variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

Kelima, Variabel-variabel lain seperti : pengalaman pelatihan, tingkat pendidikan, kesejahteraan, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru. Maka dengan penelitian lanjutan yang menggunakan variabel-variabel di atas, diharapkan akan mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif bagi pengembangan teori dan praktek manajemen pendidikan terutama dalam profesionalisme guru.

Ditambahkan bahwa implementasi kemampuan profesional guru mutlak diperlukan sejalan diberlakukannya otonomi daerah, khususnya bidang pendidikan. Kemampuan profesional guru akan terwujud apabila guru memiliki

kesadaran dan komitmen yang tinggi dalam mengelolah interaksi belajar-mengajar pada tataran mikro, dan memiliki kontribusi terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan pada tataran makro. Oleh Sebab itu implementasi kemampuan profesional guru benar-benar mensyaratkan guru agar mampu meningkatkan peran yang dimiliki, baik sebagai *informer, organisator, motivator, director, inisiator, transmitter, fasilitator, mediator, dan evaluator* sehingga diharapkan mampu mengembangkan kompetensinya secara lebih baik dan profesional.



DAFTAR PUSTAKA

- Abduh Zen, Mohammad : Direktur Eksekutif Insstitute For Education Reform Universitas Paramadina dalam *Kualitas Guru Rendah, LPTK Lambat Serap Perkembangan Ilmu*, Suara Pembaharuan- Selasa, 20 Maret 2012.
- Alfonso, RJ, Firth, GR, dan Neville, R.F. (1981). *Instructional Supervision, A Behavior System*, Boston, Allyn and Bacon, Inc.
- Al-Maaraghi, Ahmad Mushtafa, 1989, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, Semarang : CV Toha Putra.
- Amir Daein K., 1989, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Aritin. 2000. *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajar Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmu'i.2013.*Hubungan Supervisi Pembelajaran Pengawas dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Ibtudaiyyah Di Kabupaten Pasuruan*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Bafadal, I,2005. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Bafadal, I. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahreisj, Hussein. 1987. *Himpunan Hadits Shahih Muslim*, Surabaya: Al-Ikhlash.
- Balitbang Depdiknas. 2001. *Data Standarisasi Kompetensi Guru*.<http://www.dcpdtknas.go.id.htm>
- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K. 1998. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods (3rd ed)*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Bogdan, R.C. & Taylor, S.J. 1993. *Introduction to Qualitative Research Methods: A phenomenological Approach to the Socizl Sciences*. New York: John Willy and Sons, Inc.

- Boles & Toren, 1992. *Characteristics Of Leaders Of Change. Summary Of Characteristics Of Leadership. Valuing Human Resources. Communicator And Listener.*
<https://www.sedl.onrchange.org/leadership/character.html>, Diakses pada tanggal 28 September 2015.
- Burhan Bungin, M. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Burhanuddin, dkk, 2007. *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran, Konsep Pendekatan dan Penerapan Pembinaan Profesional* Malang Rosindo.
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Chaplin, J. P. 2001. *Kamus Lengkap Psikologi*, terj. Kartini Kartono Jakarta: Rajawali Press
- Clelland, David Mc, 1976, *The Achievement Motive*, New York: Irvington, Publisher
- Consuelo, G. Sevilla et.all. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*, Terj. Alimuddin Tuwu, Jakarta: UI Press.
- Daein, Amir. 1989. *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Daryanto, 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2003. *Standar Supervisi & Evaluasi Pendidikan: Supervisi Akademik & Evaluasi Program*, Jakarta.
- Depdiknas. 2008. *Penyusunan Program pengawasan Sekolah: Bahan Pelatihan Pengawas Sekolah: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta.
- Depdiknas. 2009. *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan tenaga Kependidikan.
- Dikri, Amron.2013.*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga* . Tesis,ProgramPascasarjana Universitas islam Negeri (UIN)Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Fatkeh. 2001. *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Persepsi Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kemampuan Mengajar Guru- Guru*

SMU Negeri di kodya Malang. Tesis tidak diterbitkan. Universitas Negeri Malang, Program Pascasarjana.

Glickman, Carl D. *Supervision of Instruction, a Development Approach*, Allyn and Bacon, Needham Hights. 1981.

Guna, Sadat Anwar / Sumter Banjarmasin Post Trihuncws.com - Sabtu Oktober 2015 23:42 WIB.

Hasibuan, J.J. 1986. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya ki TU di A. Barm, 11, *Membuka Jendela Pendidikan (Mengurai Akar Tradisi Dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam)*, Jakarta: Rajawali Pers.

Hadis,A., *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah ,Profesionalisme,dan Kinerja Guru,terhadap Mutu Proses Dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung*.Jurnal Mimbar Pendidikan .No.2 / XXIV/2005

Imron, Arifin, 2008, *Kebijakan Pendidikan di Indonesia, faroses, produk & masa depan*). Jakarta: Bumi Aksara cet. 3.

j. P. Chaplin, 2001, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta: Rajawali Press.

Keller Kelly and Dogde. 1987, *Individual In Society a Textbook of Social Pysikology*. Tokyo : Mc. GrawHill Kogakuska.

Kosasi, Raflis & Soejipto. 2000. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta. *Ivasse. Characteristics Of Leaders Of Change. Summary Of Characteristics Of Leadership. Valuing Human Resources. Communicator And Listener*. [http://scdhoru change, leadership.character.html](http://scdhoru.change_leadership.character.html), Diakses pada tanggal 28 September 2015.

Latif, Moh.2013. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja Inovatif Guru Madrasah aliyah Di Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang*.Tesis, Program Pascasarjana Universitas islam Negeri (UIN)Maulana Malik Ibrahim Malang.

Mantja, W. 2000. *Model Pembinaan/Supervisi Pengajaran*, Malang: Program Pascasarjana UM.

Mantja, W. 2007, *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran* Malang: Elang Mas.

Mc.Clelland, D.C-.1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington, Publisher

Moleong, texy j. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandtmg: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. 21. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Jakarta: Media Pustaka.
- Mushtafa, Ahmad.. 1989. *Terjemah Tafsir Al-Maragki*, Semarang : Toha Putra.
- Nawawi, Uadar. 1996. *Admiistrasi sekolah*Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Neagly, Ross L. And Evans. N. Dean, *Handbook jbr Effective Supervision of Instruction, Englewood Cliffs-Prentice Hall, Inc., New York, 1980. NTB Post, 20 Februari 2003.*
- Noor, Nafisian, Muhammad, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009.
- Olivia, Peter F. 1992. *Supervision for Today's School*. 2nd Ed: New York & London: Logman Inc
- Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*.
- Pidarta, Made, 1992, *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan (Masalah- VJ Masalah Supervisi, Jenis Supervisor, Ruang Lingkup Tugas Supervisor, Supervisi Klinis, Dukungan Pada Kredit Poin Guru, Komputerisasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pidarta, Made. 1999. *Tugas Pengawas Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pius, A & Dahlan. 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Prihantoro, C. Rudi. 2011. *Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui Model Lesson Study*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17. Nomor 1, Januari 2011.
- Purwanto, Ngalim. 2000. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Quin Patton, Michael. 1980. *Qualitative Eevaluation Methods*. Beverly Hill: SAGE Publications, Inc.
- Roestiyah N.K. 1982. *Masalah-masalah Ilmu Keguruan* Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Rifaldi,Ali,Muhammad & Roesmaningsih,Erny,*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya*.jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan,Vol.4 No.4,April 2014.

- S, Faisal. 1995. *Format-Format Penelitian Sosial: Dasar-dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sahertian, Piet A. & Frans Mataheru. 1982. *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep-konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sahertian, Piet A. 1999. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Program In-Service Education*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sahertian, Piet A. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Saleh, M. 2004. *Hubungan Intensitas Supervisi Pengawas Sekolah, Supervisi Kepala Sekolah Dan Kegiatan Wadah Pembinaan Profesional Guru SD Dengan Kemampuan Profesional Guru SDN Di Kota Malang*. Disetasi tidak diterbitkan. Malang. Program pascasarjana i Malang.
- Sergiovanni, T, j, dkk. 2002. *Supervision. A Redefinition*. New York: McGraw-Hill.
- Sergiovani, T. J. 1990. *Value-Added leadership. How To Get Extraordinary Performance In Schools*. San Diego: IcoultBtace
- Sergiovanni, T.J & Stearat, R.J. 1983. *Supervision: Human Perspektif*. New York. Me Cnaw-Hill Book Company.
- Simatiuw, Sophia Sahuilawane. 1990. *Pola Prilaku Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kotamadya Ambon-*.
- Soejipto, Rallis Kosasi, 2000, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetopo, Hendiyat. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara
- Soetopo, Hendiyat. 2005. *Pendidikan dan Pembelajaran (teori, permasalahan, dan praktek)*. Malang: UMM Press.
- Stoops & Johnson. 1987. *Handbook of Educational Supervision*. A Guide for The Practitioner. 3rd Ed. Boston: Allyn and Bason, Inc.
- Soecipto, 2011, *Profesionalisasi Garu Secara Internal, Akuntabilitas Profesi*. Makalah Seminar Nasional. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sudjana, Nana. 1987. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung : Sinar Baru.

- Sudjana, Nana. 2006. *Standar Mutu Pengawas*, Jakarta: Depdiknas.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Bandung: Gajah Mada University Press.
- Sukidin & Mundir. *Metodologi Penelitian: Bimbingan dan Pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian*. Surabaya: Insan Gendikia.
- Suliadi, Rahmat, *Hubungan Antara Supervisi Pengawas Sekolah, Intensitas Kegiatan MGMP Dan Motivasi Berprestasi Guru Dengan Profesionalisme Guru. Sma Negeri Di Kota Malang*. Tesis, Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Univeristas Negeri Malang, Tidak Dipublikasikan.
- Sumber: *Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan* September 2015 *Suara Pembaharuan*- Selasa, 20 September 2015
- Sunardi, 2013. *Pengaruh Spupervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Pembelajaran Guru Pendidikan Agama Islam SD Negeri Di Kecamatan Singosari Malang*.
- Suryadi, A. & Tilaar, Il.A.R.1993. *Analisis Kebijakan Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Susilo, Eko 1999. *Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Sutarto. 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press
- Suyono, 2004, *Profesionalisasi dan Pemberdayaan Guru dalam Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan Nasional*. *Jurnal Kajian Teori dan Praktik Ke^ndidikan*, Tahun 31, Nomor 1, Januari 2004.
- Syaifullah, Ali. 1982. *Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan*, Jakarta: Usaha Nasional.
- Tafsir, Ahmad. 1994. *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Tholkhah, Imam, 2004, *Membuka Jendela Pendidikan (Mengurai Akar Tradisi Dan Integrasi Keilmuan Pendidikan Islam)*, Jakarta. Rajawali Pers.
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional*. 2003. Bandung: Citra Umbara.
- Wahidmurni, 2007. *Manajemen Perubahan Bisnis: Dari Teari ke Data*. Malang: UIN-Malang Press.

Wibowo,Dai. 2009. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Kinerja guru SD Negeri Kec.Kersana Kab. Brebes*.Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang(UNNES).

Wijaya Kusumah /Guru TIK SMP Labschool, Jakart diakses Jumat, 24 Desember 2.1.

Wijaya, cece & dkk.1999, *Kemampuan Dasar dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wulyo. 1990. *Kamus Psikologi*. Surabaya: Bintang Pelajar.

Zahera, *Implementasi dan Kendala Pelaksanaan Pembinaan Profesional Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 10, Nomor 1

Zubairi, Dardiri dalam UPINI : *Membangun Pengetahuan dari Pinggiran*. Blog pribadi <http://rnpak-naonm.blouspot.com> Diakses 06 November 2015

http://www.unjabisnis.com_2010/06/kualilas-mengajar-seorang-guru.html. diakses pada Tanggal 15 September 2015. Pukul 5.30

[www.edwin's blog:lunturnya.profesionalisme-guru-02.html](http://www.edwin's_blog:lunturnya.profesionalisme-guru-02.html). Diakses pada tanggal 5 September 2015.

www.profesionalismeguru.com <http://menimbang-profesionalismeguru.suaraguru.Html>. Anjrahi. ClonoBroto.S.P.di,LBTI(Lembagabacatulisindonesia). Diakses tanggal 5 September 2015.

Lampiran : 1

NO. RESPONDEN

.....

**KUISIONER GURU
UNTUK GURU**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Kolaka Timur

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat:

Disela-sela kesibukan Bapak dan Ibu dalam melaksanakan tugas mengajar, peneliti memohon bantuan dan perkenannya untuk menjawab kuisisioner sebagaimana terlampir.

Angket tersebut dimaksudkan untuk menggali data dalam rangka penelitian (penulisan tesis) Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul “ PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI SE-KABUPATEN KOLAKA TIMUR”.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis mohon dengan hormat kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi angket ini sesuai dengan apa yang Bapak / Ibu pahami, rasakan dalam melaksanakan tugas profesi disekolah Bapak dan Ibu masing-masing.

Angket ini tidak ada hubungannya dengan jabatan atau karir Bapak / Ibu dan semata-mata hanya untuk keperluan studi ilmiah.

Untuk itu peneliti berharap Bapak / Ibu berkenan mengembalikan angket yang telah di isi dalam waktu singkat (maximal 1 hari setelah diterima).

Demikian atas bantuan dan kerjasama baik, yang diberikan oleh bapak / Ibu, penulis ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Peneliti

SUHERIAH

PETUNJUK DALAM MENJAWAB KUISIONER

1. Item-item dibawah ini menggambarkan aspek-aspek Supervi Akademik, Motivasi Berprestasi, dan Profesionalisme Guru.
2. Jawablah setiap item sesuai dengan apa yang bapak/ibu ketahui, rasakan dan lakukan selama bapak/ibu bertugas di sekolah ini.
3. Berilah tanda (X) pada jawaban yang disediakan dari item sesuai dengan pilihan bapak/ibu dengan pedoman sebagai berikut:

S = selalu, artinya mutlak

SK = sering sekali, artinya cenderung lebih banyak melakukan daripada tidak melakukan

KK = kadang-kadang, artinya frekuensi/tingkat keseringan melakukan relative sama dengan tidak melakukan

JS = jarang sekali, artinya cenderung tidak melakukan namun pernah melakukan

TP = tidak pernah, artinya mutlak tidak pernah melakukan.

4. Apabila bapak atau ibu ingin mengubah atau memperbaiki jawaban, coret atau hapuslah jawaban yang salah dan berilah tanda (X) baru pada jawaban yang dianggap benar.
5. Bapak/ibu tidak perlu mencantumkan nama atau identitas lainnya pada lembaran angket ini. selamat mengisi dan terima kasih atas bantuannya.

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN MOTIVASI
BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME
GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI
SE-KABUPATEN KOLAKA TIMUR**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBAHIM
(UIN) MALIKI MALANG
2016**

KUISSIONER

Supervisi Pengawasan Sekolah DIISI OLEH GURU

A. Pertanyaan / pernyataan

Petunjuk Pengisian

Bapak/ibu guru diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara memberi tanda (X) pada jawaban di dalam kotak yang menurut bapak/ibu paling tepat. Pertanyaan/pernyataan berikut ini berkaitan dengan pengaruh pelaksanaan supervisi Akademik yang dilakukan oleh pengawas, motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru. Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut: (S)Selalu - (Sk)Seringkali - (KK)Kadang-kadang, (JS)Jarang Sekali- (TP)Tidak Pernah.

No	Pernyataan/pertanyaan	Pilihan jawaban				
		S	SK	KK	JS	TP
1.	Pengawas sekolah memberi petunjuk cara menyusun dan membuat program tahunan					
2.	Pengawas sekolah memberi petunjuk cara menyusun dan membuat program semester					
3.	Pengawas sekolah memberi bimbingan cara menyusun RPP					
4.	Pengawas sekolah memberi bimbingan cara menyusun dan mengembangkan silabus mata pelajaran					
5.	Pengawas sekolah memberi bimbingan cara mengatur waktu mengajar yang efektif					
6.	Pengawas sekolah memberi petunjuk cara mengelola kelas yang baik					
7.	Pengawas sekolah memberi bimbingan cara menggunakan strategi / metode / teknik pembelajaran					
8.	Pengawas sekolah memberi bimbingan cara menggunakan alat bantu pembelajaran					
9.	Pengawas sekolah melaksanakan sosialisasi pengembangan kurikulum yang berlaku					
10.	Pengawas sekolah memberi bantuan cara pengembangan kurikulum					
11.	Pengawas sekolah memberikan pembinaan dalam upaya meningkatkan kemampuan mengembangkan kurikulum					
12.	Pengawas sekolah memberi bimbingan cara melakukan evaluasi proses dan hasil belajar siswa					
13.	Pengawas sekolah memberikan petunjuk cara melakukan penilaian terhadap siswa					
14.	Pengawas sekolah memberikan petunjuk dalam pembuatan dan menyusun portofolio					
15.	Pengawas sekolah memberi motivasi agar selalu meningkatkan mutu pembelajaran dengan menggunakan metode yang lebih baik					

Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

(TP)Tidak Pernah - (JS)Jarang Sekali - (KK)Kadang-kadang, (Sk)Seringkali - (S)Selalu

No	Pernyataan/pertanyaan	Pilihan jawaban				
		TP	JS	KK	SK	S
16.	Pengawas sekolah tidak memberi motivasi agar selalu mempraktekkan gagasan baru untuk perbaikan pembelajaran					
17.	Pengawas sekolah tidak memberikan penghargaan/Pujian kepada guru yang berprestasi					
18.	Pengawas sekolah tidak memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi					
19.	Pengawas sekolah tidak memberi motivasi dan bimbingan cara melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)					
20.	Pengawas sekolah tidak memberi motivasi agar melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi					
21.	Pengawas sekolah tidak memberikan pembinaan melalui kegiatan pertemuan kelompok guru atau MGMP secara rutin					
22.	Pengawas sekolah tidak memberikan umpan balik terhadap rangkaian program pembinaan yang telah dilakukan					
23.	Pengawas sekolah tidak membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi guru					
24.	Pengawas sekolah tidak membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi siswa					
25.	Pengawas sekolah tidak bekerja sama membangun komunikasi dengan (orang tua) siswa dan masyarakat					

KUISIONER

Motivasi Berprestasi Guru

DIISI OLEH GURU

Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:
(S)Selalu - (Sk)Seringkali - (KK)Kadang-kadang, (JS)Jarang Sekali - (TP)Tidak Pernah.

No	Pertanyaan / pernyataan	Pilihan jawaban				
		S	SK	KK	JS	TP
1.	Saya melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan meskipun ada resiko dan tantangannya					
2.	Sebagai seorang guru, meskipun sangat sulit saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya menerima tugas dari atasan dan menyelesaikannya tepat waktu					
4.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan secara efektif dan efisien					
5.	Sebelum melakukan pekerjaan, dalam mengambil keputusan saya memperhitungkan untung ruginya					
6.	Sebagai seorang guru setiap melaksanakan tugas saya siap menerima sebuah kegagalan					
7.	Saya semangat jika menjalankan tugas dari atasan yang sesuai dengan ketrampilan					
8.	Saya senang dikenal oleh teman-teman guru karena prestasi					
9.	Saya senang lebih dikenal oleh atasan karena prestasi					
10.	Saya bersemangat untuk terus-menerus mengembangkan inovasi pembelajaran					
11.	Saya menguasai bidang profesi dan bertanggung jawab terhadap bidang studi yang saya ajarkan					
12.	Saya menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan tepat waktu					
13.	Saya berusaha meningkatkan pendidikan akademik agar menjadi guru yang berprestasi					
14.	Dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, saya tidak mengharapkan imbalan					
15.	Dalam bekerja saya tidak mengharapkan pujian dari orang lain					
16.	Saya melaksanakan pekerjaan lebih baik dari guru-guru lain					
17.	Saya mengharapkan penilaian dari guru-guru atas pekerjaan yang saya lakukan					
18.	Saya merasa puas apabila hasil pekerjaan saya menyenangkan atasan					

Berikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

(TP)Tidak Pernah - (JS) Jarang Sekali - (KK) Kadang-kadang, (Sk)Seringkali - (S)Selalu

NO	Pernyataan /Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		TP	JS	KK	SK	S
19.	Saya mengharapkan penilaian atas pekerjaan yang saya lakukan kepada kepala sekolah					
20.	Pada saat bekerja saya senang selalu diawasi oleh orang lain (kepala sekolah/pengawas)					
21.	Saya tidak membuat perencanaan/program sebelum melakukan pekerjaan					
22.	Saya tidak berfikir untuk masa depan dalam mewujudkan cita-cita					
23.	Saya tidak menggunakan waktu dengan baik karena waktu terus berjalan cepat					
24.	Saya tidak ingin terus meningkatkan karier untuk jabatan yang lebih tinggi					
25	Saya tidak berperan aktif dalam setiap kegiatan yang diadakan di sekolah					
26	Saya tidak berperan aktif dalam setiap kegiatan di masyarakat					
27	Saya tidak mampu mewujudkan program yang direncanakan.					
28	Saya tidak mampu memberikan solusi terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh atasan maupun oleh guru-guru					

KUISIONER Profesionalisme Guru DIISI OLEH GURU

Mohon memberikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

(S)Selalu - (Sk)Seringkali - (KK)Kadang-kadang, (JS)Jarang Sekali - (TP)Tidak Pernah.

No	Pertanyaan / pernyataan	Pilihan Jawaban				
		S	SK	KK	JS	TP
1	Sebagai seorang guru, saya membuat dan menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP)					
2	Sebagai seorang guru, saya mampu melaksanakan kegiatan bimbingan belajar kepada siswa					
3	Sebagai seorang guru, Saya mampu menguasai metode/teknik/ strategi pembelajaran					
4	Sebagai seorang guru, saya mampu menguasai bahan/materi pembelajaran					
5	Sebagai seorang guru, saya mampu mengelola proses kegiatan belajar mengajar dikelas dan diluar kelas					
6	Sebagai seorang guru, saya mampu menguasai cara melakukan evaluasi pembelajaran					
7	Saya menjadi anggota organisasi profesi dan berperan secara aktif melaksanakan program bagi kepentingan pendidikan					
8	Saya ikut memajukan organisasi profesi guru yang memberikan manfaat bagi kepentingan pendidikan					
9	Saya aktif mengembangkan organisasi profesi agar menjadi pusat informasi dan komunikasi pendidikan untuk kepentingan guru dan masyarakat.					
10	Saya menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas organisasi profesi					
11	Saya menerima tugas-tugas organisasi profesi sebagai suatu bentuk tanggung jawab, inisiatif individu, dan integritas dalam tindakan- tindakan profesional					

12	Saya tidak melakukan tindakan untuk mengeluarkan pendapat yang dapat merendahkan martabat dan eksistensi organisasi profesi guru					
13	Sebagai guru, saya tidak pernah mengeluarkan pendapat dan bersaksi palsu untuk memperoleh keuntungan dari organisasi profesi.					
14	Guru tidak boleh menyatakan keluar dari keanggotaan organisasi tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan.					
15	Guru SMK berpendidikan sesuai dengan bidang studi yang diajarkan.					
16	Guru SMK memiliki Ijazah Pendidikan / Akta IV, sesuai dengan bidang studi yang diajarkan					
17	Saya menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi.					
18	Sebagai guru, saya berusaha mengembangkan dan memajukan disiplin ilmu pendidikan dan mata pelajaran yang saya ajarkan					
19	Sebagai guru, saya berusaha menjunjung tinggi tindakan dan pertimbangan pribadi dalam menjalankan tugas-tugas profesional					
20	Saya menerima tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan					
21	Sebagai guru saya tidak melakukan tindakan dan mengeluarkan pendapat yang dapat merendahkan martabat profesi					
22	Sebagai guru saya berusaha membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya berjiwa Pancasila					
23	Saya berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan					
24	Saya berupaya menciptakan suasana sekolah yang menyenangkan untuk menunjang berhasilnya proses belajar mengajar					
25	Sebagai guru saya mampu memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat					

Mohon memberikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut:

(TP)Tidak Pernah - (JS)Jarang Sekali - (KK)Kadang-kadang, (Sk)Seringkali - (S)Selalu.

No	Pernyataan / Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		S	SK	KK	JS	TP
26	Saya tidak memelihara dan tidak meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian					
27	Sebagai guru saya tidak membuat rancangan persiapan pengajaran					
28	Sebagai guru saya tidak menentukan dan tidak membuat rancangan kurikulum					
29	Sebagai guru saya tidak mampu menentukan dan menyusun silabus					
30	Kegiatan belajar mengajar (KBM) dikelas saya tidak kelola dengan baik					
31	Sebagai guru saya tidak menentukan penilaian terhadap proses belajar dan hasil belajar secara berkelanjutan yang lebih akurat, konsisten dan dapat dipertanggung jawabkan					
32	Saya sebagai guru, tidak berupaya menjalin komunikasi dan kerjasama yang harmonis, efektif dan efisien dengan masyarakat untuk memajukan dan mengembangkan pendidikan					
33	Sebagai guru, saya tidak mampu mengakomodasikan aspirasi masyarakat dalam mengembangkan serta meningkatkan kualitas pendidikan					
34	Sebagai guru, saya tidak peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dimasyarakat					
35	Sebagai guru, saya tidak bekerja sama dengan masyarakat secara arif untuk meningkatkan prestise dan martabat profesi					
36	Sebagai guru, saya tidak melakukan usaha dengan masyarakat, tidak berperan aktif dalam pendidikan untuk meningkatkan kesejahteraan peserta didik					
37	Saya tidak mampu memberikan pandangan profesional, tidak menjunjung tinggi nilai-nilai agama, hukum moral, dan kemanusiaan dalam berhubungan dengan masyarakat					
38	Sebagai guru, saya menampilkan diri secara berlebihan dalam kehidupan dimasyarakat					

39	Saya bekerja dengan pamrih tidak didasari pengabdian kepada kemanusiaan dengan mengharap imbalan kebendaan (bayaran) yang menjadi tujuan utama					
40	Sebagai guru, saya tidak mencurahkan seluruh waktu, tenaga dan pikiran untuk meningkatkan mutu pendidikan Nasional					
41	Sebagai guru, saya tidak melaksanakan tugas dengan penuh kecintaan dan mudah berputus asa					
42	Sebagai guru, saya tidak berupaya meningkatkan kompetensi pendidikan akademik ke jenjang yang lebih tinggi					
43	Sebagai guru, saya tidak berupaya meningkatkan pengetahuan bidang profesi melalui (Diklat fungsional, pelatihan, seminar dan <i>work shop</i>)					
44	Sebagai guru, saya tidak mengembangkan diri dengan melakukan publikasi ilmiah atas hasil penelitian (PTK) dengan cara membuat buku					
45	Saya tidak membuat karya inovatif dengan cara menemukan teknologi tepat guna, menciptakan karya seni dan membuat memodifikasi alat pembelajaran					

Lampiran 2 : Data Mentah Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequencies

Statistics

		JENIS KELAMIN	USIA	STATUS KEPEGAWAIAN	PENDIDIKAN
N	Valid	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	49	54.4	54.4	54.4
	P	41	45.6	45.6	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Data Mentah Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

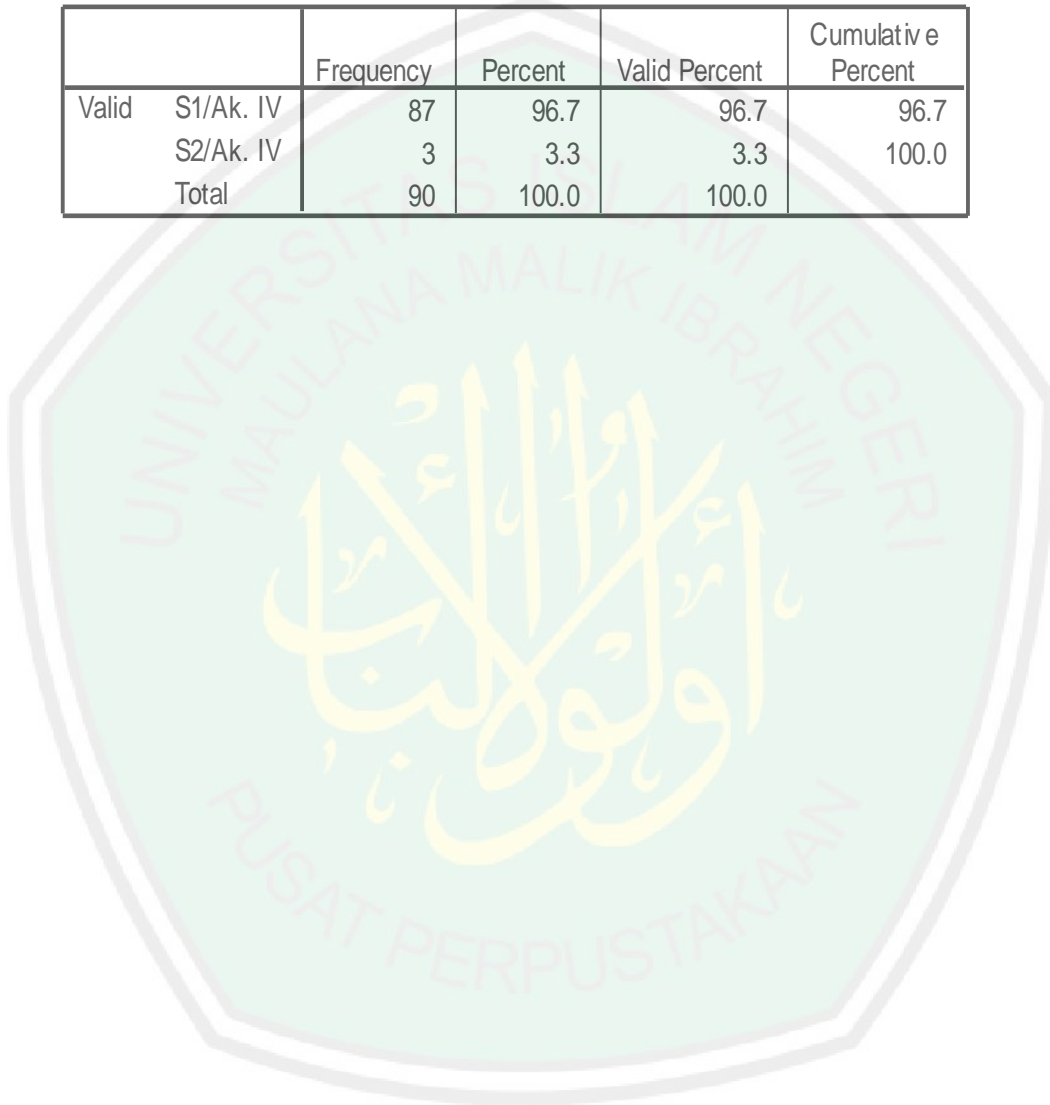
USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24.00	2	2.2	2.2	2.2
	25.00	4	4.4	4.4	6.7
	26.00	6	6.7	6.7	13.3
	27.00	6	6.7	6.7	20.0
	28.00	3	3.3	3.3	23.3
	29.00	5	5.6	5.6	28.9
	30.00	4	4.4	4.4	33.3
	31.00	3	3.3	3.3	36.7
	32.00	10	11.1	11.1	47.8
	33.00	5	5.6	5.6	53.3
	34.00	5	5.6	5.6	58.9
	35.00	2	2.2	2.2	61.1
	36.00	2	2.2	2.2	63.3
	37.00	4	4.4	4.4	67.8
	39.00	5	5.6	5.6	73.3
	40.00	3	3.3	3.3	76.7
	41.00	2	2.2	2.2	78.9
	42.00	2	2.2	2.2	81.1
	43.00	7	7.8	7.8	88.9
	44.00	1	1.1	1.1	90.0
	45.00	1	1.1	1.1	91.1
	47.00	3	3.3	3.3	94.4
	48.00	2	2.2	2.2	96.7
	52.00	1	1.1	1.1	97.8
	54.00	1	1.1	1.1	98.9
	55.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

**Lampiran 4 : Data Mentah Karakteristik Responden Berdasarkan
Tingkat pendidikan**

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1/Ak. IV	87	96.7	96.7	96.7
	S2/Ak. IV	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	



**Lampiran 5 : Analisis dan Deskripsi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Supervisi Akademik (X1)**

		Supervisi Akademik (X1)
X1	Pearson Correlation	1
	N	90
X1.1	Pearson Correlation	.752(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.2	Pearson Correlation	.752(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.3	Pearson Correlation	.731(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.4	Pearson Correlation	.660(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.5	Pearson Correlation	.683(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.6	Pearson Correlation	.626(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.7	Pearson Correlation	.686(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.8	Pearson Correlation	.700(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.9	Pearson Correlation	.504(**)
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	90
X1.10	Pearson Correlation	.592(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.11	Pearson Correlation	.643(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.12	Pearson Correlation	.685(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.13	Pearson Correlation	.705(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.14	Pearson Correlation	.638(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.15	Pearson Correlation	.713(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.16	Pearson Correlation	.620(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.17	Pearson Correlation	.570(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.18	Pearson Correlation	.476(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.19	Pearson Correlation	.575(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.20	Pearson Correlation	.557(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.21	Pearson Correlation	.600(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.22	Pearson Correlation	.592(**)
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	90
X1.23	Pearson Correlation	.587(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.24	Pearson Correlation	.555(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X1.25	Pearson Correlation	.572(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	25

Supervisi Akademik

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 90 ; $\alpha = 5\%$)	Keterangan
x1.1	0.752	0.207	valid
x1.2	0.752	0.207	valid
x1.3	0.731	0.207	valid
x1.4	0.66	0.207	valid
x1.5	0.683	0.207	valid
x1.6	0.626	0.207	valid
x1.7	0.686	0.207	valid
x1.8	0.7	0.207	valid
x1.9	0.504	0.207	valid
x1.10	0.592	0.207	valid
x1.11	0.643	0.207	valid
x1.12	0.685	0.207	valid
x1.13	0.705	0.207	valid
x1.14	0.638	0.207	valid
x1.15	0.713	0.207	valid
x1.16	0.62	0.207	valid
x1.17	0.57	0.207	valid
x1.18	0.476	0.207	valid
x1.19	0.575	0.207	valid
x1.20	0.557	0.207	valid
x1.21	0.6	0.207	valid
x1.22	0.592	0.207	valid
x1.23	0.587	0.207	valid
x1.24	0.555	0.207	valid
x1.25	0.572	0.207	valid
Jumlah butir valid			25
Jumlah butir tidak valid			0

Reliability

Alpha = 0.935 reliabel

Lampiran 6 : Analisis dan Deskripsi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

		Motifasi Berprestasi (X2)
x2	Pearson Correlation	1
	N	90
X2.1	Pearson Correlation	.306(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	90
X2.2	Pearson Correlation	.511(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.3	Pearson Correlation	.526(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.4	Pearson Correlation	.239(*)
	Sig. (2-tailed)	.023
	N	90
X2.5	Pearson Correlation	.479(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.6	Pearson Correlation	.510(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.7	Pearson Correlation	.440(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.8	Pearson Correlation	.262(*)
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	90
X2.9	Pearson	.254(*)

	Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.016
	N	90
X2.10	Pearson Correlation	.434(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.11	Pearson Correlation	.421(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.12	Pearson Correlation	.269(*)
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	90
X2.13	Pearson Correlation	.335(**)
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	90
X2.14	Pearson Correlation	.439(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.15	Pearson Correlation	.535(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.16	Pearson Correlation	.474(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.17	Pearson Correlation	.238(*)
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	90
X2.18	Pearson Correlation	.237(*)
	Sig. (2-tailed)	.024
	N	90
X2.19	Pearson Correlation	.227(*)

	Sig. (2-tailed)	.031
	N	90
X2.20	Pearson Correlation	.275(**)
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	90
X2.21	Pearson Correlation	.559(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.22	Pearson Correlation	.499(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.23	Pearson Correlation	.577(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.24	Pearson Correlation	.482(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.25	Pearson Correlation	.509(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.26	Pearson Correlation	.594(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.27	Pearson Correlation	.485(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
X2.28	Pearson Correlation	.445(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	28

Motivasi Berprestasi Guru

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 90 ; $\alpha = 5\%$)	Keterangan
x2.1	0.306	0.207	valid
x2.2	0.511	0.207	valid
x2.3	0.526	0.207	valid
x2.4	0.239	0.207	valid
x2.5	0.479	0.207	valid
x2.6	0.51	0.207	valid
x2.7	0.44	0.207	valid
x2.8	0.262	0.207	valid
x2.9	0.254	0.207	valid
x2.10	0.434	0.207	valid
x2.11	0.421	0.207	valid
x2.12	0.269	0.207	valid
x2.13	0.335	0.207	valid
x2.14	0.439	0.207	valid
x2.15	0.535	0.207	valid

x2.16	0.474	0.207	valid
x2.17	0.238	0.207	valid
x2.18	0.237	0.207	valid
x2.19	0.227	0.207	valid
x2.20	0.275	0.207	valid
x2.21	0.559	0.207	valid
x2.22	0.499	0.207	valid
x2.23	0.577	0.207	valid
x2.24	0.482	0.207	valid
x2.25	0.509	0.207	valid
x2.26	0.594	0.207	valid
x2.27	0.485	0.207	valid
x2.28	0.445	0.207	valid
Jumlah butir valid			28
Jumlah butir tidak valid			0

Reliability

Alpha = 0.805 reliabel

**Lampiran 7 : Analisis dan deskripsi Hasil Validitas Reliabilitas Variabel
Profesionalisme guru Y**

Correlations

		Profesionalisme Guru (Y)
Y	Pearson Correlation	1
	N	90
Y1	Pearson Correlation	.368(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y2	Pearson Correlation	.470(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y3	Pearson Correlation	.284(**)
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	90
Y4	Pearson Correlation	.380(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y5	Pearson Correlation	.405(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y6	Pearson Correlation	.388(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y7	Pearson Correlation	.294(**)
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	90
Y8	Pearson Correlation	.255(*)
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	90
Y9	Pearson Correlation	.302(**)
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	90
Y10	Pearson Correlation	.232(*)
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	90
Y11	Pearson Correlation	.335(**)

	Sig. (2-tailed)	.001
	N	90
Y12	Pearson Correlation	.210(*)
	Sig. (2-tailed)	.047
	N	90
Y13	Pearson Correlation	.244(*)
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	90
Y14	Pearson Correlation	.308(**)
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	90
Y15	Pearson Correlation	.419(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y16	Pearson Correlation	.523(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y17	Pearson Correlation	.474(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y18	Pearson Correlation	.510(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y19	Pearson Correlation	.419(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y20	Pearson Correlation	.486(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y21	Pearson Correlation	.231(*)
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	90
Y22	Pearson Correlation	.382(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y23	Pearson Correlation	.492(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y24	Pearson Correlation	.456(**)

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y25	Pearson Correlation	.493(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y26	Pearson Correlation	.737(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y27	Pearson Correlation	.728(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y28	Pearson Correlation	.702(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y29	Pearson Correlation	.630(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y30	Pearson Correlation	.763(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y31	Pearson Correlation	.755(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y32	Pearson Correlation	.740(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y33	Pearson Correlation	.729(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y34	Pearson Correlation	.683(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y35	Pearson Correlation	.718(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y36	Pearson Correlation	.770(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y37	Pearson Correlation	.671(**)

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y38	Pearson Correlation	.738(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y39	Pearson Correlation	.548(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y40	Pearson Correlation	.783(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y41	Pearson Correlation	.712(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y42	Pearson Correlation	.719(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y43	Pearson Correlation	.236(*)
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	90
Y44	Pearson Correlation	.460(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90
Y45	Pearson Correlation	.510(**)
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	90

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	45

Profesionalisme Guru

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 90 ; $\alpha = 5\%$)	Keterangan
y1	0.368	0.207	valid
y2	0.47	0.207	valid
y3	0.284	0.207	valid
y4	0.38	0.207	valid
y5	0.405	0.207	valid
y6	0.388	0.207	valid
y7	0.294	0.207	valid
y8	0.255	0.207	valid
y9	0.302	0.207	valid
y10	0.232	0.207	valid
y11	0.335	0.207	valid
y12	0.21	0.207	valid
y13	0.244	0.207	valid
y14	0.308	0.207	valid
y15	0.419	0.207	valid
y16	0.523	0.207	valid
y17	0.474	0.207	valid
y18	0.51	0.207	valid
y19	0.419	0.207	valid
y20	0.486	0.207	valid
y21	0.231	0.207	valid
y22	0.382	0.207	valid
y23	0.492	0.207	valid
y24	0.456	0.207	valid
y25	0.493	0.207	valid
y26	0.737	0.207	valid
y27	0.728	0.207	valid
y28	0.702	0.207	valid
y29	0.63	0.207	valid
y30	0.763	0.207	valid

y31	0.755	0.207	valid
y32	0.74	0.207	valid
y33	0.729	0.207	valid
y34	0.683	0.207	valid
y35	0.718	0.207	valid
y36	0.77	0.207	valid
y37	0.671	0.207	valid
y38	0.738	0.207	valid
y39	0.548	0.207	valid
y40	0.783	0.207	valid
y41	0.712	0.207	valid
y42	0.719	0.207	valid
y43	0.236	0.207	valid
y44	0.46	0.207	valid
y45	0.51	0.207	valid
Jumlah butir valid			45
Jumlah butir tidak valid			0

Reliability

reliabel

Alpha = 0.933

PEMBAHASAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Butir dikatakan valid jika nilai korelasi pearson lebih besar dari nilai r tabel.

Butir dikatakan tidak valid jika nilai korelasi pearson lebih kecil dari nilai r tabel.

ATAU

Butir dikatakan valid jika nilai probabilitas (Sig) < 0,05

Butir dikatakan tidak valid jika nilai probabilitas (Sig) > 0,05

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat angka alpha

Tes dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari nilai r tabel.

Tes dikatakan tidak reliabel jika nilai alpha lebih kecil dari nilai r tabel.

Lampiran 9 : Data Mentah Hasil Penelitian Variabel Motivasi Berprestasi (X2)

RESPONDEN	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	jml	MEAN	
1	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	108	3,9
2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	1	1	3	3	106	3,8	
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	3	4	5	1	2	4	5	5	5	3	3	4	4	116	4,1	
4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	95	3,4	
5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	2	1	5	5	5	5	5	5	120	4,3	
6	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	1	1	5	5	5	2	3	3	4	4	3	2	5	5	4	111	4,0	
7	2	5	2	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	1	1	4	5	5	1	1	5	4	3	2	5	4	4	5	104	3,7	
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	4,2	
9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	134	4,8	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	3,0	
11	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	107	3,8	
12	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	5	3	3	5	5	5	5	4	3	2	2	100	3,6	

13	4	4	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	2	5	5	5	1	1	1	5	1	97	3,5
14	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	121	4,3
15	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	110	3,9
16	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	117	4,2
17	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	5	5	116	4,1
18	5	5	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	113	4,0
19	5	5	2	2	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	2	4	5	4	4	5	3	110	3,9
20	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	98	3,5
21	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	1	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	4	112	4,0
22	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	115	4,1
23	3	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	5	1	3	3	5	5	1	3	4	5	5	5	2	3	3	4	105	3,8	
24	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	1	1	3	3	3	2	2	5	5	3	3	5	2	5	5	108	3,9	
25	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4,3
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	130	4,6
27	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3	119	4,3	

28	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	114	4,1	
29	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	79	2,8	
30	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	115	4,1	
31	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	97	3,5	
32	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	3	3	5	1	3	4	3	3	3	5	5	4	5	113	4,0	
33	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	2	5	5	3	3	5	1	3	4	3	3	3	5	5	4	5	113	4,0	
34	5	5	5	4	4	5	3	3	5	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	110	3,9	
35	3	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	101	3,6	
36	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	5	3	2	2	1	2	3	4	2	1	2	1	4	3	2	3	3	4	79	2,8	
37	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	1	5	3	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	4	5	108	3,9	
38	3	4	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	1	3	5	5	4	5	5	3	5	4	114	4,1	
39	3	4	4	1	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3	2	3	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	107	3,8	
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	98	3,5
41	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	4	5	4	3	3	4	5	4	81	2,9	
42	5	5	5	2	5	4	5	2	2	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	118	4,2	

43	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	1	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	119	4,3
44	5	4	5	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	4,1
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	89	3,2
46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	98	3,5
47	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	93	3,3
48	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	98	3,5
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	135	4,8
50	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	1	3	3	5	1	3	5	1	5	1	5	5	5	5	113	4,0
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92	3,3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92	3,3
53	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	2	4	4	5	2	2	3	3	5	5	3	2	3	3	105	3,8
54	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	2	3	3	5	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	101	3,6
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	3,7
56	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	1	5	5	5	3	3	3	5	4	116	4,1
57	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	2	3	117	4,2

58	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	4,2	
59	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117	4,2
60	5	5	4	4	4	4	5	2	2	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	112	4,0	
61	5	5	5	1	4	5	4	3	2	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	119	4,3	
62	5	5	5	1	4	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	118	4,2	
63	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	119	4,3		
64	4	4	4	1	3	3	4	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	107	3,8		
65	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	104	3,7		
66	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	105	3,8		
67	5	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	2	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	111	4,0		
68	1	3	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	108	3,9		
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	4,3		
70	4	4	5	5	4	4	4	1	2	5	5	4	5	3	3	2	5	1	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	105	3,8		
71	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	81	2,9			
72	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	116	4,1		

73	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	110	3,9	
74	2	3	1	2	5	5	4	1	4	2	5	5	5	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	5	4	2	2	5	79	2,8	
75	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	103	3,7
76	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	107	3,8	
77	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	5	3	2	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	116	4,1	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	105	3,8	
79	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	98	3,5	
80	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	129	4,6	
81	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	1	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	100	3,6	
82	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	100	3,6	
83	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	1	3	2	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	101	3,6	
84	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	1	3	2	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	101	3,6	
85	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	105	3,8	
86	3	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	1	1	1	3	3	1	5	5	3	5	3	3	4	3	86	3,1	
87	1	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	1	1	2	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	98	3,5	

88	4	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	1	4	1	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	114	4,1
89	2	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	1	1	4	3	3	1	1	5	5	5	4	4	3	4	4	104	3,7
90	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	115	4,1

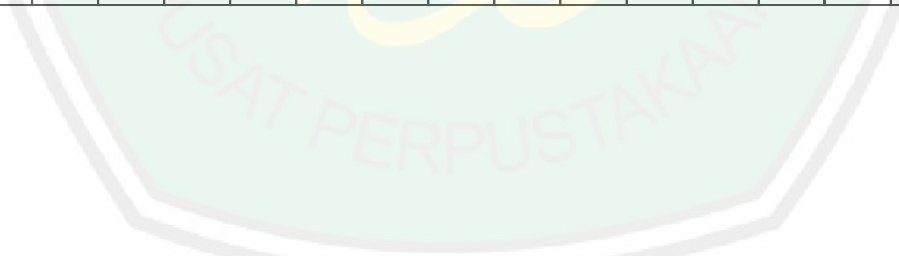


27	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	
30	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
31	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	3	4	2	3	
32	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	
33	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
34	3	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
35	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
36	5	4	3	5	1	2	3	4	3	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4
37	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	
40	5	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
41	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	4	5	4	4	4	1	2	3	2	2	
42	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
46	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	
47	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	4	4	
48	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
49	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
51	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	210	4,7
5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	209	4,6
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	5	1	1	144	3,2
3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	185	4,1
3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	152	3,4
4	2	2	3	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	149	3,3
1	1	5	5	1	5	3	3	1	1	5	5	1	1	1	1	3	1	1	1	155	3,4
3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	1	1	180	4,0
2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	141	3,1
2	5	5	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	5	1	3	2	2	4	2	144	3,2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	161	3,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	207	4,6
2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	2	5	4	192	4,3
1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	117	2,6
3	5	3	5	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	3	5	3	146	3,2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	221	4,9
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	186	4,1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	225	5,0
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	135	3,0
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	1	147	3,3
5	1	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	1	3	170	3,8
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	161	3,6
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	186	4,1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	201	4,5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159	3,5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	159	3,5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	146	3,2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	4	146	3,2



55	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
64	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	1	5
65	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
68	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	1	1	1	5	5	5	5	4	5	1	5	3	3
69	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
70	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
71	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	2	3	4	5	5	4	3	4	2	5	4	4
72	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	2	1	5	5	5	5	1	5	5	5	4
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
74	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	2
75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
77	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	4	4
78	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5



2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	161	3,6
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	5	204	4,5
3	3	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	196	4,4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	208	4,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	208	4,6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197	4,4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	222	4,9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	222	4,9
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	3	211	4,7
3	1	1	5	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	2	149	3,3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	3	211	4,7
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	161	3,6
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	187	4,2
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	185	4,1
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	179	4,0
4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	2	2	196	4,4
3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	153	3,4
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	198	4,4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	196	4,4
5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	155	3,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	191	4,2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	189	4,2
3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	3	3	3	179	4,0
3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	169	3,8
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	146	3,2
4	5	3	5	4	3	5	3	5	1	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	192	4,3



81	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
82	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
83	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
84	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
85	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4
86	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1
87	3	2	4	4	4	3	1	4	1	4	3	2	2	1	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	1	1	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3
90	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5



4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	1	174	3,9
4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	1	1	181	4,0
4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	1	1	185	4,1
4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	1	180	4,0
4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	1	1	187	4,2
5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	4	5	158	3,5
5	3	3	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	2	2	2	158	3,5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	1	4	4	198	4,4
1	2	1	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	5	3	2	140	3,1
5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	185	4,1



Lampiran 11 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Supervisi Akademik Pengawas (x1)	Motivasi Berprestasi (x2)	Profesionalisme Guru (y)
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.7889	107.3000	177.6556
	Std. Deviation	19.15020	11.82594	26.53857
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.086	.087
	Positive	.062	.086	.079
	Negative	-.087	-.079	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.821	.815	.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510	.520	.505

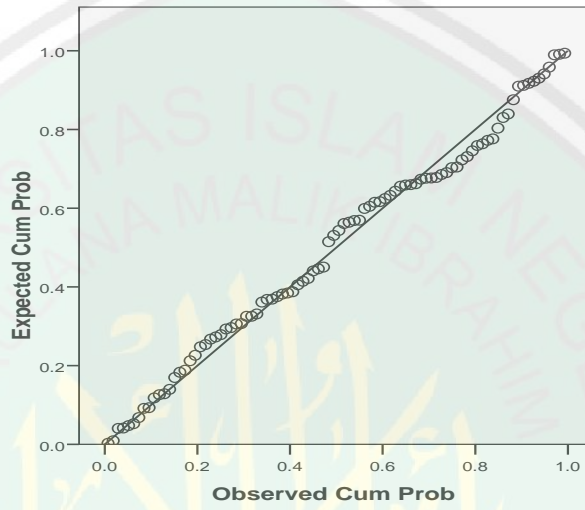
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)



Lampiran 12 : Hasil Uji Linearitas

1. Variabel Supervisi akademik Terhadap Profesionalisme Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru (y) * Supervisi Akademik Pengawas (x1)	Between Groups	(Combined)	44258.44	55	804.699	1.485	.110
		Linearity	21610.71	1	21610.705	39.881	.000
		Deviation from Linearity	22647.73	54	419.402	.774	.803
	Within Groups		18423.88	34	541.879		
	Total		62682.32	89			

2. Variabel Motivasi Berprestasi guru Terhadap Profesionalisme Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru (y) * Motivasi Berprestasi (x2)	Between Groups	(Combined)	42034.79	33	1273.781	3.455	.000
		Linearity	28742.16	1	28742.156	77.954	.000
		Deviation from Linearity	13292.63	32	415.395	1.127	.341
	Within Groups		20647.53	56	368.706		
Total		62682.32	89				

Lampiran 13 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.842	16.072		.115	.909					
	Supervisi Akademik Pengawas (x1)	.589	.095	.425	6.169	.000	.587	.552	.406	.913	1.095
	Motivasi Berprestasi (x2)	1.239	.154	.552	8.021	.000	.677	.652	.528	.913	1.095

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

Lampiran 14 : Hasil Uji Autokorelasi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prof esionalisme Guru (y)	177.6556	26.53857	90
Superv isi Akademik Pengawas (x1)	72.7889	19.15020	90
Motiv asi Berprestasi (x2)	107.3000	11.82594	90

Correlations

		Prof esionali sme Guru (y)	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	Motiv asi Berprestasi (x2)
Pearson Correlation	Prof esionalisme Guru (y)	1.000	.587	.677
	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	.587	1.000	.294
	Motiv asi Berprestasi (x2)	.677	.294	1.000
Sig. (1-tailed)	Prof esionalisme Guru (y)	.	.000	.000
	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	.000	.	.002
	Motiv asi Berprestasi (x2)	.000	.002	.
N	Prof esionalisme Guru (y)	90	90	90
	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	90	90	90
	Motiv asi Berprestasi (x2)	90	90	90

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motiv asi Berprestasi (x2), Superv isi Akademik Pengawas (x1) ^a	.	Enter

a. All requested v ariables entered.

b. Dependent Variable: Prof esionalisme Guru (y)

Lampiran 15 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.623	.615	16.47382	1.829

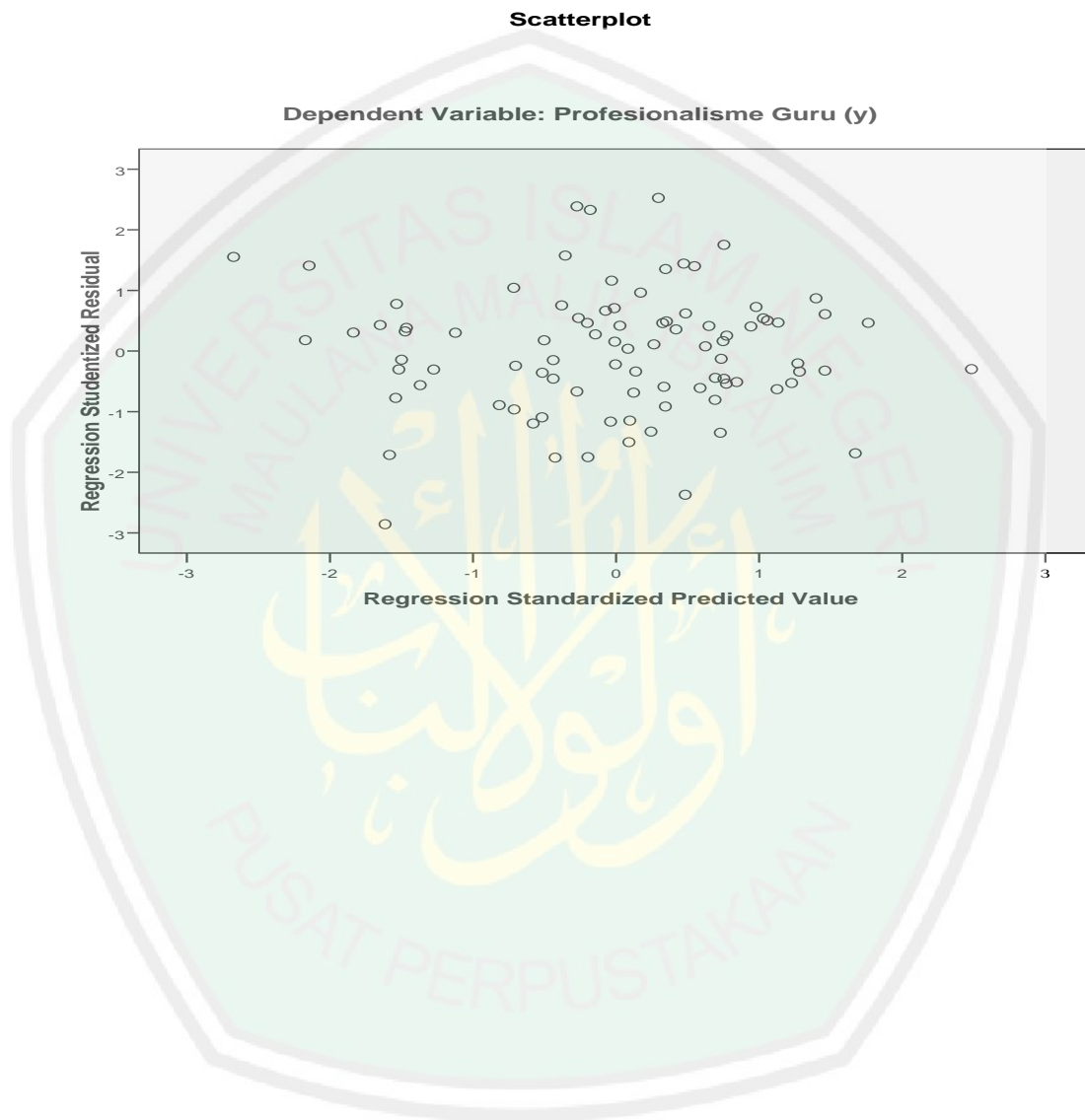
- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (x2), Supervisi Akademik Pengawas (x1)
- b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39071.67	2	19535.833	71.985	.000 ^a
	Residual	23610.66	87	271.387		
	Total	62682.32	89			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (x2), Supervisi Akademik Pengawas (x1)
- b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

Uji Heterokedastisitas Chart



Lampiran 16 : Hasil Uji Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prof esionalisme Guru (y)	177.6556	26.53857	90
Superv isi Akademik Pengawas (x1)	72.7889	19.15020	90
Motivasi Berprestasi (x2)	107.3000	11.82594	90

Tabel di atas menunjukkan nilai rata-rata, standar deviasi dan jumlah sampel masing-masing variabel

Correlations

		Prof esionali sme Guru (y)	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	Motivasi Berprestasi (x2)
Pearson Correlation	Prof esionalisme Guru (y)	1.000	.587	.677
	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	.587	1.000	.294
	Motivasi Berprestasi (x2)	.677	.294	1.000
Sig. (1-tailed)	Prof esionalisme Guru (y)	.	.000	.000
	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	.000	.	.002
	Motivasi Berprestasi (x2)	.000	.002	.
N	Prof esionalisme Guru (y)	90	90	90
	Superv isi Akademik Pengawas (x1)	90	90	90
	Motivasi Berprestasi (x2)	90	90	90

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi antar variabel. Koefisien korelasi X1 ke Y sebesar 0,587 signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan adanya Pengaruh yang signifikan X1 ke Y. Koefisien korelasi X2 ke Y sebesar 0,677 signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan X2 ke Y.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi (x2), Supervisi Akademik Pengawas (x1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.623	.615	16.47382	1.829

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (x2), Supervisi Akademik Pengawas (x1)

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

Niali R Square sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3 % (0,623 x 100) Variabel Y di pengaruhi oleh variabel X1 dan X2.Sedangkan sisanya sebesar 28,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39071.67	2	19535.833	71.985	.000 ^a
	Residual	23610.66	87	271.387		
	Total	62682.32	89			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi (x2), Supervisi Akademik Pengawas (x1)

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

Uji F

Hasil uji F diperoleh nilai f hitung sebesar 71,985 signifikan pada level 0,000. Sedangkan nilai F tabel untuk df 1:2 dan df 2 : 87 adalah 3,101 karena $F_{hitung}(71,985) > F_{Tabel}(3,101)$ dan Probabilitas $0,000 < 0,05$ maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 atau dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap Y .

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.842	16.072		.115	.909					
	Supervisi Akademik Pengawas (x1)	.589	.095	.425	6.169	.000	.587	.552	.406	.913	1.095
	Motivasi Berprestasi (x2)	1.239	.154	.552	8.021	.000	.677	.652	.528	.913	1.095

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

Uji T

Nilai t hitung untuk X_1 sebesar 6,169 dan signifikan 0,000. Sedangkan nilai t tabel untuk df 87 pada taraf nyata 0,05 adalah 1,987 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 atau dapat disimpulkan bahwa X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y .

Uji Hipotesis kedua

Nilai T hitung untuk X_2 sebesar 8,021 dan signifikan 0,000. Sedangkan nilai t tabel untuk df 87 pada taraf nyata 0,05 adalah 1,987 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 atau dapat disimpulkan bahwa X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y .

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.842	16.072		.115	.909					
	Supervisi Akademik Pengawas (x1)	.589	.095	.425	6.169	.000	.587	.552	.406	.913	1.095
	Motivasi Berprestasi (x2)	1.239	.154	.552	8.021	.000	.677	.652	.528	.913	1.095

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru (y)

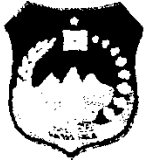
Persamaan regresi

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{y} = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$\hat{y} = 1.842 + 0,425 X_1 + 0,552 X_2$$

Konstanta sebesar 1.842 dapat diartikan bahwa apabila X1 dan X2 dianggap konstan maka Y masih mempunyai nilai 1.842. Koefisien regresi sebesar 0,425 dapat diartikan bahwa apabila x mengalami peningkatan 1 satuan maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,425. Koefisien regresi X2 sebesar 0,552 dapat diartikan bahwa apabila X2 mengalami peningkatan 1 satuan maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,552.



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAH DAN OLAH RAGA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 DANGIA
Jln.blok K Desa Gunung Jaya kecamatan dangia Kabupaten Kolaka Timur

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ 100 / 2016

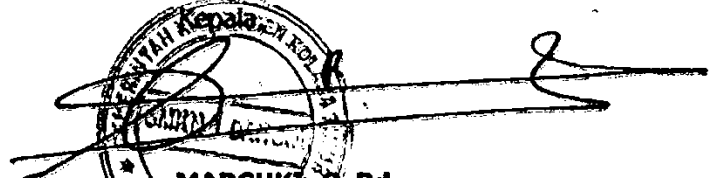
Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Dangia Kecamatan Dangia Kabupaten Kolaka Timur, Menerangkan bahwa :

Nama : Suheriah, S.Pd
Nim : 14710063
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Magister
Semester : IV
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 1 Dangia Kecamatan Dangia kabupaten Kolaka Timur pada bulan Pebruari 2016 dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dangia, 27 Pebruari 2016


Kepala Sekolah
MARSUKI, S. Pd.
NIP-19750311 200604 1 013



**PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA
SMK NEGERI 1 TINONDO**

Jln. Poros Solewatu-Ambapa Desa Solewatu Kecamatan Tinondo
Kabupaten Kolaka Timur Provinsi Sulawesi Tenggara



SURAT KETERANGAN

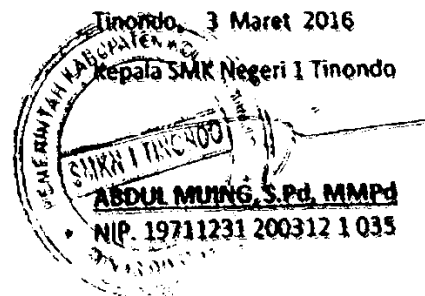
Nomor : 800 / 124 / 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Tinondo Kecamatan Tinondo Kabupaten Kolaka Timur, Menerangkan bahwa :

Nama : Suheriah, S.Pd
Nim : 14710063
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Magister
Semester : IV
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 1 Tinondo Kecamatan Tinondo kabupaten Kolaka Timur pada bulan Maret 2016 dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri SeKabupaten Kolaka Timur".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
SMK NEGERI 1 MOWEWE
Jl. Pendidikan No 63 Desa. Puusu Kec. Mowewe Kab. Kolaka Timur
Telp. 081342748001



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/109 /2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Mowewe Kecamatan Mowewe Kabupaten Kolaka Timur, Menerangkan bahwa :

Nama : Suheriah, S.Pd
Nim : 14710063
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Magister
Semester : IV
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 1 Mowewe Kecamatan Mowewe kabupaten Kolaka Timur pada bulan Maret 2016 dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri SeKabupaten Kolaka Timur".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mowewe, 2 Maret 2016

Kepala SMK Negeri 1 Mowewe

Dra. Hj. HARMATI, M.Pd

NIP. 19650905 200604 2009



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN KEBUDAYAAN PEMUDA DAN OLARHAGA
SEKOLAH MKENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 LOEA

Jl.Perkantoran No. 1 Lingk. 1 Watondu Kel. Loea Kec. Loea KP. 93352

E-Mail: smkn1loea@gmail.com



SURAT KETERANGAN

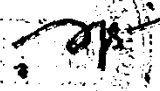
Nomor : 800/ 48/ 2016



Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Loea Kecamatan Loea Kabupaten Kolaka Timur, Menerangkan bahwa :

Nama : Suheriah, S.PdI
Nim : 14710063
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Magister
Semester : IV
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 1 Loea Kecamatan Loea kabupaten Kolaka Timur pada bulan Pebruari 2016 dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri SeKabupaten Kolaka Timur".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Loea, 25 Pebruari 2016
Kepala SMK Negeri 1 Loea

MARSIN, S.Pd
NIP. 19601112 200112 1002

	<p style="text-align: center;"> PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 LAMBANDIA Jl. WR. Supratman No. 12 Penanggo Jaya Kec. Lambandia Kab. Kolaka Prov. Sulawesi Tenggara E-mail : smknlambandia@yahoo.co.id HP.085242212539 Kode pos 93573 </p>	
---	---	---

Penaggo Jaya, 24 Februari 2016

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ 254 /2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Lambandia Kecamatan Lambandia Kabupaten Kolaka Timur, Menerangkan bahwa :

Nama : Suheriah, S.PdI
Nim : 14710063
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Magister
Semester : IV
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 1 Lambandia Kecamatan lambandia kabupaten Kolaka Timur pada bulan Februari 2016 dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri SeKabupaten Kolaka Timur".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala



FIRDAUS, SP, M.Si

NIP. 19680606 200003 1 009



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR
DINAS PENDIDIKAN PEMUDAH DAN OLAH RAGA
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 DANGIA
Jln.blok K Desa Gunung Jaya kecamatan dangia Kabupaten Kolaka Timur

SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/ 100 / 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Dangia Kecamatan Dangia Kabupaten Kolaka Timur, Menerangkan bahwa :

Nama : Suheriah, S.Pd
Nim : 14710063
Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Magister
Semester : IV
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Telah mengadakan penelitian di SMK Negeri 1 Dangia Kecamatan Dangia kabupaten Kolaka Timur pada bulan Pebruari 2016 dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kolaka Timur".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dangia, 27 Pebruari 2016


Kepala Sekolah
MARSUKI, S. Pd.
NIP-19750311 200604 1 013



PEMERINTAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR
BADAN KESATUAN BANGSA & POLITIK

Jalan Sonaru Rate-Rate Kab. Kolaka Timur (93572)
e-Mail : kesbangpol_koltim@yahoo.co.id

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070 / 08 / 2016

Berdasarkan Surat Direktur Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016 Tanggal 02 Februari 2016 Perihal Izin Penelitian, maka pada prinsipnya kami menyetujui memberikan Rekomendasi Penelitian kepada:

Nama : SUHERIAH
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk Mengadakan Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Tesis :

- a. Judul Penelitian : "Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur"
- b. Lokasi Penelitian : SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur
- c. Waktu Penelitian : Februari 2015 sampai selesai

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati peraturan Perundang-undangan yang berlaku ;
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula;
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak peneliti senantiasa berkoordinasi dengan pemerintah setempat;
4. Wajib menghormati Adat-Istiadat yang berlaku didaerah setempat;
5. Setelah melaksanakan penelitian agar melaporkan hasilnya kepada Bupati Kolaka Timur Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Kolaka Timur.

Demikian Rekomendasi Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tirawuta, 10 Februari 2016

KEPALA BADAN,


Drs. SYAMSUKWAN HARIS

Pembina Tk. I Gol IV/b

NIP 19650727 199303 1 009

Penyempulan:

- Bupati Kolaka Timur (sebagai laporan) di Tirawuta ;
- Ka. DIKBUDPORA Kab. Kolaka Timur di Tirawuta ;
- Direktur Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang di Malang ;
- SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur di Tempat.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

02 Februari 2016

Kepada
Yth. Kepala SMKN 1 Lambandia
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Suheriah
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

02 Februari 2016

Kepada
Yth. Kepala SMK 1 Dangia
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Suheriah
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Dr. L. Baharuddin, M.Pd.I.
NIP. 195612311983031032



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323. Telepon & Faksimile (0341) 531133

Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Februari 2016

Kepada
Yth. Kepala SMKN 1 Mowewe
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Suheriah
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur

Demikian permohonan ini disampaikan. atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Dr. J. Baharuddin, M.Pd.I.
NIP. 195612311983031032



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323. Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Februari 2016

Kepada
Yth. Kepala SMKN 1 Loya
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Suheriah
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I.
NIP. 195612311983031032



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

02 Februari 2016

Kepada
Yth. Kepala SMKN 1 Ulu Iwoi
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Suheriah
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd. 4
NIP. 195612311983031032



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323. Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

02 Februari 2016

Kepada
Yth. Kepala SMKN 1 Tirawuta
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami. maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Suheriah
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur

Demikian permohonan ini disampaikan. atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 1 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : Un.03.PPs/HM.01.1/08/2016
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

02 Februari 2016

Kepada
Yth. Kepala SMKN 1 Tinondo
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Suheriah
NIM : 14710063
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SMKN se-Kabupaten Kolaka Timur

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



R. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032