

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
PENGAWAS TERHADAP PROFESIONALISME GURU  
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KABUPATEN KUPANG  
NUSA TENGGARA TIMUR**

**TESIS**

**OLEH**

**SUWAIBAH KAPA**

**NIM: 14710050**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2016**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
PENGAWAS TERHADAP PROFESIONALISME GURU  
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KABUPATEN KUPANG  
NUSA TENGGARA TIMUR**

Diajukan Kepada Pascasarjana  
Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Beban Studi Pada  
Program Magister Pendidikan Agama Islam  
Pada Semester Genap Tahun Akademik 2015/2016

OLEH  
Suwaibah Kapa  
NIM: 14710050

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

2016

## LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pengawas Terhadap Profesionalisme Guru PAI di Kabupaten Kupang NTT**” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

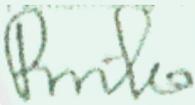
Malang, 01 Juni 2016

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

Malang, 01 Juni 2016

Mengetahui:

Ketua Program Studi MPI,



Dr. H. M. Samsul Hady, M.Ag  
NIP : 19660825 199403 1 002

## LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

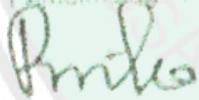
Tesis dengan judul “**Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pengawas Terhadap Profesionalisme Guru PAI di Kabupaten Kupang NTT**” ini telah diuji di depan sidang Dewan Penguji pada tanggal satu Juni tahun dua ribu enam belas.

Dewan Penguji,

  
Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd (Ketua)  
NIP. 19651006 199330 2 003

  
Dr. H. Agus Maimun, M.Pd (Penguji Utama)  
NIP. 19650817 199803 1 003

  
Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag (Anggota / Pembimbing I)  
NIP. 19720420 200212 1 003

  
Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si (Anggota / Pembimbing II)  
NIP. 19700813 200112 1 001

Mengetahui:

Direktur Pascasarjana,

  
Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I  
NIP. 19561231 198303 1 032

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SUWAIBAH KAPA  
NIM : 14710050  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Alamat : Jl. KH Ahmad Dahlan Walikota Kupang-NTT  
HP : 085239002309  
Judul Penelitian : “ **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pengawas Terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang NTT** ”

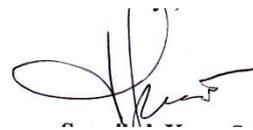
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar rujukan.

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

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

Malang , 01 Juni 2016

Hormat saya,



Suwaibah Kapa  
NIM. 1471005

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan atas limpahan rahmat dan bimbingan Allah SWT, tesis yang berjudul “ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pengawas terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur” dapat terselesaikan dengan baik semoga ada guna dan manfaatnya. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing manusia ke arah kebenaran dan kebaikan.

Banyak pihak yang membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo, M.Si dan para Pembantu Rektor. Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. Baharuddin, M.Pd atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
2. Direktur PAIS Kementerian Agama RI Dr. Amin Haidari, M.Pd yang telah memberikan bantuan Beasiswa sehingga penulis dapat berkesempatan untuk mengikuti studi pascasarjana di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Dr. H. M. Samsul Hady, M.Ag atas kemudahan pelayanan selama studi.
4. Dosen Pembimbing I, Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag atas bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan tesis.
5. Dosen Pembimbing II, Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si atas bimbingan, saran, kritik dan koreksinya dalam penulisan tesis.

6. Semua pengajar atau dosen dan staff TU Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.
7. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang, Drs. Yorhans S. Lopis, M.Si yang telah memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang dan Kepala Seksi Pendidikan Islam Dr. Umar Ali, M.Pd yang telah memberikan support dalam menyelesaikan studi.
8. Semua guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang yang telah meluangkan waktu memberikan informasi dalam penelitian.
9. Kedua orang tua dan Mertua yang tidak henti-hentinya memberi motivasi dan do'a sehingga menjadi dorongan dalam menyelesaikan studi, semoga menajdi amal yang diterima disisi Allah SWT, Amin
10. Suami tercinta, Fakhruddin Prasong yang selalu mendampingi baik suka maupun duka dalam menyelesaikan studi
11. Anak-anakku tersayang yang selalu memberikan kekuatan dan semangat dalam hidup.

Batu, Mei 2016

Penulis,



Suwaibah Kapa

NIM 14710050

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul .....	i
Halaman Judul .....	ii
Lembar Persetujuan .....	iii
Lembar Pengesahan .....	iv
Lembar Pernyataan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Lampiran .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiv
Motto .....	xv
Abstrak .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Originalitas Penelitian .....	12
F. Definisi Operasional .....	16
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS</b>	20
A. Tinjauan tentang Profesionalisme Guru .....	20
1. Pengertian profesionalisme.....	20

2. Ciri-ciri Guru Profesionalisme.....	23
3. Tugas Profesi Guru.....	27
4. Peningkatan Profesionalisme Guru melalui Supervisi Pendidikan.....	30
B. Tinjauan tentang Kemampuan Kerja.....	33
1. Pengertian Kemampuan Kerja.....	33
2. Tugas Pokok Pengawas.....	32
3. Factor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja Pengawas.....	36
4. Indikator Kemampuan Kerja Pengawas.....	45
C. Tinjauan tentang Motivasi Kerja.....	48
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	48
2. Teori Motivasi Kerja.....	51
3. Indikator Motivasi Kerja.....	58
D. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pengawas terhadap Profesionalisme Guru.....	63
E. Kerangka berpikir.....	65
F. Hipotesis Penelitian.....	66
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>68</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	68
B. Variabel Penelitian.....	69
C. Populasi dan Sampel.....	69
1. Populasi.....	69
2. Teknik Pengambilan Sampel.....	70
D. Pengumpulan Data.....	71
1. Angket/kuesioner.....	71
2. Dokumentasi.....	72
E. Instrument Penelitian.....	72
1. Prosedur Pengembangan Instrument.....	68
2. Bentuk Penskoran Angket.....	76
F. Uji validitas dan reliabilitas.....	76

1. Uji validitas .....	76
2. Uji Reliabilitas.....	77
G. Analisis Data .....	78
1. Analisis Deskriptif .....	79
2. Uji Asumsi Klasik .....	80
a. Uji Normalitas .....	80
b. Uji Multikolonieritas .....	80
c. Uji Heteroskedastisitas .....	81
3. Pengujian Hipotesis Statistik .....	82
a. Koefisien Regresi .....	82
b. Uji Parsial (Uji t) .....	83
c. Uji signifikansi Simultan (Uji F) .....	85
d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN</b> .....	88
A. Paparan Data .....	88
1. Gambaran Umum Responden .....	88
2. Profil Responden Penelitian .....	88
a. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
b. Profil Responden berdasarkan usia .....	89
c. Profil Responden berdasarkan tingkat Pendidikan .....	89
B. Hasil Penelitian .....	90
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	90
a. Uji Vaiditas .....	90
1) Uji Validitas Kemampuan Kerja Pengawas .....	91
2) Uji Validitas Motivasi Kerja Pengawas .....	92
3) Uji Validitas Profesionalisme Guru .....	93
b. Uji Reliabilitas .....	95
2. Analisis Data .....	96
a. Analisis Deskriptif .....	96
1) Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja Pengawas .....	97
2) Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pengawas .....	98

3) Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru .....	100
b. Uji Asumsi Klasik.....	101
1) Uji Normalitas.....	102
2) Uji Multikolonieritas.....	104
3) Uji Heteroskedastisitas.....	105
c. Pengujian Hipotesis Statistik.....	106
1) Koefisien Regresi .....	106
2) Uji Parsial (Uji t) .....	107
3) Uji Simultan (Uji F) .....	109
4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	110
<b>BAB V PEMBAHASAN</b>	111
A. Profil Guru Pendidikan Agama Islam .....	111
B. Gambaran Kemampuan Kerja Pengawas.....	112
C. Gambaran Motivasi Kerja Pengawas.....	115
D. Gambaran profesionalisme Guru .....	116
E. Pengaruh antara Kemampuan Kerja Pengawas dan Motivasi Kerja Pengawas terhadap Profesionalisme Guru .....	119
F. Pengaruh Kemampuan Kerja pengawas terhadap Profesionalisme Guru .....	121
G. Pengaruh Motivasi Kerja Pengawas terhadap Profesionalisme Guru .....	123
<b>BAB VI PENUTUP</b>	127
A. Kesimpulan.....	127
B. Saran .....	128
Daftar Rujukan .....	131

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Perbedaan Penelitian Sekarang dengan penelitian sebelumnya	15
Tabel 2.1	Tugas Pokok Pengawas.....	37
Tabel 3.1	Data guru pendidikan agama islam kabupaten kupang tahun 2015/2016.....	70
Tabel 3.2	Disain kuisioner Kemampuan Kerja Pengawas .....	72
Tabel 3.3	Disain kuisioner Mtivasi Kerja Pengawas .....	73
Tabel 3.4	Disain kuisioner profesionalisme guru .....	74
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	88
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia .....	89
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan .....	90
Tabel 4.4	Deskripsi hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja Pengawas (X1) .....	91
Tabel 4.5	Deskripsi hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Pengawas (X2)	92
Tabel 4.6	Deskripsi hasil Uji Validitas Profesionalisme Guru (Y) .....	94
Tabel 4.7	Deskripsi Hasil Uji Reliabilitas .....	95
Tabel 4.8	Distribusi Frekwensi Kemampuan Kerja Pengawas	97
Tabel 4.9	Distribusi Frekwensi terhadap Motivasi Kerja Pengawas	99
Tabel 4.10	Distribusi Frekwensi terhadap Profesionalisme Guru ...	100
Tabel 4.11	Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov Test .....	103

Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolonieritas .....	104
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linier .....	106
Tabel 4.14	Hasil Uji F .....	109
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi .....	110



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>		<b>Halaman</b>
1.	Kuesioner Penelitian	135
2.	Surat Izin Penelitian	146
3.	Hasil Tabulasi kuesioner	
	a. Hasil Tabulasi Kuesioner Kemampuan Kerja Pengawas	147
	b. Hasil Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pengawas	148
	c. Hasil Tabulasi Kuesioner Profesionalisme Guru	149
4.	Tabel Uji Validitas, Reliabilitas, , F tabel dan t tabel	150
	a. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja Pengawas.....	150
	b. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Pengawas.....	151
	c. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru PAI .....	152
5.	r table (Pearson Product Moment).....	153
6.	F tabel .....	154
7.	t Table .....	167

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Paradigma Pengaruh Variabel Dependen dan Independen ....	66
Gambar 4.1	Distribusi Frekwensi Kemampuan Kerja Pengawas.....	98
Gambar 4.2	Distribusi Frekwensi Motivasi Kerja Pengawas.....	99
Gambar 4.3	Distribusi Frekwensi Profesionalisme Guru .....	101
Gambar 4.4	Uji normalitas model grafik Histogram dan Normal P-P plot	102
Gambar 4.5	Uji multikolonieritas dengan grafik scatterplot .....	105

## MOTO

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا  
وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ تَمُوتُ غَدًا

*“bekerja keraslah untuk (kebahagiaan)duniamu seakan-akan kamu hidup selama-lamanya, dan bekerja keraslah untuk (kebahagiaan) akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok”.*

Pikiran bukanlah sebuah wadah untuk diisi, melainkan api yang harus dinyalakan

Barangsiapa yang mengamalkan ilmu, maka ia akan semakin memilikinya

## ABSTRAK

Suwaibah Kapa 2016, *Pengaruh Kemampuan Kerja Pengawas Dan Motivasi Kerja Pengawas Terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Kabupaten Kupang*. Tesis, program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang, pembimbing: (I) Dr. H. MunirulAbidin, M.Ag (II) Dr. Rahmat Aziz, M.Si.

**Kata Kunci :** Kemampuan Kerja Pengawas, Motivasi Kerja pengawas, Profesionalisme Guru

Profesioanalisme guru di Indonesia mengalami permasalahan, hal ini berpengaruh terhadap mutu Pendidikan Nasional. Untuk itu permasalahan guru di Indonesia harus diselesaikan secara komprehensif. yaitu menyangkut semua aspek yang terkait berupa kesejahteraan, kualifikasi, pembinaan, perlindungan profesi, dan administrasinya. Pengawas sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan program pembimbingan dan pelatihan professional guru. Oleh Karena itu pengawas dituntut memiliki kemampuan kerja dalam bidangnya sehingga ia dapat memainkan peran dan fungsinya membantu guru dalam meningkatkan profesionalisme guru. selain kemampuan kerja, pengawas juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab betapapun tingginya kemampuan seseorang , ia tidak akan bekerja professional apabila ia tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, betapapun tinggi motivasi kerja seseorang, ia tidak akan bekerja secara professional apabila ia tidak memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan berjenis korelasional. dengan data *ex-postfacto*. Data dikumpul dengan menggunakan kuesioner sebagai instrsumen utama didukung dengan dokumentasi pengawas sebagai penguat data. Populasi penelitian sebanyak 35 orang sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Data hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 17 *for windows*.

Hasil penelitian ditemukan : (1) Kemampuan kerja pengawas tinggi, motivasi kerja pengawas tinggi, profesionalisme guru PAI sangat tinggi. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pengawas terhadap profesionalisme guru sebesar 2,735, (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pengawas terhadap profesionalisme guru sebesar 3,529, (4) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas terhadap profesionalisme guru. nilai koefisien determinasi sebesar 0,596. Hal ini berarti 59,6 % perubahan variabel profesionalisme guru PAI (Y) disebabkan oleh variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja pengawas( $X_2$ ), sedangkan sisanya 40,4 % disebabkan oleh faktor lain.

## ABSTRACT

Suwaibah Kapa 2016, the influence of the working ability of the supervisors and Supervisory Work Motivation Against Islamic education teacher Professionalism in the Regency of Kupang. Thesis, course management education of postgraduate Islamic Islamic State University of Malang, supervisor: (I) Dr. H. MunirulAbidin, M.Ag (II) Dr. Rahmat Aziz, M.Si.

Keywords: Motivation, Supervisory Work Ability of work supervisor, Teacher Professionalism

Profesioanalisme teacher in Indonesia is experiencing problems, it does have an effect on the quality of education nationwide. For that issue to be resolved in Indonesia guru in a comprehensive manner. that is concerned with all aspects of related form of welfare, qualifications, profession, protection, coaching and administration. School Superintendent has a duty and responsibility of implementing supervision and professional training of teachers. Therefore the watchdog claimed had the ability to work in the field so he can play a role and its function of helping teachers in improving the professionalism of teachers. In addition to the ability to work, the supervisor should also have high work motivation, because regardless of how high a person's ability, he will not work he has no professional motivation of working high in the discharge of his duties. Otherwise, regardless of how high a person's motivation of working, he will not be working professionally when he doesn't have a high working ability in performing his duties. The purpose of this research is to know the influence of the working ability and motivation work supervisors against Islamic religious education teachers professionalism in Kupang of East Nusa Tenggara.

This research with quantitative approach, and a korelasional. with data ex postfacto –. Data were collected using a questionnaire as a primary instrsumen is supported with documentation supervisor as the amplifier data. Population studies as many as 35 people so this research is the research population. Data research results are analyzed using SPSS program version 5 for windows.

Results found: (1) the working Ability of Trustees Trustees work motivation is high, high, very high PAI teacher professionalism. (2) there is a significant influence among the working ability of Trustees against the professionalism of teachers of 2.735, (3) there was significant influence between the motivation of working supervisors against the professionalism of teachers of 3.529, (4) simultaneously, there is a significant influence among the working ability and motivation work supervisors against the professionalism of teachers. the value of the coefficient of determination of 0.596. This means 59.6% change in the variable of teacher professionalism PAI (Y) is caused by variable ability work supervisor (X 1) and motivation work supervisor (X 2), while the rest 40.4% are caused by other factors.

## مستخلص البحث

سوية كاف 2016، تأثير القدرة العمل المشرف و دافع العمل المشرف إلى الإحتراف مدرس التعليم الدين الإسلامى فى كوفانخ. الرسالة الدكتوراة، قسم الإدارية للتربية الإسلامية، كلية الدراسات العليا بجامعة الإسلامية الحكومية مالانج، المشرف (I) : الدكتور الحاج منير العابدين، الماجستير. (II) الدكتور رحمة عزيز الماجستير.

**الكلمات المفتاحية :** القدرة على العمل المشرف، الدافعية على العمل المشرف، إحتراف المدرّس.

إحترافية المدرس فى إندونيسيا تحصل على المشاكل، وإنه تأثر على جودة التربية الوطنية. لذلك، مشكلة المدرس فى إندونيسيا يجب أن تحل بشكل شامل، الذي يشمل جميل الجوانب المتعلقة بشكل الرفاه و التأهيل و التدريب و الحماية المهنة و الإدارة. مشرف المدرسة واجب ومسئولية على هذا البرامج فى تنفيذ التوجيه والتدريب مهني المدرسين. لذلك، المسرف لابد له القدرة العمل فى مجاله حتى تتمكن من لعب دورها لمساعدة المدرسين فى تحسين الكفاءة المهنية للمدرسين. بالإضافة إلى القدرة ععمل على العمل، يجب على المشرف أن تكون له دافع عالي، لأن القدرة العالية لشخص لن تكون مهنية إذا لم تكن لديه الدافعية العالية فى العمل لواجبته، على العكس، الدافعية العالية لشخص، فإنه لن يعمل بطريقة مهنية إذا لم تكن لديه القدرة العمل العالية فى أداء واجبته. الغرض من هذا لبحث يعنى لمعرفة تأثير القدرة العمل والدافع العمل المشرف على الإحتراف المدرس تعليم الدين الإسلامى فى كوفانخ نوسى تنجارا الشرقية.

تستخدم هذا الدراسة المنهج الكمي والإرتباطة المتعددة مع البيانات *ex-postfacto*. جمع البيانات بطريقة استبانة أو الأسئلة كأداة الرئيسية بدعم الوثائق المشرف في تعزيز البيانات. يصل المجتمع البحث إلى 35 شخصا، لذلك يسمى هذه الدراسة مجتمع الدراسة أو السكان. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برامج SPSS .versi 17 for windows.

النتائج من هذا البحث يعنى: (1) قدرة عملية المشرف عالي، دافع العملية المشرف عالي، الكفاءة الإحتراف مدرس تعليم الديني الإسلامى عالي جدا. (2) هناك فرق كبير بين القدرة عملية المشرف إلى الإحتراف المدرس 2,735 (3) هناك فرق كبير بين دافعية العمل المشرف إلى الإحتراف المدرس 3,529 (4) وفي النفس الوقت هناك فرق كبير بين القدرة العمل و دافع العمل المشرف إلى كفاءة الإحتراف المدرس. درجة *koefisien determinasi* 0,596 . وهذا يعنى 59,6 % يتغير متغير المفاءة الإحتراف للمدرس تعليم الديني الإسلامى (Y) يسبب على متغير الكفاءة العمل المشرف (X1) و دافع العمل المشرف (X2)، أما الباقي 40,4 % يسبب على العوامل الأخرى.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kebijakan pembangunan pendidikan nasional telah di arahkan pada peningkatan mutu pendidikan. Salah satu unsur yang terkait langsung dengan persoalan mutu pendidikan adalah guru, sebagai salah satu pelaku yang mentransformasikan nilai ilmu pengetahuan pada peserta didik/siswa. Mengingat peran strategis kedudukan guru, diperlukan keberadaan guru yang professional dalam menjalankan tugas mengajarnya. Pembinaan guru yang professional perlu terus dikembangkan, sebagai pintu masuk untuk mencapai kemajuan pendidikan nasional khususnya pendidikan Agama Islam dan juga pembangunan pendidikan yang berkelanjutan.

Adanya Undang- Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, secara keseluruhan mengandung semangat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru, dan selanjutnya akan menjadikan guru sebagai pekerjaan professional yang dibingkai oleh kaidah-kaidah profesi yang standar.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan unsur utama pada keseluruhan proses pendidikan, terutama ditingkat Institusional dan intruksional. Posisi guru

dalam pelaksanaan pendidikan berada pada garis terdepan. Keberadaan guru dan persiapannya menjalankan tugas sebagai pendidik sangat menentukan bagi terselenggaranya suatu proses pendidikan. Menurut Muhammad Surya, “ tanpa guru pendidikan hanya akan menjadi slogan yang tiada arti. Baginya guru dianggap sebagai titik sentral dan awal dari semua pembangunan pendidikan.<sup>1</sup> Maju mundurnya pendidikan anak bangsa secara operasional ditentukan kualitas guru. Sementara profesionalisme guru di Indonesia mengalami permasalahan baik secara langsung maupun tidak langsung. Profesionalisme guru yang masih belum memadai dan jelas hal ini ikut menentukan mutu pendidikan nasional. Mutu pendidikan nasional kita yang rendah, menurut beberapa pakar pendidikan, salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya mutu guru itu sendiri di samping faktor-faktor yang lain. Maka, sebenarnya permasalahan guru di Indonesia harus diselesaikan secara komprehensif, yaitu menyangkut semua aspek yang terkait berupa kesejahteraan, kualifikasi, pembinaan, perlindungan profesi, dan administrasinya”<sup>2</sup>. Rendahnya kualitas tenaga kependidikan, merupakan masalah pokok yang dihadapi pendidikan di Indonesia.

Dalam hal pembinaan profesional GPAI adalah merupakan tugas dan tanggung jawab pengawas, sebagaimana dalam Permenag No. 2 tahun 2012 pasal 4 ayat 2 mengemukakan bahwa pengawas PAI pada sekolah mempunyai fungsi melakukan pembinaan, pembimbingan dan pengembangan profesi Guru PAI.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Muhammad Surya, *Percikan perjuangan Guru*, (Semarang, CV Aneka Ilmu, 2003), hlm. 2

<sup>2</sup> Purwanto.. *Psikologi Pendidikan*, ( Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm.

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Agama no.2 tahun 2012 tentang *pengawas madrasah dan pengawas PAI di sekolah*, (Jakarta, Kemenag RI, 2012)

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembimbingan dan professional guru, seorang pengawas dituntut untuk memiliki ability dan skill. Menurut Glickman, Stephen P, seorang pengawas dituntut untuk memiliki kemampuan dasar : (1) keilmuan yang mendukung; (2) keterampilan interpersonal; (3) keterampilan teknis.<sup>4</sup>Keilmuan dibutuhkan untuk mengetahui tipe-tipe guru, perilaku yang seharusnya ada pada guru, ilmu mengembangkan pendidikan bagi guru dan orang dewasa maupun ilmu untuk menentukan alternative kepengawasan. Kemampuan interpersonal dibutuhkan untuk mengadakan komunikasi efektif dengan guru saat kepengawasan berlangsung. Keterampilan teknis diperlukan dalam mengobservasi, merencanakan, melaksanakan, atau mengevaluasi program secara jelas.

Jabatan pengawas merupakan jabatan fungsional yang strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, sehingga dituntut memiliki kemampuan kerja yang disyaratkan untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya. Faktor kemampuan ini bila tidak terpenuhi bisa menjadi penghambat pelaksanaan tugas pengawas seperti Ali Sudin mengatakan bahwa : faktor penghambat dalam evektifitas pembinaan guru lebih kepada faktor pribadi ; yakni kemampuan para pengawas pendidikan untuk melaksanakan pembinaan professional guru secara efektif karena keterbatasan pengetahuan, keterampilan dan bahkan kepribadiannya.<sup>5</sup> Neagley dan evans,<sup>6</sup> mengungkapkan bahwa untuk mencapai keberhasilan

---

<sup>4</sup> Muhammad Faturahman, Hindama Ruhyani, *Sukses menjadi Pengawas Sekolah Ideal*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015),hlm. 31

<sup>5</sup> Ali Sudin, "Implementasi superivisi akademik terhadap proses Pembelajaran di Sekolah Dasar se Kabupaten Sumedang", *Jurnal Pendidikan Dasar*, Nomor, 9 April 2008, hlm. 4

<sup>6</sup> Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan, Tinjauan Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014)hlm. 329

pelaksanaan supervisor diperlukan kemampuan kepemimpinan yang tinggi. Supervisor haruslah orang yang cerdas, terlatih dalam bidang psikologi pendidikan, menarik, berpengalaman dan ahli dalam mengelola proses kelompok yang demokratis. Dengan demikian kemampuan kerja pengawas adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan profesionalisme guru.

Masih berkenaan dengan kepengawasan, Suhardan mengungkapkan bahwa kepengawasan menjadi efektif bila : (1) pergaulan yang tidak ada sekat birokrasi, hubungan awal yang akrab dan bersahabat, tanpa sekat atasan-bawahan; (2) adanya kesadaran para guru untuk saling mengingatkan dan saling memberi saran dalam suasana keakraban, harmoni, kekeluargaan, informal dan tidak kaku; (3) supervisor tidak menempatkan guru sebagai sebagai bawahan melainkan sebagai mitra kerja; (4) guru diperlakukan sebagai teman yang dapat diajak kerja sama memperbaiki mutu pembelajaran dalam keadaan setara; dan (5) pemecahan masalah pembelajaran dibicarakan dengan para guru dalam situasi yang penuh kesadaran tanpa *stres* dan dalam kondisi yang rilek dan riang.<sup>7</sup>

Penelitian dari Amirika oleh Blasé & Blasé (2000) kepada 800 guru yang hasilnya diketahui bahwa menurut mereka (para guru) bahwa supervisi yang berhasil adalah supervisi yang melibatkan proses berbicara dengan para guru dalam upayanya meningkatkan refleksi dan pertimbangan professional guru. Upaya supervisor dalam mendorong proses refleksi para guru dilakukan melalui pemberian saran, memberikan umpan balik (*feed back*), menjadi model menggunakan inquiry dalam meminta saran atau opini, dan memberikan pujian.

---

<sup>7</sup>Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan, Tinjauan Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014) ,hlm. 315

Berkenaan dengan saran yang diberikan guru, saran tersebut bila memiliki tujuan yang benar (*purposeful*), tepat, dan saran yang tidak melemahkan selama pertemuan pasca-observasi dan dilakukan secara informal dalam interaksi sehari-hari.<sup>8</sup>

Berkaitan dengan implementasi supervisi terhadap proses pembelajaran tersebut, Ali Sudin,<sup>9</sup> mengungkapkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Sekolah Dasar se Kabupaten Sumedang bahwa pengawas melaksanakan supervise akademik hanya bersifat administratif dan belum memiliki perencanaan atas tugas pokok tersebut. Temuan ini didukung data sebagai berikut : (1) pelaksanaan pengelolaan pembelajaran sebesar 56,37 % dalam kategori cukup; (2) pelaksanaan akademik pembelajaran sebesar 41 % dalam kategori cukup ; (3) pelaksanaan pengembangan profesi guru sebesar 35,97 % dalam kategori kurang; dan pelaksanaan supervise pembelajaran sebesar 45,27 % dalam kategori cukup. Dari hasil penelitian tersebut terindikasi bahwa pengawas sekolah belum optimal dalam pelaksanaan supervise akademik terutama dalam pengembangan profesi guru yang masih dalam kategori kurang. Bahkan dikatakan bahwa pembinaan yang diberikan terhadap guru sangat tidak jelas karena kurang memahami apa yang harus disupervisi. Dengan demikian ada indikasi bahwa kemampuan yang disyaratkan bagi pengawas sekolah belum sepenuhnya terpenuhi.

---

<sup>8</sup>Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan, Tinjauan Teori dan Praktek*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014)hlm. 328

<sup>9</sup> Ali Sudin. " Implementasi Supervisi Akademik terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar se Kabupaten Sumedang", *Jurnal Pendidikan Dasar* (Online), Nomor: 9 April 2008, 4 Halaman. Tersedia:<http://file.upi.edu/direktori/>. (diakses 10 oktober 2015, pukul 20.00 WIB)

Utari<sup>10</sup> mengemukakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifiatun di Kabupaten Jember dan Suliadi di Malang menunjukkan kontribusi dan kinerja pengawas sekolah yang dikatakan belum cukup memuaskan. Di Jember, supervise yang dilakukan pengawas sekolah tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja professional guru. Implikasi dari hasil penelitian tersebut adalah perlunya pengawas memperhatikan pedoman-pedoman kerja yang ada agar kinerja yang dihasilkan lebih baik. Sementara itu, di kota Malang, supervisi yang dilaksanakan pengawas sekolah termasuk dalam kategori rendah.

Penelitian yang dilakukan Muchith,<sup>11</sup> mengungkapkan bahwa pembinaan pengawas sekolah/madrasah di Kantor Kemenag perlu dilakukan pembaharuan. Hal ini didasarkan oleh asumsi akademik, asumsi social, dan asumsi politik kebijakan. Pertama, asumsi akademik, enam kompetensi yang dimiliki pengawas sekolah/madrasah (kompetensi kepribadian, kompetensi supervise akademik, kompetensi supervise manajerial, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian dan pengembangan, dan kompetensi sosial) tidak akan dapat dikembangkan dan dipraktekkan secara optimal di lapangan jika tidak imbangi dengan peningkatan kemampuan/keterampilan SDM pengawas sekolah.

Kedua, asumsi social, pengawas sekolah atau madrasah dalam menjalankan tugasnya, lebih banyak bersentuhan dengan persoalan problematika

---

<sup>10</sup> Rahmania, Utari. "Penguatan Fungsi Pengawas Sekolah dalam Kerangka Perbaikan Mutu Pendidikan diIndonesia." Dalam [http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PENGUATAN%20FUNGSI%20PENGAWAS%20SEKOLAH\\_ISPI\\_RAHMANIA\\_0.pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PENGUATAN%20FUNGSI%20PENGAWAS%20SEKOLAH_ISPI_RAHMANIA_0.pdf). Diakses pada 15 oktober 2015 pukul 19.00 WIB

<sup>11</sup> Saekhan M. Muchith, , "Ringkasan Desertasi Pembinaan Pengawas Sekolah/Madrasah di Kemenag perlu Pembaharuan." Dalam [http://saekanmuchith.blogspot.com/2011\\_04\\_01\\_archive.html](http://saekanmuchith.blogspot.com/2011_04_01_archive.html). Diakses pada 18/11/2015 pukul 22.00 WIB

kemanusiaan yang dialami oleh guru dan elemen lain yang ada dimasing-masing lembaga pendidikan (sekolah/madrasah). Persoalan kemausiaan tidak cukup hanya didekati dengan keterampilan ilmu, tetapi juga harus dengan keterampilan seni. Kemampuan/keterampilan seni akan mudah diperoleh jika dilakukan dengan pembinaan atau pelatihan yang sifatnya rutin atau terus menerus.

Ketiga, asumsi politik kebijakan, kebijakan pemerintah dalam hal pendidikan berkembang secara cepat yang berimplikasi dengan sering adanya kebijakan baru dalam pendidikan. Pengawas sekolah sebagai jabatan fungsional memiliki peran signifikan dalam pengembangan mutu pendidikan harus mampu merespon berbagai kebijakan yang datang secara tepat dan proporsional. Oleh sebab itu, peningkatan SDM pengawas menjadi mutlak perlu dilakukan.

Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa pada kompetensi supervisi, khususnya supervisi akademik belum terlihat keberhasilannya secara optimal. Salah satu factor penyebabnya adalah kemampuan SDM pengawas yang belum memahami apa yang harus disupervisi.

Selain kemampuan kerja, motivasi kerja pengawas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan profesionalisme guru, sesuai formulasi Keith Davis<sup>12</sup> bahwa terdapat dua unsur yang menentukan performance yakni ability (kemampuan) dan motivation (motivasi). Motivasi menurut G.R Terry<sup>13</sup> adalah keinginan yang terdapat dalam diri individu yang merangsangnya dalam melakukan tindakan. Dengan demikian motivasi kerja pengawas merupakan

---

<sup>12</sup> Anwar P Mangkunegara,., *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Rifaka Aditama, 2009), hlm. 13

<sup>13</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 233

keinginan yang menjadi dorongan dalam diri pengawas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pengawas.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Merinda<sup>14</sup>. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kinerja pengawas sangat tinggi, motivasi kerja pengawas sangat tinggi, motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengawas sebesar 46,4 % (tinggi); Dari hasil penelitian ini terindikasi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengawas yang mana kinerja pengawas dalam hal ini pelaksanaan supervise akademik adalah meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian di atas dikaitkan dengan keadaan di kabupaten kupang juga terindikasi bahwa pengawas PAI dalam melaksanakan supervisi lebih mengutamakan aspek administratif (teoretis) daripada pembelajaran di kelas (praktik) dan kepribadian gurunya. Kehadiran mereka di sekolah masih mengedepankan pemeriksaan kelengkapan perangkat pembelajaran guru. Tanpa memperhatikan proses pembelajaran, walaupun ada, namun tidak ada umpan balik (*feed back*). Akibat lebih mengutamakan aspek administratif guru, akhirnya penilaian kinerja guru tidak menyentuh pada roh pembelajaran. Padahal, praktik/pelaksanaan pembelajaran yang bermutu jauh lebih penting daripada setumpuk perangkat pembelajaran guru. Dalam pemeriksaan kelengkapan pembelajaran tersebut, sering pula terjadi interaksi satu arah dimana pengawas

---

<sup>14</sup> Merinda Noorma Novida Siregar. "kontribusi kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas di Sekolah Dasar." [http://repository.upi.edu/2333/2/T\\_ADP\\_1101587\\_ABSTRACT.pdf](http://repository.upi.edu/2333/2/T_ADP_1101587_ABSTRACT.pdf), dikutip tgl 10 desember 2015 jam 23.50

bersikap memberi instruksi yang harus diikuti oleh guru tanpa terlebih dahulu mendapatkan penjelasan dari guru. Semestinya fungsi pengawas adalah memberi solusi bahkan mendemonstrasikan keterampilan-keterampilan dalam pembelajaran .

Disegi motivasi kerja.pengawas menemukan kelemahan dalam melaksanakan kepengawasan diantaranya berupa kurang adanya respon dari guru terhadap pelaksanaan supervisi, Selain itu wilayah jangkauan yang sangat luas sehingga berdampak pada tenaga dan biaya operasional. Tunjangan fungsional pengawas juga dianggap belum mencukupi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pengawas. Demikian halnya dengan profesionalisme guru yang menjadi bagian dari tugas pengawas, terdapat permasalahan diantaranya proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru PAI kurang menarik, materi pembelajaran kurang dikembangkan, metode pembelajaran yang digunakan oleh guru kurang variasi, sehingga pola pembelajaran lebih cenderung berpusat pada guru dan masih minimnya fasilitas sekolah yang dimiliki.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis tergugah untuk mengangkat masalah kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, penulis ingin meneliti dengan judul “ Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *kemampuan kerja* pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur ?
2. Apakah ada pengaruh *motivasi kerja* pengawasterhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah ada pengaruh antara *kemampuan kerja* dan *motivasi kerja* pengawas secara simultan terhadap profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan :

1. Pengaruh *kemampuan kerja* pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur.
2. Pengaruh *motivasi kerja* Pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur
3. Pengaruh antara *kemampuan kerja* dan *motivasi kerja* pengawas secara simultan terhadap profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan untuk dapat diperoleh manfaat secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam upaya menambah dan mengembangkan wawasan dan pengetahuan, terutamakaitannya dengan tugas-tugas kepengawasan yang dilakukan oleh pengawas dan profesionalisme guru

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu pertimbangan bagi semua pihak yang bergelut di bidang pendidikan baik bagi Kementerian Agama Kab. Kupang, pengawas maupun guru-guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang dan di harapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat sebagai ransangan agar ikut serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pendidikan agama Islam. Secara khusus penelitian ini berguna :

### a. Bagi Pengawas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan untuk pengawas dalam melaksanakan tugas dan fungsi pengawas kepengawasannya.

### b. Bagi guru PAI

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi guru PAI agar selalu berupaya meningkatkan profesionalismenya

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan atau setidaknya dapat memperkaya informasi dalam hal kemampuan kerja, motivasi kerja, dan profesionalisme guru yang dapat dipakai sebagai data

banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnahkan penelitian ini.

### **E. Originalitas Penelitian**

Penelitian tentang kepengawasan sebenarnya pernah dilakukan sebelumnya. Namun fokus penelitiannya sebagaimana yang diajukan peneliti belum pernah dilakukan. Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Ali Sudin, fokus penelitiannya adalah tentang pelaksanaan supervise terhadap proses pembelajaran di Sekolah Dasar. mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa pengawas melaksanakan supervise akademik hanya bersifat administrative dan belum memiliki perencanaan atas tugas pokok tersebut. Temuan ini didukung data sebagai berikut : (1) pelaksanaan pengelolaan pembelajaran sebesar 56,37 % dalam kategori cukup; (2) pelaksanaan akademik pembelajaran sebesar 41 % dalam kategori cukup ; (3) pelaksanaan pengembangan profesi guru sebesar 35,97 % dalam kategori kurang; dan pelaksanaan supervise pembelajaran sebesar 45,27 % dalam kategori cukup. Dari hasil penelitian tersebut terindikasi bahwa pengawas sekolah belum optimal dalam pelaksanaan supervise akademik terutama dalam pengembangan profesi guru yang masih dalam kategori kurang. Bahkan dikatakan bahwa pembinaan yang diberikan terhadap guru sangat tidak jelas karena kurang memahami apa yang harus disupervisi.
2. Abu Saeri, fokus penelitiannya mengungkapkan tentang pengaruh supervisi pengawas dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme

guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta, hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi oleh pengawas tidak pernah dilakukan, kurang berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil tanggapan responden terhadap supervisi pengawas sekolah yang mengarah pada titik (TP) sebesar 31,7 %. Oleh karena itu disarankan agar para pengawas sekolah meningkatkan pelaksanaan supervisinya dengan berupaya meningkatkan kegiatan rapat koordinasi pokjawas secara lebih baik dan sistematis.

3. Merinda N.N Siregar, fokus penelitiannya pada kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas. Hasil temuan penelitian yang diperoleh ialah kinerja pengawas sangat tinggi, kemampuan dan motivasi kerja pengawas sangat tinggi. Kemampuan kerja berkontribusi terhadap kinerja pengawas secara signifikan terhadap kinerja pengawas sebesar 56,8% (tinggi), motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengawas sebesar 46,4 % (tinggi), dan secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengawas sebesar 63 % (tinggi) dan sebesar 37% dipengaruhi faktor lain.
4. Sulaiman, Fokus penelitiannya adalah Menganalisis hubungan antara supervisi pengawas dengan kinerja dan profesionalisme guru. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan Ada hubungan antara pengawasan secara signifikan dengan kinerja dan profesionalisme guru.

5. Heni Agustianingsih. Focus penelitiannya pada supervisi akademik dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi pada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi guru berada pada kategori tingkat pengaruh yang sangat rendah yakni sebesar 19,2 % , koefisien korelasi pada motivasi kerja terhadap kompetensi guru berada pada kategori tingkat pengaruh yang rendah yakni sebesar 22,5%, sedangkan nilai koefien korelasi ganda pada pengaruh supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru sebesar 10,0%, maka berada pada tingkat pengaruh yang sangat rendah. Penelitian ini memberikan implementasi bahwa untuk meningkatkan kompetensi guru dengan cara pelaksanaan supervisi akademik dan meningkatkan motivasi kerja kepala sekolah.

Berbeda dengan beberapa judul di atas, penelitian yang akan dilakukan adalah difokuskan pada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki pengawas terhadap profesioalisme Guru PAI yang berada di Kabupaten Kupang. Sehingga dalam hal ini situs penelitiannya adalah Wilayah Kabupaten Kupang. Oleh sebab itu untuk lebih jelasnya mengenai penelitian ini dengan penelitian terdahulu akan disajikan persamaan dan perbedaannya dalam bentuk table sebagai berikut :

Tabel 1.1

## Perbedaan Penelitian sekarang dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian, tahun Penelitian dan Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
01	Ali Sudin, <sup>15</sup> 2008, <i>Implementasi Supervisi Akademik terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar Se Kabupaten Sumedang</i>	a. Fokus pada Supervisi Akademik	a. Penelitiannya pada supervisi akademik oleh kepala sekolah dan Pengawas dalam pembelajaran	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas PAI terhadap profesionalisme GPAI di Kabupaten Kupang.
02	Abu Saeri, <sup>16</sup> 2012, <i>Pengaruh antara Supervisi Pengawas Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang</i>	Sama-sama meneliti pengawasa sekolah dan Profesionalisme Guru PAI	Motivasi berprestasi Guru Madrasah Ibtidaiyah.	
03	Merinda N.N Siregar, <sup>17</sup> 2013, <i>Kontribusi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang.</i>	Sama-sama meneliti tentang kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas	Terletak pada variabel Y yakni kinerja Pengawas sedangkan penelitian ini variabel Y adalah profesionalisme guru PAI	
04	Sulaiman, <sup>18</sup> 2013, <i>Hubungan Supervisi Pengawas terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Fisika pada SMA Negeri Kota Sigli</i>	Keterkaitan antara pelaksanaan supervisi pengawas dan profesionalisme guru	a. Ada dua variabel (Y) b. Adanya variabel kinerja Guru	

<sup>15</sup>Ali Sudin, 2008, *Implementasi Supervisi Akademik terhadap Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar se Kabupaten Sumedang*,  
[http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN\\_DASAR/Nomor\\_9-April\\_2008/Implementasi\\_Supervisi\\_Akademik\\_Terhadap\\_Proses\\_Pembelajaran\\_di\\_Sekolah\\_Dasar\\_Se\\_Kabupaten\\_Sumedang.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/JURNAL/PENDIDIKAN_DASAR/Nomor_9-April_2008/Implementasi_Supervisi_Akademik_Terhadap_Proses_Pembelajaran_di_Sekolah_Dasar_Se_Kabupaten_Sumedang.pdf), dikutip tgl 5 januari 2016 jam 20:05

<sup>16</sup>Abu Saeri, 2012, *Pengaruh antara Supervisi Pengawas Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang*. (Program Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam UIN Maliki Malang).

<sup>17</sup>Merinda N.N Siregar, 2013, *Kontribusi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Magelang*, [http://repository.upi.edu/2333/2/TADP\\_1101587\\_ABSTRACT.pdf](http://repository.upi.edu/2333/2/TADP_1101587_ABSTRACT.pdf), dikutip tgl 10 desember 2015 jam 23.50

<sup>18</sup>Sulaiman, 2013, *Hubungan Supervisi Pengawas terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Fisika pada SMA Negeri Kota Sigli*,  
<http://ejournal.unigha.ac.id/data/Journal%20%20SAINS%20Riset%20vol%201%20no%201%2013.pdf>, dikutip tgl 5 januari 2016 jam 23:41

05	Heni Agustianingsih, Aunurrahman, Wahyudi, <sup>19</sup> 2014, <i>Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru SD Negeri,</i>	Pelaksanaan supervisi di sekolah	Lebih fokus pada supervisi dan motivasi kerja kepala sekolah	
----	---	----------------------------------	--	--

Sumber : Data Primer diolah 2016

Dari tabel hasil data penelitian di atas menunjukkan bahwa penelitian yang berhubungan dengan kepengawasan sudah banyak, akan tetapi pengukuran tentang tiga variabel antara kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas PAI terhadap profesionalisme guru belum ada pembahasannya. Padahal ketiga variabel ini menurut peneliti sangat urgen dalam meningkatkan kemajuan di bidang pendidikan. Oleh sebab itu peneliti merasa perlu melakukan penelitian tentang ketiga variabel sebagai berikut : kemampuan kerja pengawas, motivasi kerja pengawas, dan profesionalisme guru.

#### F. Definisi Operasional

##### 1. Kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ )

Kemampuan kerja pengawas adalah kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengawas yang meliputi :

- a. *Inspecting* (mensupervisi); yakni mensupervisi kinerja guru, pelaksanaan kurikulum/mata pelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, penggunaan media, kemampuan belajar siswa dan lingkungan belajar siswa.

<sup>19</sup>Heni Agustianingsih, Aunurrahman, Wahyudi, 2014, *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru SD Negeri*, Pontianak, FKIP, UNTAN, Program Magister Administrasi Pendidikan. <http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/5509/6187>, dikutip tgl 5 januari 2016 jam 20:05

- b. *Advising* (memberi nasehat); yakni memberi advis kepada guru tentang pembelajaran yang efektif, peningkatan kompetensi profesional, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, melaksanakan penelitian tindakan kelas dan meningkatkan kompetensi sosial dan paedagogik.
  - c. *Monitoring* (memantau); yakni memantau ketahanan pembelajaran, pelaksanaan ujian mata pelajaran, standar mutu hasil siswa dan pengembangan profesi guru
  - d. *Reporting* (membuat laporan); yakni melaporkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dan kemajuan belajar siswa
  - e. *Coordinating* (mengoordinasi); yakni mengkoordinir pelaksanaan inovasi pembelajaran, pengadaan sumber-sumber belajar dan kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru
2. Motivasi Kerja Pengawas (X<sub>2</sub>)

Motivasi kerja pengawas menggunakan teori Herzberg yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor yakni *maintenance factor* dan *motivation factor* yakni :

- a. *Maintenance factor* Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah.
- b. *motivation factor* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan

terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok dissatisfiers seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya.

### 3. Profesionalisme Guru PAI (Y)

Profesioanlisme Guru PAI diambil dari Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang terkait dengan kom kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang mencakup empat aspek yakni:

- a. Kompetensi Pedagogik. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya
- b. Kompetensi Kepribadian. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia
- c. Kompetensi Profesioanal. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan

mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuh standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan

- d. Kompetensi Sosial. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Tentang Profesionisme Guru

##### 1. Pengertian Profesionisme Guru

Dalam pembahasan ini, pertama penulis akan menguraikan tentang profesi, professional dan profesionalisme. Profesi adalah riwayat pekerjaan, pekerjaan tetap, pencarian pekerjaan yang merupakan sumber bagi setiap individu dalam kehidupan.<sup>20</sup> Selanjutnya Kosasi Mengutip pendapat Ornstein dan Levine menyatakan bahwa profesi adalah jabatan, dia menulis tentang beberapa pengertian profesi yaitu : melayani masyarakat merupakan karier yang akan 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.<sup>21</sup> Ditambah Hendiyat Soetopo berpendapat bahwa **profesi** adalah jabatan atau pekerjaan yang mempersyaratkan keahlian sebagai hal yang melatarbelakangi, memiliki etika organisasi profesi yang mewadahnya.<sup>22</sup>

Selanjutnya pengertian **professional** adalah melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau lebih dibandingkan baik secara konseptual secara teknik atau latihan. Merujuk pendapat para ahli diantaranya adalah :

---

<sup>20</sup>Pius A. dan Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994), hlm. 13

<sup>21</sup> Soejipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm. 15

<sup>22</sup> Hendiyat Soetopo, *Pendidikan dan Pembelajaran (teori, permasalahan dan praktek)*, (Malang: UMM Press, 2005), hlm. 208

1) Menurut Arifin *profession* mengandung arti yang sama dengan kata *accupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan kursus. **Profesionalisme** berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan kursus atau latihan.<sup>23</sup>

2) Ahmad Tafsir mengemukakan bahwa **profesionalisme** adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dilakukan oleh orang yang professional.<sup>24</sup> Orang yang profesioanl adalah orang yang memiliki profesi, sedang profesi itu harus mengandung keahlian. Artinya suatu program itu mesti dilandasi oleh suatu keahlian khusus untuk profesi.

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas professional melalui berbagai cara dan strategi. Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya memberikan makna professional. Dalam konteks guru, makna profesionalisme sangat penting karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi guru dalam melayani kebutuhan pendidikan siswa, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi

<sup>23</sup> Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 105

<sup>24</sup> Ahmad Tafsir *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 1994), hlm 107

juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri.

Mengingat pentingnya profesionalisme dalam hadis shahih Al-Jamius Shahih Bukhari Muslim mengatakan bahwa :

إِنَّ اللَّهَ لَا يَقْبِضُ الْعِلْمَ إِنْزَاعًا يَنْتَزِعُهُ مِنَ النَّاسِ وَلَكِنْ يَقْبِضُ الْعِلْمَ بِقَبْضِ الْعُلَمَاءِ حَتَّىٰ ذَا لَمْ يَبْرُكْ عَالِمًا اتَّخَذَ النَّاسُ رُؤُسًا جُهَالًا فَسُئِلُوا فَأَفْتَوْا بِغَيْرِ عِلْمٍ فَضَلُّوا وَأَضَلُّوا  
(رواه بخارى و مسلم)

*Artinya: “ Sesungguhnya Allah tidaklah menahan ilmu dari manusia, tetapi Dia akan menahan ilmu dengan ditahannya (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).<sup>25</sup>*

Dalam terjemahan tafsir Al-Maraghi, dengan kalimat :

إِعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِبِكُمْ

Dari hadis dan tafsir di atas dapat disimpulkan bahwasanya, seorang pemimpin haruslah orang yang mempunyai keahlian. Oleh karena itu dianjurkan untuk menguasai ilmu agar rakyatnya atau umatnya tidak tertindas dan mampu membawa mereka ke jalan yang lebih baik. Demikian juga dengan umatnya untuk menuntut ilmu sebagai bekal ilmu pengetahuan dan penerus sebagai pemimpin yang professional. Tafsir di atas mengandung pengertian bahwa seseorang harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian bekerja dengan

<sup>25</sup> Hussein Bahreisj, *Himpunan Hadits Shahih Muslim*, (Surabaya: Al-Ikhlâs, 1987), hlm. 39

keahlian masing-masing,<sup>26</sup> 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.

Dalam hubungan dengan suatu pekerjaan, islam senantiasa menekankan kepada umatnya agar dalam melakukan setiap pekerjaan dalam segala profesinya senantiasa di dasari dengan sikap sungguh-sungguh dan etos kerja yang tinggi. Dalam hal ini Allah berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan".*  
(QS.At-Taubah :105).<sup>27</sup>

## 2. Ciri-ciri Guru Profesional

Guru diharapkan memiliki jiwa profesionalisme, yaitu sikap mental yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan dirinya sebagai petugas profesional. Pada dasarnya, profesionalisme merupakan motivasi intrinsik pada diri guru sebagai pendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan profesional.

Untuk melihat lebih jauh profesionalisme guru, dapat dilihat ciri-ciri sebagai berikut :

<sup>26</sup> Al-Maraghi,Ahmad Mushtafa, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang : CV Toha Putra, 1989), hlm. 68

<sup>27</sup>Jejen Musfah,*Indeks Al-Quran Praktis di lengkapi dengan terjemahannya*, hlm.265.

- a. Ahli di bidang Teori dan Praktik Keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengajarkannya. Dengan kata lain guru profesional adalah guru yang mampu membelajarkan siswanya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik. Sebagaimana sabda Nabi saw :

*“ Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla”.* (HR. Ahmad)

Berdasarkan hadis tersebut di atas maka guru yang profesional adalah guru yang ahli, selalu berkarya dan terampil dalam melaksanakan tugas.

- b. Senang memasuki Organisasi Profesi Keguruan. Suatu pekerjaan dikatakan sebagai jabatan profesi salah satu syaratnya adalah pekerjaan itu memiliki organisasi profesi dan anggota-anggotanya senang memasuki organisasi profesi tersebut. Untuk mengetahui perangkat hukum tentang organisasi profesi guru, kita bisa mengacu pada UU guru dan dosen pasal 41 sebagai berikut :<sup>28</sup>
- 1) Guru membentuk organisasi profesi yang bersifat berdiri sendiri;
  - 2) Organisasi profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi untuk memajukan profesi, meningkatkan kompetensi, karier, wawasan kependidikan, perlindungan profesi, kesejahteraan, dan pengabdian kepada masyarakat;
  - 3) Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi;

<sup>28</sup>Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

- 4) Pembentukan organisasi profesi seperti dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
  - 5) Pemerintah dan/atau pemerintah daerah dapat memfasilitasi organisasi profesi guru dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan guru.
- c. Memiliki Latar Belakang Pendidikan Keguruan yang Memadai. Keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu.
  - d. Melaksanakan Kode Etik Guru. Sebagai jabatan professional, guru dituntut untuk memiliki kode etik, seperti yang dinyatakan dalam konvensi Nasional Pendidikan I Tahun 1998, bahwa profesi adalah pekerjaan yang mempunyai kode etik. Kode etik berfungsi untuk mendinamiskan setiap anggotanya guna meningkatkan diri, dan meningkatkan layanan profesionalismenya demi kemaslahatan orang lain.
  - e. Memiliki Otonomi dan Rasa Tanggung Jawab. Otonomi yang dimaksud adalah mampu mengatur diri sendiri. Dengan demikian, guru harus memiliki sikap mandiri dalam mengambil keputusan sendiri dan dapat mempertanggungjawabkan keputusan yang dipilihnya.
  - f. Memiliki Rasa Pengabdian kepada Masyarakat. Pendidikan memiliki peran sentral dalam membangun masyarakat untuk mencapai kemajuan. Guru sebagai tenaga pendidikan memiliki peran penting dalam mecerdaskan kehidupan masyarakat. Untuk itu guru dituntut memiliki pengabdian yang tinggi kepada masyarakat khususnya dalam membelajarkan anak didik.

g. Bekerja atas Panggilan Hati Nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian kepada masyarakat, hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani. Ini akan membuat guru merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik.<sup>29</sup>

Selain itu menurut Wardiman Djojonegoro, guru yang bermutu memiliki paling tidak empat kriteria utama, yaitu: (1) Kemampuan Professional, meliputi kemampuan kecerdasan, sikap, dan prestasi. (2) Upaya Profesional, yakni upaya seorang guru untuk mentransformasikan kemampuan professional yang dimilikinya ke dalam tindakan mendidik dan mengajar secara nyata, (3) Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional, (4) Kesesuaian antara Keahlian dan Pekerjaan.<sup>30</sup> Guru yang bermutu ialah mereka yang dapat membelajarkan siswa secara tuntas, benar dan berhasil. Untuk itu guru harus menguasai keahliannya, baik dalam disiplin ilmu pengetahuan maupun metodologi mengajar.

Profesioanlisme Guru menurut Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) yang terkait dengan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang mencakup empat aspek yakni:

- a. Kompetensi Pedagogik. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

---

<sup>29</sup> Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Esensi, 2013), hlm. 26-27

<sup>30</sup>Ibid, hlm. 28

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya

- b. Kompetensi Kepribadian. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia
- c. Kompetensi Profesional. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan
- d. Kompetensi Sosial. Penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar

### **3. Tugas Profesi Guru**

Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) ayat (1) dinyatakan, “ Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”

Disamping itu menurut Gerstner, tugas guru tidak hanya sebagai pengajar, melainkan harus berperan sebagai:

- a. **Pelatih**, guru professional berperan ibarat pelatih olahraga. Dia lebih banyak membantu siswanya dalam permainan. Bedanya permainan itu adalah belajar sebagai pelatih. Guru mendorong siswanya untuk menguasai alat belajar dan memotivasi siswa untuk bekerja keras mencapai prestasi yang setinggi-tingginya;
- b. **Konselor**, guru akan menjadi sahabat siswa, teladan dalam pribadi yang mengundang rasa hormat dan keakraban dari siswa, menciptakan suasana dimana siswa belajar dalam kelompok kecil di bawah bimbingan guru;
- c. **Manajer belajar**, guru akan bertindak ibarat manajer perusahaan. Dia membimbing siswanya belajar, mengambil prakarsa, mengeluarkan ide terbaik yang dimilikinya. Dia bertindak sebagai bagian dari siswa dengan ikut belajar bersama mereka. Selain itu, guru juga harus belajar dari teman seprofesinya. Sosok guru itu diibaratkan segalanya bisa.

Untuk melaksanakan tugas profesi, guru dituntut untuk menguasai kompetensi mereka sebagai guru, disamping sebagai anggota masyarakat dan warga Negara yang baik. Menurut Undang-undang, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>31</sup> Undang-undang tersebut selaras dengan Permen RI

---

<sup>31</sup> Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

yang menjelaskan bahwa Standar Kompetensi dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu : (1) Kompetensi pedagogik, (2) Kompetensi Kepribadian, (3) Kompetensi social, (4) Kompetensi Profesional.<sup>32</sup> Ditambah satu kompetensi untuk GPAI sesuai dengan Permenag RI No. 16 tahun 2010 pasal 16 yakni Kompetensi Kepemimpinan (*leadership*).<sup>33</sup>

Selanjutnya Watten dalam Suyanto mengemukakan 14 peran yang dapat dilakukan guru, yaitu sebagai : (1) Tokoh terhormat dalam masyarakat, karena guru tampak sebagai seorang yang berwibawa, (2) Penilai, Penilai, karena memberi pemikiran, (3) Sumber, karena memberi ilmu pengetahuan, (4) Pembantu, karena membantu kesulitan siswa, (5) Wasit, karena mempunyai hak memutuskan sesuatu dalam proses pembelajaran, (6) Detektif, karena rasa ingin tahunya, (7) Objek identifikasi, karena menjadi sosok yang diperhatikan, (8) Penyangga rasa takut, karena memberikan ketenangan pada siswanya, (9) Penolong, karena sering menolong siswanya, (9) Pemimpin kelompok, karena menjadi pemimpin di kelas, (11) Orangtua/wali, karena menjadi pengganti orangtua siswa, (12) Pembina dan Pemberi layanan, karena Pembina moral anak bangsa dan pemberi pelayanan terbaik pada siswa, (13) Kawan sekerja, karena sama-sama bekerja, dan (14) Pembawa rasa kasih sayang, karena rasa sayangnya kepada siswa.

<sup>32</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

<sup>33</sup> Peraturan Menteri Agama RI No.16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah

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

#### **4. Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Pendidikan**

Akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan profesi maka profesionalisme guru harus senantiasa dikembangkan. 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.<sup>34</sup>

Badal menambahkan bahwa peningkatan kemampuan profesionalisme guru dapat dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan yaitu : *pertama*

---

<sup>34</sup> Bafadal, I, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 25

pembinaan kemampuan pegawai sekolah, meliputi pelaksanaan supervisi pendidikan, program sertifikasi guru dan tugas belajar, *kedua* pembinaan komitmen pegawai sekolah melalui pembinaan kesejahteraan, meliputi pembinaan moral kerja guru.<sup>35</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor peningkatan profesionalisme guru adalah adanya pelaksanaan pembinaan supervisi pendidikan.

Terkait pelaksanaan supervisi, menurut Little mencatat bahwa tujuan utama supervise adalah untuk para guru dan Supervisor melibatkan para guru dalam kelompok kajian, mengupayakan aktivitas kolaborasi di antara guru, dan kerja sama professional jangka panjang lainnya, yang semuanya dalam rangka secara aktif membangun pengetahuan dan meningkatkan pemahaman tentang proses belajar mengajar.<sup>36</sup>

Supervisi merupakan bagian yang mendasar (*fundamental*) dari keseluruhan layanan yang disediakan oleh system persekolahan. Dalam supervisi pendidikan, pengembangan kepercayaan (*trust*) merupakan hubungan yang sangat penting dalam supervisi. Sebagai sebuah peningkatan/pengembangan professional yang efektif, supervise memiliki karakteristik seperti pengajaran, belajar, refleksi dan kolaborasi kelompok. Untuk mewujudkan peningkatan profesionalisme yang optimal melalui kegiatan supervisi, pengawas/supervisor dan guru harus terlibat dan berkomitmen kuat terhadap program pendidikan dan pelatihan untuk

---

<sup>35</sup> Ibid, hlm. 30

<sup>36</sup> Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 355

memperbaiki validitas, reliabilitas, dan penerimaan atas data yang dikumpulkan dan kesimpulan yang dibuat selama proses supervisi.

Berkenaan dengan peningkatan professional guru melalui supervisi, ada sejumlah strategi yang dapat diterapkan. Wanzare dan Da Costa menyebutkan ada empat strategi kunci untuk meningkatkan professional guru melalui supervisi. *Pertama*, menetapkan dan mendapatkan dukungan administrative secara berurutan dan ketentuan bimbingan atas proses pengembangan staf yang berkesinambungan dan sistemik, didukung dengan pendekatan kolaboratif untuk menyelesaikan masalah (*problem solving*), harus fokus pada cara menghubungkan pengetahuan baru, focus pula pada cara berfikir, dan focus pada praktik penggunaan pengetahuan, pengalaman dan nilai (*values*). *Kedua*, guru butuh untuk terlibat baik secara individual maupun secara kelompok dalam tugas supervise yang konkret seperti mengajar, mengobservasi, eksperimen, dan refleksi. Strategi yang kedua ini dapat membuat pemahaman yang lebih baik tentang belajar dan proses pengembangan yang diberikan dalam konteks pengajaran dan siswa. *Ketiga*, memberikan pendekatan supervise yang luas. Pengawas/supervisor harus menggunakan pendekatan strategi supervise yang cocok bagi guru dengan karakteristik yang unik. Tujuan akhir dari supervise adalah harus dapat membuat guru mengembangkan diri sendiri dan meningkatkan independensi dalam membuat keputusan tentang teknik supervise yang diperlukan. *Keempat*, pengawas/supervisor dapat menetapkan budaya professional, interaksi kolegial di antara

partisipasi, sebagai sebuah tim perencanaan, evaluasi dan pembelajaran untuk menciptakan metode dan praktik review oleh kolega, sehingga mereka dapat menyebarkan ide atau belajar bersama.<sup>37</sup>

Dari gambaran tentang strategi supervisi di atas menurut penulis sangat membutuhkan kemampuan yang tinggi dari seorang pengawas, sehingga pelaksanaan supervisi dapat terlaksana secara optimal.

Selanjutnya dengan memperhatikan uraian pendapat beberapa ahli di atas dan dipertegas oleh Mantja maka profesionalisme guru yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah: (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 hari nurani, dan (8) Mengembangkan profesi secara berkesinambungan<sup>38</sup>

## **B. Tinjauan tentang Kemampuan kerja**

### **1. Pengertian kemampuan kerja**

Menurut kamus Bahasa Indonesia, Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan.<sup>39</sup>

Menurut Mohammad Zain dalam Milman Yusdi mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha

<sup>37</sup> Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm.356

<sup>38</sup> Mantja, W, *Profesionalisasi Tenaga Pendidikan Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, (Malang: Elang Mas, 2007) hlm. 217-220

<sup>39</sup> Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989), hlm. 552-553

dengan diri sendiri, sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati mendefinisikan kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.<sup>40</sup> Kemampuan ( ability ) menurut Stephen P. Robbins, berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan tertentu.Selanjutnya totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis.<sup>41</sup>

Menurut Gibson, kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya menurut Gibson ada empat kemampuan (kualitas atau skill) yang harus dimiliki seseorang dalam menghadapi pekerjaannya yakni, keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, keterampilan konseptual dan keterampilan manajemen.<sup>42</sup> Menurut Atmosudirjo, membagi kemampuan (abilities) yaitu kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajerial.<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> Milman Yusdi, "Pengertian Kemampuan", <http://milmanyusdi.blogspot.co.id/2011/07/pengertian-kemampuan.html>, diakses tanggal 5 Oktober 2015

<sup>41</sup> Stehen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (2003) hlm. 52

<sup>42</sup> Gibson, J.L.et.al, *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1996), hlm. 126

<sup>43</sup> Atmosudirdjo, p. *Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Kaunika, 1996), hlm. 37

Faktor kemampuan sebagai penentu keberhasilan kerja ditekankan oleh Zane K Quible bahwa *ability* atau kemampuan akan menentukan bagaimana melakukan pekerjaan, bakat akan peran dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya.<sup>44</sup>

Selain itu UU Mendiknas No. 45 Tahun 2002 menyatakan bahwa: kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.

Masih berkaitan dengan kemampuan, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan bahwa seseorang bekerja sesuai dengan kemampuan atau kapasitasnya. Hal ini dijelaskan dalam Q.S Hud: 93:

وَيَقَوْمٍ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ سَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن يَأْتِيهِ  
عَذَابٌ يُخْزِيهِ وَمَنْ هُوَ كَذِبٌ وَأَرْتَقِبُوا إِنِّي مَعَكُمْ رَقِيبٌ ﴿٩٣﴾

Artinya: “Dan Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kemampuanmu, sesungguhnya aku pun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan ditimpa azab yang menghinakan dan siapa yang berdusta. Dan tunggulah! Sesungguhnya aku bersamamu adalah orang-orang yang menunggu.”<sup>45</sup>

Berdasarkan penjelasan dan ayat di atas dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai kapasitasnya. Bila dikaitkan dengan kemampuan

<sup>44</sup>Ibid, hlm. 148

<sup>45</sup> Al-Kaffah, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: PT. Sukses Mandiri, 2014), hlm. 233

pengawas maka bagaimana pengawas dapat melaksanakan tugas-tugas kepengawasan sesuai ketentuan yang berlaku seperti dalam Permen PAN dan RB Nomor 21/2010, dan PMA No. 2 tahun 2012 tentang tugas pokok pengawas.

Menurut Permen PAN dan RB No. 21 Tahun 2010 Pasal 5, tugas pokok pengawas adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan delapan Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan professional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

## 2. Tugas Pokok Pengawas

Pada intinya, tugas pokok pengawas, antara lain (1) menyusun program pengawasan sekolah; (2) memantau pelaksanaan delapan standar; (3) menilai andiminstrasi, akademis, dan fungsional; (4) melakukan pengawasan di daerah khusus. OFsted dalam Sudjana dkk.<sup>46</sup> Melihat bahwa tugas pengawas, mencakup (1) *inspecting* (mensupervisi); (2) *advising* (memberi nasehat); (3) *monitoring* (memantau); (4) *reporting* (membuat laporan); (5) *coordinating* (mengoordinasi); (6) *performing leardership* dalam arti memimpin dalam melaksanakan kelima tugas pokok tersebut. Berdasarkan cakupan tugas pengawas tersebut, tugas-tugas pengawas dapat dijabarkan dalam tabel berikut ini:

<sup>46</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 28

Tabel 2.1 Tugas Pokok Pengawas

Rincian Tugas	Pengawasan Akademik (Teknis Pendidikan/ Pembelajaran)	Pengawasan Manajerial (Administrasi dan Manajemen Sekolah)
<i>Inspecting/ Pengawasan</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan kurikulum mata pelajaran</li> <li>2. Proses pembelajaran/praktik/stu di lapangan</li> <li>3. Kegiatan ekstrakurikuler</li> <li>4. Penggunaan media, alat bantu, dan sumber belajar</li> <li>5. Kemajuan belajar siswa</li> <li>6. Lingkungan belajar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan kurikulum sekolah</li> <li>2. Penyelenggaraan administrasi sekolah</li> <li>3. Kinerja kepala sekolah dan staf sekolah</li> <li>4. Kemajuan pelaksanaan pendidikan di sekolah</li> <li>5. Kerja sama sekolah dan masyarakat</li> </ol>
<i>Advising/ Menasehati</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menasehati guru dalam pembelajaran/bimbingan yang efektif</li> <li>2. Guru dalam meningkatkan kompetensi profesional</li> <li>3. Guru dalam melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar</li> <li>4. Guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas</li> <li>5. Guru dalam meningkatkan kompetensi pribadi, social dan paedagogik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepala sekolah didalam mengelola pendidikan</li> <li>2. Kepala sekolah dalam melaksanakan inovasi pendidikan</li> <li>3. Kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan profesional kepala sekolah</li> <li>4. Menasehati staf sekolah dalam melaksanakan tugas administrasi sekolah</li> <li>5. Kepala sekolah dan staf dalam kesejahteraan sekolah</li> </ol>
<i>Monitoring/ memantau</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketahanan pembelajaran</li> <li>2. Pelaksanaan ujian mata pelajaran</li> <li>3. Standar mutu hasil siswa</li> <li>4. Pengembangan profesional guru</li> <li>5. Pengadaan dan pemanfaatan sumber-sumber belajar</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyelenggaraan kurikulum</li> <li>2. Administrasi sekolah</li> <li>3. Manajemen sekolah</li> <li>4. Kemajuan sekolah</li> <li>5. Pengembangan SDM sekolah</li> <li>6. Penyelenggaraan ujian sekolah</li> <li>7. Penyelenggaraan penerimaan siswa baru</li> </ol>
<i>Coordinating/ mengoordinasi</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan inovasi pembelajaran</li> <li>2. Pengadaan sumber-sumber belajar</li> <li>3. Kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengoordinasi peningkatan mutuSDM sekolah</li> <li>2. Penyelenggaraan inovasi di sekolah</li> <li>3. Mengoordinasi akreditasi sekolah</li> <li>4. Mengoordinasi kegiatan sumber daya pendidikan</li> </ol>
<i>Reporting</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja guru dalam</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja kepala sekolah</li> </ol>

	melaksanakan pembelajaran 2. Kemajuan belajar siswa 3. Pelaksanaan tugas pengawasan akademik	2. Kinerja staf sekolah 3. Standar mutu pendidikan 4. Inovasi pendidikan
--	--	--

(Sumber :Sudrajat dalam <http://akhmadsudrajat/tugas-pokok-fungsi-hak-dan-kewenangan-pengawas-sekolah-pendidikan>)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pengawas mempunyai dua tugas pengawasan yakni pengawasan akademik dan pengawasan manajerial. Pengawasan akademik lebih menekankan pada teknis pendidikan/pembelajaran, sedangkan pengawasan manajerial menekankan pada administrasi dan manajemen sekolah.

Sesuai Permenag RI. No. 2 tahun 2012 bahwa pengawas PAI pada sekolah mempunyai tugas melaksanakan pengawasan akademik atau pengawasan pendidikan Agama Islam pada sekolah. Untuk mengetahui tugas pokok dan fungsi pengawas PAI, maka penulis perlu memilah dan memilih bagian indikator yang berkaitan dengan penelitian ini, kemudian menyesuaikan unsur-unsur dari bagian terpenting untuk menilai kemampuan pengawas PAI. Pembacaan terhadap teori pertama dari Permen PAN dan RB No. 21 Tahun 2010, PMA No. 12 Tahun 2012 tersebut, dalam analisis pengelolaan tugas pengawas sebagai bagian dari standar kinerja adalah berpusat pada tiga hal, yaitu:

#### **a. Penyusunan program pengawasan**

Penyusunan program pengawasan adalah rencana kegiatan pengawasan yang akan dilaksanakan oleh pengawas sekolah dalam

kurun waktu (satu periode) tertentu. Ditjen PMPTK<sup>47</sup> membagi menjadi 3 program pengawasan, berkaitan di sini program pengawasan mata pelajaran PAI, yang terdiri dari:

- 1) Program pengawasan tahunan, ialah program pengawasan tahunan pengawas mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang disusun oleh kelompok pengawas mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran di Kabupaten/Kota melalui diskusi terprogram.
- 2) Program pengawasan semester, ialah teknis operasional kegiatan yang dilakukan oleh setiap pengawas mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran pada setiap sekolah di mana guru binaannya berada.
- 3) Rencana kepengawasan akademik (RKA) merupakan penjabaran dari program semester yang lebih rinci dan sistematis sesuai dengan aspek/masalah prioritas yang harus segera dilakukan kegiatan supervisi. Penyusunan RKA ini diperkirakan berlangsung 1 (satu) minggu.

#### **b. Pelaksanaan program pengawasan**

Pelaksanaan program pengawasan adalah langkah selanjutnya dari penyusunan program pengawasan . Pelaksanaan bertujuan untuk dapat merealisasikan suatu rencana pekerjaan untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya. Dengan adanya pelaksanaan kegiatan, maka

---

<sup>47</sup> Ditjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, (2009), hlm.37

program pengawasan dapat diwujudkan, tidak hanya rencana saja. Pelaksanaan dapat menjadi fleksibel dengan menyesuaikan sesuai kondisi yang berubah-ubah.

Ada 3 kriteria yang akan dibahas penulis dalam menganalisis dari ketiga peraturan tersebut di atas sebagai bagian indikator dalam pelaksanaan program pengawasan, yaitu: pembimbingan, pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru PAI, pemantauan dan pembinaan standar nasional PAI, dan terakhir penilaian kinerja guru PAI. masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pembimbingan, pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru PAI ini akan penulis uraikan satu persatu, sebagaimana berikut ini: (1) Pembimbingan merupakan memberi penjelasan terlebih dahulu sesuatu hal yang akan dirundingkan atau dilakukan sebagai petunjuk.<sup>48</sup> Pengawas PAI melakukan penjelasan terlebih dahulu dalam mewujudkan profesional guru PAI. (2) Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan memberi rangsangan kepada seseorang untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu, memperoleh pengetahuan umum, dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasai.<sup>49</sup> Dalam pelaksanaan tugas guru, guru perlu dibimbing dan dilatih oleh pengawas melalui kegiatan supervisi

---

<sup>48</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Pusat Bahasa Depdiknas, 2008), hlm. 200-201

<sup>49</sup>Syukur NC, Fatah, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 86

akademik dan pelatihan profesional guru. Namun demikian pengawas harus terlebih dulu memiliki keterampilan yang bisa diwujudkan melalui pelatihan, membuat Rencana Kepengawasan Akademik (RKA) khususnya untuk melatih/membimbing guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif termasuk penelitian tindakan kelas (PTK).

Pembimbingan dan pelatihan profesional guru oleh setiap pengawas dilaksanakan paling sedikit tiga kali dalam satu semester secara berkelompok dalam kegiatan di sekolah binaan KKG/MGMP, kegiatan ini dilakukan terjadwal baik waktu maupun jumlah jam yang diperlukan untuk setiap kegiatan sesuai dengan tema atau jenis ketrampilan guru yang akan ditingkatkan. Pelatihan ini diperkenalkan kepada guru hal-hal yang inovatif sesuai dengan tugas pokok guru dalam pembelajaran. Kegiatan tersebut dapat berupa bimbingan teknis, pendampingan, workshop, seminar, group conference, kemudian ditindaklanjuti dengan kunjungan kelas melalui supervisi akademik.<sup>50</sup> Dan, (3) Pengembangan profesionalisme guru adalah proses yang tiada henti yang dijalani oleh seorang guru dalam menggeluti profesinya. Kegiatan ini harus mendapatkan dukungan dari pengawas, pemerintah, lembaga, maupun diri guru itu sendiri. Guru PAI dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru adalah

---

<sup>50</sup>Kemendiknas, *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, (Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm. 23

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik harus dibekali dengan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

- 2) Dalam PMA No. 2 Tahun 2012 terdapat pernyataan melaksanakan pemantauan penerapan standar nasional PAI, lalu dalam Ditjen PMPT terdapat pernyataan melaksanakan pemantauan, penilaian, dan pembinaan.<sup>51</sup> Dalam hal ini lebih ditekankan pada kajian pengawasan akademik yang mana menjelaskan bahwa pemantauan dan pembinaan difokuskan pada kegiatan supervisi akademik meliputi pemantauan dan pembinaan pelaksanaan standar isi, standar proses, standar penilaian dan standar kompetensi lulusan merupakan kegiatan dimana terjadi interaksi langsung antara pengawas mata pelajaran dengan guru binaanya, dan ini berkaitan dengan kurikulum. Menurut Wirjana Pemantauan adalah mengkaji kemajuan dan menganalisis umpan balik untuk memastikan target dan standar ketercapaian<sup>52</sup>. Dalam hal ini pengawas mengkaji kemajuan dan menganalisis umpan balik dalam memastikan target dan standar ketercapaian dari standar nasional PAI.

---

<sup>51</sup> Ditjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, (2009), hlm.37

<sup>52</sup> Wirjana, Bernardin R., *Mencapai Manajemen Berkualitas; Organisasi, Kinerja, Program*, (Yogyakarta: Andi Offset. 2007), hlm. 147

3) Penilaian kinerja guru PAI, penilaian kinerja guru adalah dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran (Ditjen PMPTK)<sup>53</sup>. Kinerja guru tersebut dalam pandangan Syaiful Sagala<sup>54</sup> sebagai sasaran pengawasan untuk dibantu oleh pengawas dalam posisi hanya sebagai tenaga pengajar saja. Sedangkan dalam posisi yang lain ia menambahkan kinerja guru dalam posisi sebagai manajer kelas, yaitu bagaimana guru menerapkan pendekatan dan teknik-teknik manajemen kelas yang efektif dengan cara memeriksa kemampuan dan ketrampilan guru dalam mengelola kelas. Dan terakhir posisi guru sebagai pembimbing belajar kepada siswa agar mampu memperoleh perkembangan yang optimal. Di sinilah letak penilaian kinerja guru dalam melakukan tugas pokoknya tersebut setelah diadakannya pembimbingan, pelatihan dan pengembangan profesional guru PAI tersebut oleh pengawas PAI. Ketiga hal kriteria pelaksanaan program pengawasan tersebut sesuai dengan tahapan pelaksanaan pengawasan yang tercantum dalam Buku Kerja Pengawas Sekolah dari Kemendiknas yang terdiri dari: (1) pelaksanaan pembinaan guru, (2) memantau pelaksanaan standar

---

<sup>53</sup> Dirjen PMPTK Depertemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*,(2009), hlm. 38

<sup>54</sup> Syaiful, Sagala, *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan:Membantu Mengatasi Kesulitan Guru,Memberi Layanan Belajar yang Bermutu* (Bandung: Alfabeta Cet.I, 2010), hlm.243

nasional pendidikan, (3) melaksanakan penilaian kinerja guru.<sup>55</sup>

Kegiatan ini dilakukan di sekolah binaan, sesuai dengan uraian kegiatan dan jadwal yang tercantum dalam RKA yang telah disusun.<sup>56</sup>

### c. Pelaporan program pengawasan

Pembahasan pada peraturan Permen PAN dan RB No. 21 tahun 2010 sub unsur tugas pengawas terdapat pada bagian c adalah evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan. Kemudian, pada PMA No. 2 tahun 2012 tugas pokok dan fungsi pengawas PAI ialah pada bagian 4 dan 5, masing-masing menyebutkan penilaian hasil pelaksanaan program pengawasan dan pelaporan pelaksanaan tugas kepengawasan. Terakhir pada Ditjen PMPTK (2009) menyatakan pada bagian 3 dengan pernyataan menyusun laporan pelaksanaan program pengawasan. Penulis mencermati dari beberapa indikator tersebut sebenarnya ada dua item yang bersinggungan, yaitu evaluasi/penilaian pelaksanaan program pengawasan dan pelaporan pelaksanaan program pengawasan. Dua hal tersebut secara tidak langsung telah menyatu menjadi satu, evaluasi pelaksanaan program pengawasan tidak ubahnya seperti penilaian pelaksanaan program pengawasan menyatu terdapat dalam sistematika dari pelaporan hasil pengawasan yang telah dilakukan oleh pengawas tersebut.

---

<sup>55</sup> Kemendiknas, *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, (Jakarta: Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2011), hlm. 28

<sup>56</sup> Dirjen PMPTK Depertemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, (2009), hlm. 38

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja Pengawas

Eya dan Chukwu, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pengawas diantaranya adalah :<sup>57</sup>

- a. Kurangnya pengalaman yang dimiliki oleh pengawas
- b. Adanya favoritisme
- c. Kurangnya kualitas personal, kepemimpinan dan professional
- d. Insentif dari pemerintah yang masih kurang
- e. Motivasi yang masih kurang

Lebih spesifik Ogunu mengungkapkan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja pengawas. Faktor-faktor tersebut yaitu :

- a. Jumlah anggaran supervise yang tidak memadai
- b. Transportasi yang terbatas
- c. Fasilitas untuk melaksanakan supervise yang kurang memadai
- d. Insentif dan motivasi yang masih kurang
- e. Kurangnya pelatihan dan pengalaman untuk melakukan supervisi pendidikan
- f. Kurangnya peluang untuk mengikuti *in-servicetraining* atau *retraining* bagi pengawas
- g. Lemahnya komitmen dari pengawas
- h. Gaya pengawas yang otokratik dalam menjalankan supervisinya<sup>58</sup>

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, Supervisor/pengawas diusahakan dapat mempertahankan dan

<sup>57</sup> NurAedi, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 333

<sup>58</sup> Ibid, hlm. 334

menumbuhkembangkan faktor-faktor yang mendukung kemampuan kerja pengawas dan meminimalisir bahkan menghilangkan sedapat mungkin faktor-faktor yang dapat menghambat kemampuan kerja pengawas dalam melaksanakan tugas supervisinya.

#### 4. Indikator kemampuan kerja Pengawas

Pada pembahasan teori kemampuan kerja pengawas telah dipaparkan bahwa kemampuan kerja pengawas adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas pengawasan. Wiles dan Bondi<sup>59</sup> menyebutkan bahwa ada enam *skill areas of supervision* yang harus dimiliki *educational supervisor* atau pengawas sekolah yakni :

- a. *Aiding human development* (membantu pengembangan manusia)
- b. *Designing and developing curriculum* (merancang dan mengembangkan kurikulum)
- c. *Improving classroom instruction* (meningkatkan pengajaran di kelas)
- d. *Encouraging Human relation* (mendorong hubungan manusia)
- e. *Providing staff development* (mengadakan pengembangan staf)
- f. *Fulfilling administrative function* (memenuhi fungsi administrasi)

Sementara yang diuraikan oleh Sudrajat bahwa tugas mencakup (1) *inspecting* (mensupervisi); (2) *advising* (memberi nasehat); (3) *monitoring* (memantau); (4) *reporting* (membuat laporan); (5) *coordinating* (mengoordinasi);

<sup>59</sup> Nana Sudjana dkk, *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, (Jakarta: Kemendiknas, 2011), hlm.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti dapat menjabarkan dimensi dan indikator kemampuan kerja pengawas PAI sebagai berikut :

a. *inspecting* (mensupervisi), *Indikatornya* :

- 1) Mampu mensupervisi pelaksanaan kurikulum mata pelajaran
- 2) Mampu mensupervisi proses pembelajaran/praktik/studi lapangan
- 3) Mampu mensupervisi kegiatan ekstrakurikuler
- 4) Mampu mensupervisi penggunaan media, alat bantu, dan sumber belajar
- 5) Mampu mensupervisi kemajuan belajar siswa
- 6) Mampu mensupervisi lingkungan belajar

b. *Advising* (Memberi Nasihat), *Indikatornya*:

- 1) Mampu menasehati guru dalam pembelajaran/bimbingan yang efektif
- 2) Mampu menasehati guru dalam meningkatkan kompetensi professional
- 3) Mampu menasehati guru dalam melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
- 4) Mampu menasehati guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas
- 5) Mampu menasehati guru dalam meningkatkan kompetensi pribadi, sosial dan paedagogik

c. *Monitoring* (memantau), *Indikatornya*:

- 1) Mampu memantau ketahanan pembelajaran

- 2) Mampu memantau pelaksanaan ujian mata pelajaran
- 3) Mampu memantau standar mutu hasil siswa
- 4) Mampu memantau pengembangan professional guru
- 5) Mampu memantau pengadaan dan pemanfaatan sumber-sumber belajar

d. *Coordinating*, (mengoordinasi), Indikatornya :

- 1) Mampu mengoordinasi pelaksanaan inovasi pembelajaran
- 2) Mampu mengoordinasi pengadaan sumber-sumber belajar
- 3) Mampu mengoordinasi kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru

e. *Reporting* (membuat laporan), *Indikatornya*:

- 1) Mampu membuat laporan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajarn
- 2) Mampu membuat laporan kemajuan belajar siswa
- 3) Mampu membuat laporan pelaksanaan tugas pengawasan

## C. Tinjauan tentang Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan

tertentu.<sup>60</sup> Motivasi secara sederhana dapat diartikan “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan.<sup>61</sup> Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan.<sup>62</sup> Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.<sup>63</sup>

Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Menurut Moch As’ad,<sup>64</sup> bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf

---

<sup>60</sup> As ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, (Yogyakarta:Liberty, 1995.. hlm. 45

<sup>61</sup> S. PSiagian., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta,2004).hlm. 129

<sup>62</sup> Winardi, J., *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen, Edisi I*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007), hlm. 312

<sup>63</sup> Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanisius,1987), hlm. 132

<sup>64</sup> Moh.As’ad, *Psikologi Industri*,( Yogyakarta: Liberty,1999), hlm. 46

hidup yang lebih baik. Menurut Smith dan Wakeley,<sup>65</sup> menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer<sup>66</sup>, bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Ar-Ra'd: 11

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ ...

Artinya : “ ..... *Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.....*”<sup>67</sup>

Dari ayat di atas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa untuk dapat merubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdoa. Seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya hidupnya, seseorang yang bekerja berarti ia telah memiliki keinginan yang ingin diraihinya. Hal inilah yang disebut motivasi seseorang untuk giat bekerja agar apa yang menjadi tujuannya dapat dicapai.

Dari berbagai pendapat dan juga ayat mengenai motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang

<sup>65</sup>Ibid, hlm. 47

<sup>66</sup>Ibid, hlm. 47

<sup>67</sup> Al-Kaffah, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: PT. Sukses Mandiri, 2014), hlm. 251

bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pengawas membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya dalam membimbing guru. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial ia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

## **2. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow; Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg; Mc. Clelland's achievement Motivation Theory oleh Mc. Clelland; Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory oleh Alderfer; teori Motivasi Human Relation; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan dua teori Maslow's Need Hierarchy oleh A.H. Maslow dan Herzberg's two factor theory oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini.

### **a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow**

Setiap manusia mempunyai needs (kebutuhan, dorongan, intrinsic dan extrinsic factor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan

individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow,<sup>68</sup> membuat needshierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1) Kebutuhan Fisiologis ( Physiological Needs )

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guruyang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka

<sup>68</sup> S.P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 149

pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

## 2) Kebutuhan Rasa Aman ( Safety Needs )

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan pekerjaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

## 3) Kebutuhan Sosial ( Social Needs )

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a). Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki sense of belonging yang tinggi.
- b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati

dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki sense of importance.

c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut sense of accomplishment. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan ( sense of participation ).

Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan akan Harga Diri ( Esteem Needs )

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

## 5) Aktualisasi Diri (Self Actualization )

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Menurut Herzberg,<sup>69</sup> ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Herzberg,<sup>70</sup> berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.

<sup>69</sup> Melayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 108

<sup>70</sup> ibid

- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
- 3) Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg,<sup>71</sup> menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

#### 1) Maintenance Factor

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok dissatisfiers seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar.

---

<sup>71</sup> Ibid, 109

Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg maintenance factors bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/karyawan.

## 2) Motivation Factors

Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok Satisfiers, adapun yang masuk dalam kelompok satisfiers antara lain:

- a) Tanggungjawab
- b) Prestasi kerja
- c) Pengakuan
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Pengembangan potensi individu.<sup>72</sup>

Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja tenaga seseorang agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

---

<sup>72</sup>Ibid, hlm. 110

Perbedaan antara teori Hierarki Maslow dengan teori Dua Faktor Motivasi Herzberg, yaitu :

- 1) Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia itu terdiri dari lima tingkat (kebutuhan fisiologis, rasa aman/ kenyamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri), sedang Herzberg mengelompokkan atas dua kelompok (satisfiers dan dissatisfiers).
- 2) Menurut Maslow semua tingkat kebutuhan itu merupakan alat motivator, sedang Herzberg ( gaji, upah, dsb) bukan alat motivasi, hanya merupakan alat pemeliharaan (Dissatisfiers) saja, yang menjadi motivator (Satisfiers ) ialah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu sendiri.
- 3) Teori Maslow dikembangkan hanya atas pengamatan saja dan belum pernah diuji coba kebenarannya, sedang teori Herzberg di dasarkan atas hasil penelitiannya sebagai pengembangan teori Maslow.

### **3. Indikator Motivasi Kerja Pengawas**

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang sangat tergantung pada pribadi orang tersebut. Terkait dengan tugas pengawas adalah membimbing dan melatih guru dalam meningkatkan kinerja guru maka dibutuhkan pengawas yang professional dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang penentu professional pengawas adalah motivasi yang ada dalam diri pengawas.

Motivasi kerja sangatlah penting bagi seorang pengawas dalam meningkatkan kinerja guru. Seorang pengawas yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus membimbing gurunya maka kinerja pengawas akan meningkat dan dengan adanya bimbingan terus menerus dari pengawas maka bertambah semangat guru dalam melaksanakan tugas. Motivasi pengawas untuk membimbing guru pastinya dapat meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan tentunya. Sebab, pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang profesional atau bermutu. Artinya tanpa guru yang berkualitas dan profesional, harapan agar mutu pendidikan akan sulit terpenuhi. Salah satu kompetensi kepribadian pengawas adalah menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan bisa memotivasi orang lain dalam bekerja.<sup>73</sup>

Untuk memahami motivasi kerja pengawas dalam penelitian ini digunakan komponen teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun komponen tersebut yaitu terdapat pada komponen Satisfiers (motivator factors), komponen ini meliputi :

#### 1) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Atau kesadaran manusia akan tingkah laku perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

Tanggung jawab adalah ” keadaan wajib menanggung segala sesuatu kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dsb. Menanggung

<sup>73</sup> Permendiknas No. 12 tahun 2007 tentang standar Pengawas Sekolah/Madrasah

segala akibatnya”.<sup>74</sup> Dengan demikian dapat dimaknai bahwa tanggung jawab itu sendiri ialah siap melaksanakan kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat indikator seseorang memiliki tanggung jawab adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur
  - b) Kemampuan mengelola waktu
  - c) Kesiapan menyelesaikan tugas
  - d) Kemampuan menanggung resiko
- 2) Prestasi kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi seseorang untuk mencapai tujuannya. Malayu S.P. Hasibuan, menjelaskan :“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.”<sup>75</sup> Efendi, mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran pegawai dalam organisasi. Prabu dalam Sutrisno, menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

<sup>74</sup> Ahmad Harum, *Mengembangkan tanggung jawab(komitmen terhadap tugas dan kewajiban)*, <https://bukunq.wordpress.com/mengembangkan-tanggung-jawabkomitmen-terhadap-tugas-dan-kewajiban/>, dikutip tgl. 29 Desember 2015 pukul 14.00

<sup>75</sup> Adad Danuarta, *Prestasi Kerja Menurut Para Ahli* <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-para-ahli.html>, dikutip tanggal 4 Januari 2015 jam 02.00

pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.<sup>76</sup>

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melaksanakan tugas. Dari penjelasan di atas maka indikator prestasi kerja antara lain :

- a) Kualitas kerja.  
Kriteria penilaiannya adalah (1) peningkatan kinerja guru dalam mempertinggi mutu pembelajaran; (2) peningkatan rata-rata prestasi belajar siswa yang signifikan pada setiap sekolah binaannya
- b) Kuantitas kerja.  
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja pengawas dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru.
- c) Disiplin kerja.  
Kriteria penilaiannya adalah tingkat ketepatan waktu kehadiran di sekolah sesuai program kerja pengawas.
- d) Inisiatif.  
Kriteria penilaiannya adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

---

<sup>76</sup> ibid

e) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan pengawas bekerja sama dengan guru dalam meningkatkan mutu kinerja guru.

3) Pengakuan

Pengakuan merupakan kebutuhan memperoleh pengakuan untuk diterima dan dihormati ditempat kerja Dengan demikian maka indikator pengakuan adalah:

a) Diakui keberadaannya sebagai pengawas

kriteria penilaiannya adalah kebanggaan para guru terhadap performance pangawas.

b) Diterima dan dihormati.

Kriteria penilaiannya adalah tingkat kepatuhan guru-guru dalam menjalankan saran/nasehat pengawas.

4) Pekerjaan itu sendiri

adalah kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai kualifikasi, minat dan bakat. Indikatornya adalah :

a) Kesesuain pekerjaan dengan tingkat pendidikan pengawas

b) Variasi pekerjaan

c) Sarana dan prasarana pekerjaan

5) Pengembangan diri.<sup>77</sup>

Pengembangan Diri merupakan kegiatan yang meningkatkan kesadaran, mengembangkan bakat dan potensi, membangun modal manusia dan dapat

---

<sup>77</sup>Ibid, hlm. 110

memfasilitasi kinerja dalam sebuah pekerjaan, juga dapat meningkatkan kualitas hidup setiap individu untuk merealisasikan mimpi dan aspirasi.

Seorang pengawas mempunyai Kemungkinan berkembang (the possibility of growth) untuk memperoleh peningkatan karier. Seorang pengawas mempunyai kesempatan promosi jabatan. Dengan demikian maka indikator pengembangan diri pengawas adalah Kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.

#### **D. Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja Pengawas terhadap profesionalisme guru**

Seperti uraian yang telah dijelaskan di atas bahwa tugas pengawas adalah membantu guru untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan tujuan akhir agar guru semakin mampu mengelola proses pembelajaran. Seorang pengawas dalam kedudukannya sebagai supervisor mempunyai peranan yang amat besar terutama membantu guru dalam relasi paedagogik dengan siswa, membantu guru dalam meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar dan membantu guru dalam pengembangan sikap profesionalisme.<sup>78</sup>

Senada dengan ungkapan di atas menurut sudjana dkk,<sup>79</sup> untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya, ditindaklanjuti dengan kegiatan bimbingan dan pelatihan guru dengan tahapan antara lain :

1. Menyusun program pembimbingan dan pelatihan professional guru

<sup>78</sup>Sahertian dan Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 138

<sup>79</sup>Nana Sudjana dkk, *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, (Jakarta: Kemendiknas, 2011), hlm. 21

2. Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan professional guru
3. Mengevaluasi hasil pembimbingan dan pelatihan professional guru
4. Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan professional guru dalam pelaksanaan penelitian tindakan kelas.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan menurut sudrajat,<sup>80</sup> pengawas hendaknya berperan antara lain :

1. Mitra guru dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dan bimbingan di sekolah
2. Inovator dan pelopor dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dan bimbingan di sekolah
3. Konsultan pendidikan di sekolah
4. Konselor bagi kepala sekolah, guru dan staf sekolah
5. Motivator untuk meningkatkan kinerja semua staf sekolah

Dengan melihat tugas dan fungsi pengawas tersebut di atas maka seorang pengawas dituntut memiliki kemampuan kerja dan motivasi kerja yang tinggi melebihi kemampuan yang ada pada guru. Para pakar pendidikan telah banyak menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kompetensi yang memadai. Seseorang tidak akan bisa bekerja secara professional apabila ia hanya memenuhi salah satu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Kompetensi tersebut merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi.<sup>81</sup> Betapapun

<sup>80</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm.35

<sup>81</sup> Muhammad Fathurrohman, Hindama Ruhyanani, *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah Ideal*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media), hlm. 59

tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara professional apabila ia tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, ia tidak akan bekerja secara professional apabila ia tidak memiliki kemampuan kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

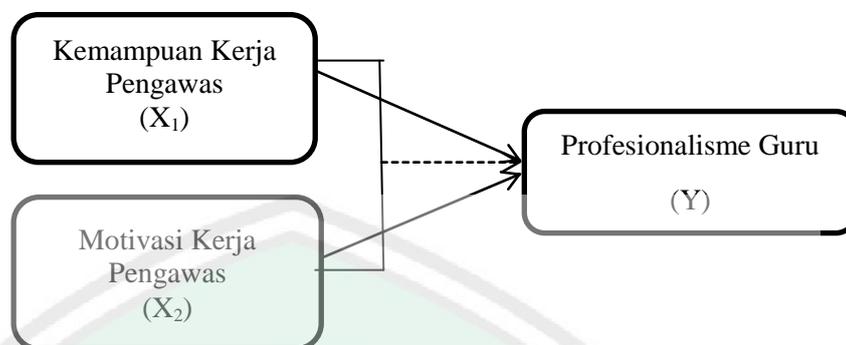
Glickman mengatakan bahwa pengawas sebagai supervisor mempunyai peranan untuk membantu guru-guru dalam meningkatkan kapasitasnya didalam mencapai tujuan.<sup>82</sup> oleh karena itu tanpa kemampuan dan motivasi kerja dari seorang pengawas maka ia tidak akan bisa membantu guru-guru dalam mengembangkan professional guru.

#### **E. Kerangka berpikir**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian terdahulu dan kajian pustaka maka dapat digambarkan sebuah kerangka berfikir atau kerangka konseptual sesuai permasalahan yang ada dengan tujuan untuk mempermudah analisis dan mengimplementasikan ke dalam sebuah gambaran kerangka berfikir. Untuk memahami dan mengetahui pengaruh dari ketiga varabel tersebut maka dapat dirumuskan dalam kerangka berpikir seperti berikut :

---

<sup>82</sup>Abu Saeri, “Pengaruh antara Supervisi Pengawas Sekolah dan Motivasi berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kec. Pasirian Kab. Lumajang”, *Thesis MA*, (Malang: UIN Maliki, 2012), hlm. 52



Gambar 2.1

### Paradigma Pengaruh Variabel dependent dan Independent

Keterangan :

$X_1$  = Kemampuan Kerja Supervisor

$X_2$  = Motivasi Kerja Supervisor

$Y$  = Profesionalisme Guru

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  bersifat satu arah. Hal tersebut menunjukkan akan dicarinya pengaruh antara Kemampuan kerja terhadap profesionalisme guru dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru, dan dimungkinkan pula akan dicari pengaruh antara kedua-duanya terhadap profesionalisme guru.

#### F. Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh *kemampuan kerja* pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur
2. Ada pengaruh *motivasi kerja* pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur

3. Ada pengaruh *Kemampuan kerja* dan *Motivasi Kerja* pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan berjenis korelasional. Hal ini didasarkan pada definisi dari kedua yakni: penelitian kuantitatif melibatkan diri pada perhitungan atau angka-angka atau kuantitas,<sup>83</sup> penelitian korelasional mendeskripsikan variabel-variabel berhubungan.<sup>84</sup> Dari pengertian ini maka untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berada dalam suatu populasi bukan hanya mendeskripsikan saja tapi juga bisa memastikan berapa besar hubungan antar variabel. Oleh karena penelitian ini berjenis korelasional, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini berbentuk hubungan simetri yang bertujuan mengetahui seberapa besar hubungan antar variabel, dimana variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang. Sebagaimana menurut Mohammad Ali bahwa hubungan korelasional adalah hubungan yang bersifat simetris atau kesejajaran.<sup>85</sup>

Selanjutnya penelitian ini merupakan salah satu bagian penelitian *ex-postfacto* karena peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan

---

<sup>83</sup> Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 3

<sup>84</sup> Emzir, *Metodelogi Peneltian Pendidikan, Kuantitatif dan Kualitatif*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2015),37

<sup>85</sup> Mohmmad Ali, *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.53

langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi.

## **B. Variabel Penelitian**

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

1. Variabel Bebas yaitu variabel yang mempengaruhi (independen variabel) :
  - a. Kemampuan kerja pengawas
  - b. Motivasi kerja pengawas
2. Variabel Terikat yaitu variabel yang dipengaruhi (Dependen Variabel) :
  - a. Profesionalisme Guru PAI

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah profesionalisme guru ( $Y$ ). karena penelitian ini memiliki dua variabel bebas yang dikorelasikan dengan satu variabel terikat, maka penelitian ini dapat pula dikategori penelitian korelasi ganda (*multiple correlation*).

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiono dan Nazir mengatakan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya. Kemudian populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap.<sup>86</sup>

Jadi, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat – syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang sebanyak 35 orang. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1

Data guru Pendidikan Agama Islam Kabupaten Kupang tahun 2015/2016

No	Tingkat Sekolah	Jumlah Guru
1	Sekolah Dasar	23
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	4
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	8
	Jumlah	35

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kupang seksi Pendidikan Islam

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja pengawas terhadap Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang.

<sup>86</sup> Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung : ALFABETA, 2013), hlm. 54

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto bahwa : sekedar ancer-ancer apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.<sup>87</sup>

Memperhatikan pernyataan di atas maka penelitian ini adalah penelitian populasi yakni semua Guru Pendidikan Agama Islam (GPAI) yang berada di Kabupaten Kupang yang berjumlah 35 orang.

#### **D. Pengumpulan Data**

Sesuai dengan pendekatan penelitian di atas yaitu kuantitatif maka cara pengumpulan dilakukan dengan 2 teknik yaitu angket/ kuesioner dan dokumentasi. Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk diisi dan dikembalikan pada peneliti sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dan juga berupa pedoman wawancara dengan pengawas PAI dan dokumentasi berupa dokumen program pengawas PAI.

Untuk lebih jelasnya teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Angket/kuesioner**

Angket dalam penelitian ini merupakan instrument penelitian yang utama. Penyebaran angket dilakukan secara langsung dengan meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner. Angket ini digunakan untuk

---

<sup>87</sup>Ibid, hlm. 276

memperoleh data langsung dari para guru PAI dan pengawas PAI di Kabupaten Kupang. Kemudian data tersebut diolah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas PAI terhadap Guru PAI di kabupaten Kupang.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini merupakan salah satu teknik pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang terkait dengan tugas pokok pengawas. Dalam hal ini merupakan salah satu indikator untuk mengukur kemampuan kerja pengawas PAI di Kabupaten Kupang .

### E. Instrument Penelitian

#### 1. Prosedur Pengembangan Instrument

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian kuesioner atau angket untuk mengungkap ketiga variabel bebas yaitu kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat yaitu Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Y). Dengan demikian disajikan desain kuisisioner Variabel di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 3.1**Disain Kuisisioner Kemampuan Kerja

Variabel	Komponen	Indikator-indikator	Item pertanyaan
Kemampuan Kerja pengawas ( $X_1$ ) (menurut Ofsted) <sup>88</sup>	1. <i>Inspecting/ Pengawasan</i>	a. Pelaksanaan kurikulum mata pelajaran b. Proses pembelajaran/praktik/studi lapangan c. Kegiatan ekstrakurikuler d. Penggunaan media, alat bantu,	1,2,3,4,5,6

<sup>88</sup> Barnawi, Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 29-30

		dan sumber belajar e. Kemajuan belajar siswa f. Lingkungan belajar	
	2. <i>Advising/</i> Menasehati	a. Menasehati guru dalam pembelajaran/bimbingan yang efektif b. Guru dalam meningkatkan kompetensi profesional c. Guru dalam melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar d. Guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas e. Guru dalam meningkatkan kompetensi pribadi, social dan paedagogik	7,8,9,10,11
	3. <i>Monitoring/</i> memantau	a. Ketahanan pembelajaran b. Pelaksanaan ujian mata pelajaran c. Standar mutu hasil siswa d. Pengadaan dan pemanfaatan sumber-sumber belajar	12,13,14,15
	4. <i>Coordinating/</i> mengkoordinasi	a. Pelaksanaan inovasi pembelajaran b. Pengadaan sumber-sumber belajar c. Kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru	16, 17 , 18

Sumber :Data primer diolah 2016

**Tabel 3.2 Disain Kuisisioner Motivasi Kerja**

Konsep/Variabel	Komponen	Indikator-indikator	Item Pertanyaan
Motivasi Kerja ( $X_2$ ) (Teori Herzberg) <sup>89</sup>	1. Tanggung Jawab	a. Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur b. Kemampuan mengelola waktu c. Kesediaan menyelesaikan tugas d. Kemampuan menanggung resiko	1,2,3,4

<sup>89</sup> Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004), hlm.31

	2. Prestasi kerja	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Displin kerja d. Inisiatif e. Kerja sama	5,6,7,8,9
	3. Pengakuan	a. Diakui keberadaannya sebagai pengawas b. Diterima dan dihormati	10,11
	4. Pekerjaan itu sendiri	a. Kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan pengawas b. Variasi pekerjaan c. Sarana dan prasarana pekerjaan	12,13,14
	5. Pengembangan diri	Menyampaikan hasil karya tulis di forum guru (KKG-MGMP)	15

Sumber :Data primer diolah 2016

**Table 3.3 Disain Kuisiонер Profesionalisme Guru**

Variabel	Komponen	Indikator	Item Pertanyaan
Profesionalisme Guru (Y) (menurut Standar Nasional Pendidikan)	1. Kompetensi Pedagogik.	a. Mampu menguasai kompetensi pembelajaran	1,2,3,4,5,6
		b. Mampu merumuskan tujuan pembelajaran	
c. Mampu merencanakan pembelajaran			
d. Mampu menguasai bahan/ materi pelajaran			
e. Mampu menguasai strategi, metode, pendekatan dan teknik pembelajaran			
f. Mampu menggunakan media pembelajaran			
	2. Kompetensi	a. Menjadi anggota dan berperan sera secara aktif	7,8

	Kepribadian	dalam melaksanakan program bagi kepentingan pendidikan.  b. Menerima tugas organisasi sebagai bentuk tanggung jawab.	
	3. Kompetensi Profesioanal.	a. Memiliki kesesuaian latar belakang pendidikan keguruan b. Menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi c. Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi d. Mengutamakan tugas dari kepentingan yang lain e. Melakukan bimbingan belajar tambahan bagi peserta didi. f. Bertanggung jawab atas hasil belajar siswa	9,10,11,12,13,14
	4. Kompetensi Sosial	a. Berperan aktif dalam kegiatan masyarakat.  b. Peka terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat. c. Melakukan tugas dengan penuh dedikasi dan tidak mudah putus asa  d. Membimbing siswa dengan penuh keakraban  e. Meningkatkan kompetensi pendidikan akademik ke jenjang yang lebih tinggi  f. Meningkatkan pengetahuan bidang profesi melalui diklat fungsional, penataran, pelatihan, seminar dan workshop  g. Meningkatkan	15,16,17,18,19, 20,21,22,23

		kemampuan penggunaan ICT dalam pembelajaran	
		h. Membuat karya tulis ilmiah	
		i. Karya inovativ	

Sumber :Data primer diolah 2016

## 2. Bentuk dan Penskoran Angket

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahfahaman dalam pembahasan penelitian ini, maka seluruh variabel akan menggunakan skala pengukuran yang sudah dimodifikasi dimana responden dengan memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup berbentuk *Skala Likert*. Dalam mengungkapkan perasaan, responden diminta menjawab pertanyaan atau pernyataan dengan cara membubuhkan tanda “Cek”(√) pada salah satu kolom yang sesuai diantara lima kolom yang tersedia.

Penskoran angket dihitung dengan memberikan bobot nilai pada setiap item pertanyaan atau pernyataan dengan bobot tertinggi 5 dan terendah 1.

## F. Uji Validitas dan Reliabelitas

### 1. Uji Validitas

Untuk memperoleh instrumen yang valid peneliti bertindak hati-hati sejak penyusunannya, yaitu dengan memecah variabel menjadi sub variabel, indikator baru dan membuat butir-butir pertanyaannya. Oleh sebab itu alat ukur kemampuan kerja pengawas, alat ukur motivasi kerja pengawas dan alat ukur profesionalisme GPAI akan dihitung validitasnya dengan analisis item, yaitu

mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan teknik korelasi *produk moment* dengan taraf signifikansi 5%. Selanjutnya rumus yang digunakan adalah *produk moment* dari pearson dengan rumus tersebut dibawah ini<sup>90</sup>

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

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

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan tingkat tingkat kemantapan, keajekan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Setelah diketahui jumlah item yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas instrument yang berorientasi pada satu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Teknik pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode alpha.

<sup>90</sup> Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, ( Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 365

Adapun rumus alpha sebagai berikut:<sup>91</sup>

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

keterangan :

$r_{11}$  = Nilai Reabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap

$S_t$  = Varians total

$k$  = jumlah item

kemudian ditambah bahwa koefisien reliabilitas yang diperoleh, ditafsirkan berdasarkan kriteria yang telah dilakukan sehingga dalam penelitian ini instrument dianggap reliable jika memiliki nilai koefisien reliabilitasnya 0,70 ke atas.

### G. Analisa Data

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori dan suatu uraian dasar sehingga menunjukkan hubungan dengan masalah yang diteliti. Analisis data dilakukan untuk dua tujuan yaitu menyajikan temuan empiris berupa data statistic deskriptif yang menjelaskan mengenai karakteristik responden khususnya dalam hubungan dengan variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam pengujian hipotesis serta analisis

<sup>91</sup> Buchari Alma, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2013) hlm. 125

statistic inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan dan atas dasar itu sebuah kesimpulan ditarik.<sup>92</sup>

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian. Jenis-jenis statistic deskriptif yang dapat dijadikan dalam laporan penelitian adalah antara lain distribusi frekwensi, statistic rata-rata dan angka indeks.<sup>93</sup> Dalam penelitian ini, jenis statistik deskriptif yang digunakan adalah distribusi frekwensi. Untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel baik mengenai kemampuan kerja pengawas, motivasi kerja pengawas dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang.

Analisis ini bertujuan untuk menjawab dan mendeskripsikan kondisi semua variabel yang telah dirumuskan. Dengan demikian deskripsi yang dimaksud meliputi penyajian data melalui tabel, maupun diagram. Cara penentuannya dengan menggunakan rentang skor untuk mendapatkan frekwensi.

Dalam penelitian ini mendeskripsikan data tentang kemampuan kerja pengawas, motivasi kerja pengawas, dan profesionalisme guru dengan menggunakan *norma absolut* yaitu norma yang ditetapkan secara mutlak oleh pembuat instrument masing-masing item serta prosentase pilihan yang disyaratkan. Dengan demikian skort standart yang diperoleh oleh respon yang didasarkan atas konversi norma absolut akan mencerminkan kategori variabel.

---

<sup>92</sup> A. Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014), hlm.229

<sup>93</sup> Ibid, hlm. 231

## 2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa model analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F memiliki asumsi bahwa residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid.<sup>94</sup>

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat *norma probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.<sup>95</sup>

### b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Adanya hubungan linier antar variabel bebas akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas

---

<sup>94</sup> Ghazali Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 110

<sup>95</sup> Ghazali Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 110

terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas saling korelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya sama dengan nol.

Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF). Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menjelaskan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau  $VIF > 10$ . Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan bahwa peubah tersebut berkolinier ganda.

Nilai VIF dapat diperoleh dari persamaan :

$$VIF = \frac{1}{1-r_j^2}$$

Dimana  $r_j^2$  = koefisien determinasi dari regresi peubah bebas ke-j dengan semua peubah lainnya. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 menunjukkan bahwa peubah berkolinier ganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang terdapat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>96</sup>

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Deteksi terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah X yang telah diprediksi, sumbu X adalah residual. Dasar analisis yang digunakan adalah :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>97</sup>

### 3. Pengujian Hipotesis Statistik

#### a. Koefisien Regresi

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen.<sup>98</sup>

Dalam menganalisis ini dapat dilihat seberapa besar variabel independen

<sup>96</sup> Ghazali Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 105

<sup>97</sup> Ghazali Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 105

<sup>98</sup> Ferdinand, A. *metode Penelitian manajemen*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006)

(variabel bebas), yaitu kemampuan kerja pengawas (X1) dan motivasi kerja pengawas (X2), berpengaruh terhadap variabel dependen (variabel terikat), yaitu profesionalisme guru (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Y = Profesionalisme Guru PAI

X1 = Kemampuan Kerja Pengawas

X2 = Motivasi Kerja Pengawas

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Kemampuan Kerja Pengawas)

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Motivasi Kerja Pengawas)

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.<sup>99</sup> Pengujian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas (kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas) terhadap variabel terikat (profesionalisme guru PAI) secara terpisah atau parsial.

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

a)  $H_0 : b_1 = 0$ , Kemampuan Kerja Pengawas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru PAI.

$H_a : b_1 > 0$ , Kemampuan Kerja Pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru PAI.

b)  $H_0 : b_1 = 0$ , Motivasi Kerja Pengawas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru PAI.

<sup>99</sup> Ghazali Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 48

$H_a : b_1 > 0$ , Motivasi Kerja Pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesiisme Guru PAI.

Sedangkan rumus t hitung yang digunakan adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi variabel ke  $i$

$s_{b_i}$  = Standar error variabel ke  $i$

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, sebagai berikut :

- Apabila angka probabilitas signifikan  $\geq 0,10$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Rumus t hitung adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$N$  = jumlah data

$k$  = jumlah variabel independen

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, sebagai berikut :

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $\geq 0,10$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah suatu variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.<sup>100</sup> Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, yaitu profesionalisme guru PAI. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :  $H_0 : b_i = 0$  dan  $H_a : b_i > 0$ , Variabel-variabel bebas ( kemampuan kerja pengawas dan Motivasi kerja pengawas) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (profesioanlisme Guru PAI), dan sebaliknya.

Rumus F hitung adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

<sup>100</sup> Ghazali Imam, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 48

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = jumlah data

k = jumlah variabel independen

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, sebagai berikut :

- Apabila angka probabilitas signifikansi  $\geq 0,10$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,10$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau disebut juga koefisien penentu ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan dari variabel bebas, yaitu kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas terhadap variabel terikat yaitu profesionalisme guru PAI. Adapun rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan adalah :

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} \times 100\%$$

Keterangan :

$R^2$  = Nilai koefisien determinasi\

JKR = jumlah kuadratregresi

JKT = jumlah kuadrat total<sup>101</sup>

Nilai  $R^2$  mendekati nol, menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat rendah, jika nilai  $R^2$  mendekati

<sup>101</sup> Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Erlangga, Edisi Ketujuh Jilid 2, 2009), hlm. 280

mendekati 1 (satu) berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksikan variabel terikat.

Keseluruhan analisis data menggunakan program SPSS versi 17 *for windows*



## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Paparan Data

##### 1. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 35 responden dengan kualifikasinya sebagai Guru Pendidikan Agama Islam di kabupaten Kupang. Profeil responden yang terlibat didalam penelitian ini dilihat dari beberapa aspek meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan

##### a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 orang Guru Pendidikan Agama Islam (GPAI) di kabupaten Kupang melalui penyebaran kuesioner didapat responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	19	54,28 %
2	Perempuan	16	45,71 %
Jumlah		35	100 %

Sumber : Data Primer (diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 (54,28 %) dan responden sebanyak 16 (45,71%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa

responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 19 responden (54,28 %)

#### b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Profil responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 25 tahun	-	0 %
2	26 – 30 tahun	-	0 %
3	31 – 35 tahun	3	8,57 %
4	36 – 40 tahun	8	22,85 %
5	≥ 41 tahun	24	68,57 %
	Jumlah	35	100 %

Sumber : Data Primer (diolah)

Data dalam tabel 4.2 menunjukkan, bahwa usia responden 20-25 sebanyak (0 %), usia 26-30 sebanyak (0%), usia 31-35 sebanyak 3 orang (8,57 %), usia 36-40 sebanyak 8 orang (22,85 %), dan usia ≥ 41 tahun sebanyak 24 orang (68,57 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berusia ≥ 41 tahun lebih banyak yaitu 24 orang (68,57 %), sementara tidak ada responden pada usia 20-30 tahun.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Profil responden berdasarkan jenjang pendidikan disajikan dalam tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	jumlah	Prosentase
1	D2	2	5,71 %
2	D3	7	20 %
3	S1	24	68,57 %
4	S2	1	2,85 %
5	S3	0	0 %
	Jumlah	35	100 %

Sumber : Data lapangan yang diolah

Tabel 4.3 menunjukkan, pendidikan responden terdiri dari D2 sebanyak 2 orang (5,71 %), D3 sebanyak 7 orang (20 %), S1 sebanyak 24 orang (68,57 %), S2 sebanyak 1 orang (2,85 %) dan S3 ( 0 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan reponden yang terbanyak yaitu sarjana (S1) 24 orang (68,57 %).

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Pengujian kuesioner sebagai instrument penelitian, dapat dilakukan dengan uji validitas. Pada uji validitas, suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur pada suatu penelitian dan dapat mengungkapkan data-data dari variabel-variabel yang diteliti pada penelitian secara tetap.

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 validitas dalam penelitian ini yang dilakukan terhadap 35 responden dengan menggunakan program SPSS versi 17 *for windows*.

#### 1) Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja Pengawas (X<sub>1</sub>)

Hasil uji validitas variabel kemampuan kerja pengawas (X<sub>1</sub>) tersaji dalam tabel 4.4

**Tabel 4.4**

#### **Deskripsi Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja Pengawas (X<sub>1</sub>)**

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 35 ; $\alpha = 5\%$ )	Probabilitas	Keterangan
x1.1	0.548	0.334	0,001	valid
x1.2	0.646	0.334	0,000	valid
x1.3	0.701	0.334	0,000	valid
x1.4	0.841	0.334	0,000	valid
x1.5	0.701	0.334	0,000	valid
x1.6	0.661	0.334	0,000	valid
x1.7	0.772	0.334	0,000	valid
x1.8	0.656	0.334	0,000	valid
x1.9	0.775	0.334	0,000	valid
x1.10	0.749	0.334	0,000	valid
x1.11	0.465	0.334	0,005	valid
x1.12	0.603	0.334	0,000	valid
x1.13	0.477	0.334	0,004	valid
x1.14	0.713	0.334	0,000	valid

x1.15	0.564	0.334	0,000	valid
x1.16	0.661	0.334	0,000	valid
x1.17	0.724	0.334	0,000	valid
x1.18	0.676	0.334	0,000	valid
Jumlah butir valid				18
Jumlah butir tidak valid				0

Sumber : Hasil Program SPSS versi 17 *for windows*(lampiran 2)

Data dalam tabel 4.4 menunjukkan hasil uji validitas kuesioner penelitian untuk variabel kemampuan kerja pengawas sebanyak 18 item pernyataan, semuanya dinyatakan valid karena nilai korelasi pearson lebih besar dari nilai  $r$  tabel, atau nilai probabilitas (Sig) < 0,05, yang berarti data yang diperoleh dari item pertanyaan itu dapat digunakan lebih lanjut.

## 2). Uji Validitas Motivasi Kerja Pengawas ( $X_2$ )

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) termuat dalam tabel 4.5

Tabel 4.5

### Deskripsi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pengawas ( $X_2$ )

Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel (N = 35 ; $\alpha$ = 5%)	probabilitas	Keterangan
x2.1	0.724	0.334	0,000	valid
x2.2	0.749	0.334	0,000	valid
x2.3	0.754	0.334	0,000	valid

x2.4	0.645	0.334	0,000	valid
x2.5	0.74	0.334	0,000	valid
x2.6	0.775	0.334	0,000	valid
x2.7	0.503	0.334	0,002	valid
x2.8	0.766	0.334	0,000	valid
x2.9	0.807	0.334	0,000	valid
x2.10	0.389	0.334	0,021	valid
x2.11	0.395	0.334	0,019	valid
x2.12	0.39	0.334	0,020	valid
x2.13	0.735	0.334	0,000	valid
x2.14	0.414	0.334	0,013	valid
x2.15	0.581	0.334	0,000	valid
Jumlah butir valid				15
Jumlah butir tidak valid				0

Sumber : Hasil Program SPSS versi 17 *for windows* (lampiran 2)

Berdasarkan data dalam tabel 4.5 hasil uji validitas kuesioner penelitian untuk variabel motivasi kerja pengawas yang terdiri dari 15 pernyataan. semuanya dinyatakan valid karena nilai korelasi pearson lebih besar dari nilai r tabel, atau nilai probabilitas (Sig) < 0,05, dan dapat digunakan lebih lanjut.

### 3). Uji Validitas Profesionalisme Guru PAI (Y)

Hasil uji validitas variabel Profesionalisme Guru PAI (Y) termuat dalam tabel 4.6

Tabel 4.6

## Deskripsi Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme Guru PAI (Y)

Item	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	r tabel (N = 35 ; $\alpha = 5\%$ )	Probabilitas	Keterangan
y1	0.388	0.334	0,021	valid
y2	0.717	0.334	0,000	valid
y3	0.722	0.334	0,000	valid
y4	0.606	0.334	0,000	valid
y5	0.632	0.334	0,000	valid
y6	0.561	0.334	0,000	valid
y7	0.428	0.334	0,010	valid
y8	0.589	0.334	0,000	valid
y9	0.457	0.334	0,006	valid
y10	0.622	0.334	0,000	valid
y11	0.716	0.334	0,000	valid
y12	0.427	0.334	0,010	valid
y13	0.465	0.334	0,005	valid
y14	0.638	0.334	0,000	valid
y15	0.449	0.334	0,007	valid
y16	0.351	0.334	0,038	valid
y17	0.457	0.334	0,006	valid
y18	0.539	0.334	0,001	valid
y19	0.517	0.334	0,001	valid
y20	0.758	0.334	0,000	valid
y21	0.496	0.334	0,002	valid
y22	0.498	0.334	0,002	valid

y23	0.433	0.334	0,009	valid
		Jumlah butir valid		23
		Jumlah butir tidak valid		0

Sumber : Hasil Program SPSS versi 17 *for windows* ( lampiran 2)

Berdasarkan data dalam tabel 4.6 hasil uji validitas kuesioner penelitian untuk variabel Profesionalisme Guru PAI yang terdiri dari 23 pernyataan.semuanya dinyatakan valid karena nilai korelasi pearson lebih besar dari nilai r tabel, atau nilai probabilitas (Sig) < 0,05, dan dapat digunakan lebih lanjut.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.Uji reliabilitas dilakukan terhadap 35 responden, menggunakan program SPSS versi 17 *for windows*.Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel tersaji pada tabel 4.7 di bawah ini.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kemampuan Kerja Pengawas (X <sub>1</sub> )	0.925	Reliabel
2	Motivasi Kerja Pengawas (X <sub>2</sub> )	0.878	Reliabel
3	Profesionalisme Guru PAI (Y)	0.882	Reliabel

Sumber : Hasil Program SPSS versi 17 *for windows* (lampiran 2)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai  $r$  Cronbach Alpha  $> 0,60$  yaitu masing-masing 0,925 untuk variabel Kemampuan Kerja Pengawas ( $X_1$ ) nilai, 0,878 untuk variabel Motivasi Kerja Pengawas ( $X_2$ ) dan 0,882 untuk variabel Profesionalisme Guru PAI (Y). sehingga dapat dikatakan, semua butir pernyataan mengenai kemampuan kerja pengawas, motivasi kerja pengawas dan profesionalisme guru PAI adalah reliable yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda

## 2. Analisis Data

### a. Analisis Deskriptif

Jenis statistic yang digunakan dalam penelitian ini adalah distribusi frekwensi untuk variabel kemampuan kerja pengawas, motivasi kerja pengawas dan profesionalisme guru. Penentuan kualifikasi digunakan untuk setiap variabel, untuk itu yang harus ditentukan terlebih dahulu adalah lebar kelas interval. Menurut Hadi dalam Sholichah 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:

### 1) Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja pengawas (X<sub>1</sub>)

Klasifikasi dilakukan dengan cara menjumlahkan skor jawaban angket variabel **Kemampuan Kerja pengawas (X<sub>1</sub>)** yang terdiri dari 18 butir pertanyaan.

Adapun penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 18 = 90$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 18 = 18$$

Sehingga panjang kelas interval (i) adalah:

$$i = \frac{90 - 18}{5} = 14,4 \text{ dibulatkan menjadi } 14$$

Selanjutnya, kualifikasi variabel **Kemampuan Kerja pengawas (X<sub>1</sub>)** seperti tertera pada tabel dan gambar berikut.

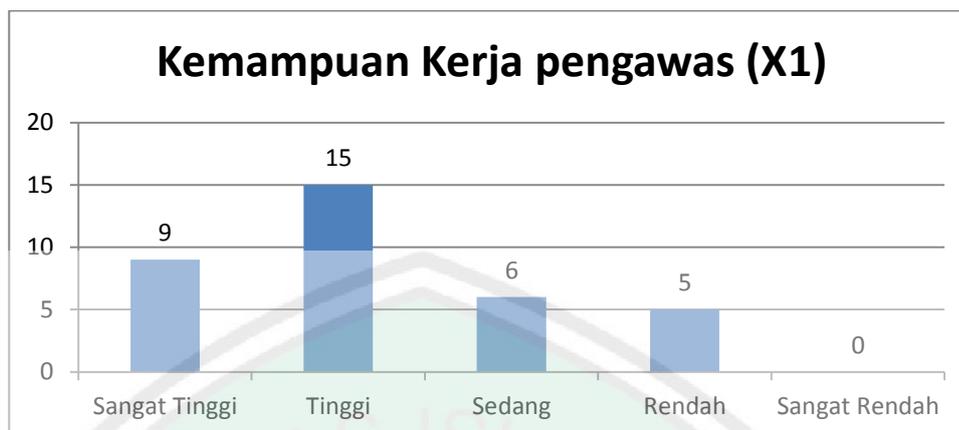
**Tabel 4.8**

**Distribusi Frekuensi terhadap Kemampuan Kerja pengawas (X<sub>1</sub>)**

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Tinggi	76 - 90	9	25.71%
Tinggi	62 - 75	15	42.86%
Sedang	48 - 61	6	17.14%
Rendah	33 - 47	5	14.29%
Sangat Rendah	18 - 32	0	0.00%
Total		35	100.00%

*Sumber :Data diolah 2016*

Untuk lebih meyakinkan dapat dilihat pada grafik diagram berikut :



Gambar 4.1

#### Distribusi Frekuensi terhadap Kemampuan Kerja pengawas

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan kerja pengawas mengarah tanggapan responden Sangat Tinggi (ST) sebesar 25.71%, Tinggi (T) sebesar 42.86%, Sedang (SD) sebesar 17.14%, rendah (R) sebesar 14.29%, dan sangat rendah (SR) sebesar 0.00%. Data analisis ini menunjukkan bahwasanya frekwensi tertinggi terdapat pada tanggapan responden terhadap pernyataan pada klasifikasi tinggi (T) sebesar 42.86%, berarti bahwa pengawas di kabupaten kupang memiliki kemampuan kerja tinggi.

#### 2). Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pengawas (X<sub>2</sub>)

Klasifikasi dilakukan dengan cara menjumlahkan skor jawaban angket variabel **Motivasi Kerja pengawas (X<sub>2</sub>)** yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Adapun penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 15 = 75$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 15 = 15$$

Sehingga panjang kelas interval ( $i$ ) adalah:

$$i = \frac{75 - 15}{5} = 12$$

Selanjutnya, kualifikasi variabel **Motivasi Kerja** pengawas ( $X_2$ ) seperti tertera pada tabel dan gambar berikut.

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi terhadap Motivasi Kerja pengawas ( $X_2$ )**

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Tinggi	64 – 75	12	34.29%
Tinggi	52 – 63	17	48.57%
Sedang	40 – 51	5	14.29%
Rendah	28 – 39	1	2.86%
Sangat Rendah	15 – 27	0	0.00%
Total		35	100.00%

Sumber : Data diolah 2016

Untuk meyakinkan tabel di atas perlu dapat dilihat grafikdiagram berikut :



Gambar 4.2

Distribusi Frekuensi terhadap Motivasi Kerja pengawas

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja pengawas mengarah tanggapan responden Sangat Tinggi (ST) sebesar 34.29%, Tinggi (T) sebesar 48.57%, Sedang (SD) sebesar 14.29%, rendah (R) sebesar 2.86%, dan sangat rendah (SR) sebesar 0.00%. Data analisis ini menunjukkan bahwasanya frekwensi tertinggi terdapat pada tanggapan responden terhadap pernyataan pada klasifikasi tinggi (T) sebesar 48.57%, berarti bahwa pengawas di kabupaten kupang memiliki motivasi kerja tinggi.

### 3). Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru PAI (Y)

Klasifikasi dilakukan dengan cara menjumlahkan skor jawaban angket variabel **Profesionalisme Guru (Y)** yang terdiri dari 23 butir pertanyaan. Adapun penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 23 = 115$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 23 = 23$$

Sehingga panjang kelas interval (i) adalah:

$$i = \frac{115 - 23}{5} = 18,4 \text{ dibulatkan menjadi } 18$$

Selanjutnya, kualifikasi variabel **Profesionalisme Guru (Y)** seperti tertera pada tabel dan gambar berikut.

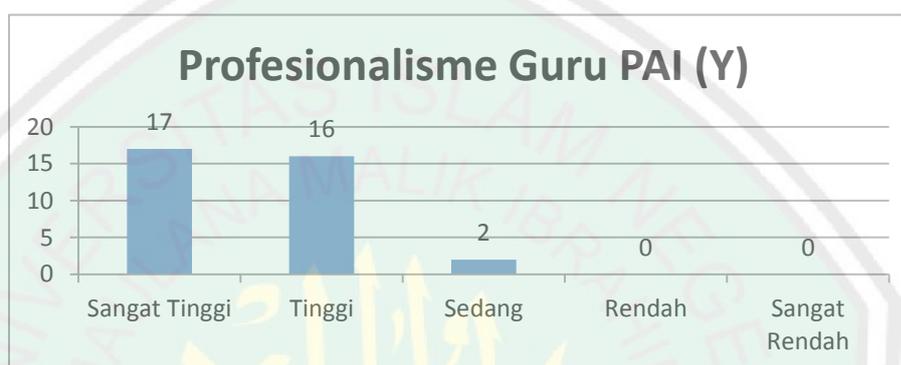
**Tabel 4.10**

#### **Distribusi Frekuensi terhadap Profesionalisme Guru PAI (Y)**

Klasifikasi	Rentangan Skor	Frekwensi	Prosentase
Sangat Tinggi	97 – 115	17	48.57%
Tinggi	79 – 96	16	45.71%

Sedang	61 – 78	2	5.71%
Rendah	42 – 60	0	0.00%
Sangat Rendah	23 – 41	0	0.00%
Total		35	100.00%

Sumber : Data diolah 2016



Gambar 4.3

#### Distribusi Frekuensi terhadap Profesionalisme Guru PAI

Berdasarkan tabel dan gambar di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap profesionalisme guru mengarah tanggapan responden Sangat Tinggi (ST) sebesar 48.57%, Tinggi (T) sebesar 45.71%, Sedang (SD) sebesar 5.71%, rendah (R) sebesar 0,00 %, dan sangat rendah (SR) sebesar 0.00%. Data analisis ini menunjukkan bahwasanya frekwensi tertinggi terdapat pada tanggapan responden terhadap pernyataan pada klasifikasi Sangat Tinggi (T) sebesar 48.57%, berarti bahwa guru di kabupaten kupang memiliki profesionalisme sangat tinggi.

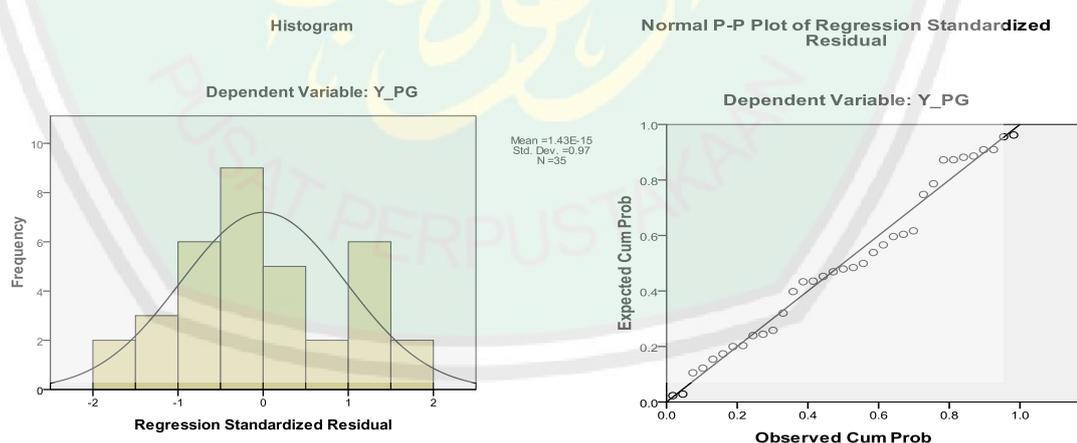
#### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk

menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum, yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Dalam penelitian ini ada tiga uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi yakni :

### 1) Uji Normalitas

Salah satu syarat untuk menggunakan alat analisis regresi adalah uji normalitas. Ketentuan uji normalitas Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis pada grafik histogram dan Normal P-P Plot residual dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4

Uji normalitas model grafik Histogram dan Normal P-P plot (data sekunder yang diolah dengan SPSS versi 17 for windows)

Dengan melihat Gambar grafik histogram maupun norma P-P plot residual dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi secara normal dan berbentuk simetri tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Pada grafik norma P-P plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai. Hal ini juga bisa dilihat pada uji K-S (Kolmogorov-Smirnov) pada tabel 4.11 sebagai konfirmasi gambar di atas.

**Tabel 4.11.**

**Hasil uji Kolmogorov-Smirnov test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.640
Asymp. Sig. (2-tailed)	.807

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data sekunder yang diolah dengan SPSS versi 17 for windows

Table 4.11 menunjukkan bahwa nilai K-S sebesar 0.640 dengan nilai probabilitas yang tidak signifikan pada 0,05 ( $0.807 > 0.05$ ). Hal ini berarti data residual terdistribusi normal. Dan model penelitian ini dinyatakan lolos asumsi normalitas residual. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data-data yang dianalisis dalam model ini dengan menggunakan analisis regresi dapat

dibenarkan sehingga dapat digunakan untuk meramal nilai variabel terikat terjadi perubahan pada variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model penelitian ini.

## 2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antara variabel independen yang digunakan. Model persamaan regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikol antara variabel bebas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan lawannya *VIF* lebih dari 10, maka ada indikasi adanya korelasi antar variabel bebas. Atau dengan kata lain jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10, dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian asumsi multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil uji multikolinieritas: Tolerance, VIF**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1											
	(Constant)	51.863	6.200		8.365	.000					
	Kemampuan Kerja Pengawas (x1)	.263	.096	.381	2.735	.010	.687	.435	.298	.612	1.634
	Motivasi Kerja Pengawas (x2)	.449	.127	.492	3.529	.001	.729	.529	.385	.612	1.634

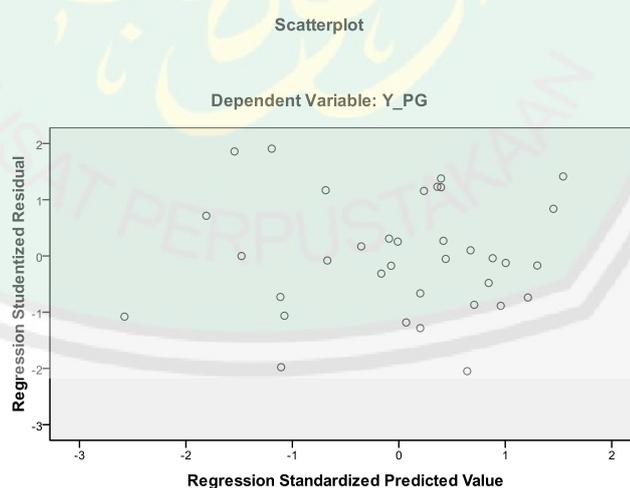
a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru PAI (y)

Sumber : data sekunder yang diolah dengan SPSS versi 17 for windows

Tabel di atas menunjukkan bahwa Pada bagian **Coefficients** terlihat bahwa besaran Tolerance (0,612 ; 0,612) dan besaran VIF (1,634; 1,634) artinya hasil analisis nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas terbukti lebih besar dari 0,10 atau nilai *tolerance* di atas 10% . hasil perhitungan nilai *VIF* adalah kurang dari 10. Hal ini berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data-data yang digunakan dalam sebuah model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau yang diharapkan adalah data-data harus menyebar secara homogeny (homokedastisitas). Uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot seperti pada gambar 4.13 berikut:



Gambar 4.5

Uji multikolonieritas dengan grafik scatterplot(data sekunder yang diolah dengan SPSS versi 17 *for windows*)

Gambar di atas menunjukkan bahwa, titik data sampel menyebar baik di bawah maupun di atas nol. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

### c. Pengujian Hipotesis Statistik

#### 1) Koefisien Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas terhadap variabel profesionalisme guru PAI sebagai variabel terikat dalam suatu formulasi. Pada hasil analisis data yang diolah menggunakan program SPSS versi 17 for windows diperoleh koefisien beta regresi linier berganda seperti pada tabel 4.13

**Tabel 4.15**  
**Analisis Regresi Linier**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	51.863	6.200			8.365	.000		
	Kemampuan Kerja Pengawas (x1)	.263	.096	.381	2.735	.010	.687	.435	.298	.612	1.634
	Motivasi Kerja Pengawas (x2)	.449	.127	.492	3.529	.001	.729	.529	.385	.612	1.634

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru PAI (y)

Sumber : data sekunder yang diolah dengan SPSS 17, 2016

Berdasarkan data pada tabel 4.15 maka formulasi yang digunakan untuk kesamaan regresi adalah :

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

$$\hat{Y} = 51,863 + 0,263 x_1 + 0,449 x_2$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut .

- a) Konstanta  $\alpha$  sebesar 51,863, hal tersebut mempunyai arti bahwa variabel kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas dianggap konstan maka profesionalisme guru PAI (Y) sebesar 51,863
- b) Nilai  $(b_1) = 0,263$ , artinya kalau variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) naik sebesar 1%, maka variabel profesionalisme guru PAI (Y) juga naik sebesar 0,263.
- c) Nilai  $(b_2) = 0,449$ , menunjukkan koefisien regresi variabel motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ), artinya kalau variabel motivasi kerja pengawas naik sebesar 1%, maka variabel profesionalisme guru PAI juga naik 0,449.

Dari analisis koefisien regresi di atas menunjukkan variabel motivasi kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru PAI dengan nilai sebesar 0,449.

## 2) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis statistic mengenai pengaruh secara parsial (uji t) pada masing-masing variabel bebas terdiri dari kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru PAI (Y), pada dilihat pada tabel 4.15

### a) Pengaruh Kemampuan Kerja Pengawas ( $X_1$ )

Hasil analisis statistic uji t untuk variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,735 > t_{tabel} (32 ; 0,05)$

(2,036) atau nilai signifikan sebesar 0,010 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) pertama dan menerima hipotesis  $H_a$  pertama, artinya secara parsial variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ). Kemampuan kerja pengawas yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan profesionalisme guru, sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja pengawas akan rendah secara signifikan profesionalisme guru.

b) Motivasi Kerja Pengawas ( $X_2$ )

Hasil analisis statistik uji t untuk variabel motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,529 > t_{tabel} (32 ; 0,05)$  (2,036) atau nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima  $H_a$ , artinya secara parsial variabel motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ). Motivasi kerja pengawas yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan profesionalisme guru PAI di Kabupaten Kupang. Sebaliknya jika motivasi kerja pengawas semakin rendah maka akan menurunkan secara signifikan profesionalisme guru PAI di Kabupaten Kupang.

### 3) Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel-variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Untuk melihat pengaruh kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas terhadap profesionalisme guru PAI secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638.790	2	819.395	26.111	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1004.181	32	31.381		
	Total	2642.971	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Pengawas (x2), Kemampuan Kerja Pengawas (x1)

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru PAI (y)

Sumber : Hasil Analisis menggunakan program SPSS versi 17 *for windows*

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel 4.14 diperoleh dapat dilihat bahwa besaran probabilitas (Sig.)  $0,000 < 0,05$ . dan  $F_{hitung} (26,111) > F_{tabel} (2 ; 32 ; 0,05) (3,294)$  sehingga  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas secara simultan terhadap profesionalisme guru PAI ditolak dan  $H_1$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas secara simultan terhadap profesionalisme guru PAI diterima. Artinya perubahan variabel kemampuan kerja pengawas (X1) dan

Motivasi kerja pengawas (  $X_2$ ) secara serentak (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan Profesionalisme guru (Y ).

#### 4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada *outputModel Summary* dalam tabel 4. 15 berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.596	5.60184	1.657

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Pengawas (x2), Kemampuan Kerja Pengawas (x1)

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru PAI (y)

Sumber : Hasil Analisis program SPSS versi 17 for windows

Mengacu pada *outputModel Summary*, Angka R sebesar 0,787 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ),motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ), dengan variabel profesionalisme guru PAI (Y) adalah kuat, karena angka ini berada di atas 0,5. Angka Adjusted R square menunjukkan koefisien determinasi. Besar Adjusted R square adalah 0,596. Hal ini berarti 59,6 % perubahan variabel profesionalisme guru PAI (Y) disebabkan oleh variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ )danmotivasi kerja pengawas( $X_2$ ), sedangkan sisanya 40,4 % disebabkan oleh faktor di luar variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ), motivasi kerja pengawas( $X_2$ )

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Profil Guru Pendidikan Agama Islam

Hasil penelitian menunjukkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin antara lain 19 (54,28 %) berjenis kelamin laki-laki dan 16 (45,71%) berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia responden 20-25 sebanyak (0 %), usia 26-30 sebanyak (0%), usia 31-35 sebanyak 3 orang (8,57 %), usia 36-40 sebanyak 8 orang (22,85 %), dan usia  $\geq 41$  tahun sebanyak 24 orang (68,57 %). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berusia  $\geq 41$  tahun lebih banyak yaitu 24 orang (68,57 %), sementara tidak ada responden pada usia 20-30 tahun. Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden tingkat pendidikannya S1 yakni sebanyak 24 orang (68,57 %).

Faktor jenis kelamin, umur dan jenis pendidikan dalam penelitian ini tidak dilihat pengaruhnya terhadap profesionalisme guru. Namun demikian deskripsi tersebut dimaksudkan untuk menggambarkan bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas terhadap profesionalisme guru PAI ini dilakukan pada seluruh guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kupang.

Hal ini diperlukan sehubungan dengan teori Gibson<sup>102</sup> bahwa yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu antara lain adalah usia.

---

<sup>102</sup>Gibson, *Organization ,terjemahan Edisi ke-5*, (Jakarta: Erlangga,1998) hlm. 53

Sedangkan menurut S.P Siagian<sup>103</sup> menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula produktifitasnya, karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya menyelesaikan tugas dengan sendirinya semakin tinggi.

Slamet juga berpendapat bahwa usia berpengaruh pada keaktifan seseorang dalam berpartisipasi.<sup>104</sup> Golongan tua yang dianggap lebih berpengalaman atau senior dalam melaksanakan suatu pekerjaan golongan tua lebih berpengalaman dalam hal mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi. Seorang guru yang masa kerjanya lebih lama tentunya lebih berpengalaman dalam hal mengajar dan mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada di sekolah maupun diluar sekolah.

## **B. Gambaran Kemampuan Kerja Pengawas**

Kemampuan yang dimiliki oleh pengawas sangat menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh seorang pengawas dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dalam Permen PAN dan RB No. 21 tahun 2010 dan Permenag No. 2 tahun 2012 telah ditegaskan bahwa tugas pokok pengawas adalah melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Oleh sebab itu setiap pengawas wajib memiliki kemampuan dalam bidang tersebut.

---

<sup>103</sup>S.P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hlm. 81

<sup>104</sup><http://digilib.unila.ac.id/8472/17/BAB%20III.pdf>, dikutip 25 maret 2016 pukul 00.28

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kemampuan kerja pengawas mengarah tanggapan responden sangat tinggi (25.71%), tinggi (42.86%), sedang (17.14%), rendah (14.29%), dan sangat rendah (0.00%). Sesuai tanggapan responden berarti kemampuan kerja pengawas di kabupaten kupang tinggi .dikaitkan dengan dokumentasi pengawas berupa program kerja pengawas, baik program semester maupun program tahunan terlihat banyak program yang dilakukan pengawas kabupaten kupang terkait pembinaan dan bimbingan guru, baik itu secara perorangan maupun lewat forum KKG dan MGMP.

Hal ini menunjukkan bahwa pengawas di kabupaten kupang telah melakukan sebagian besar tugasnya antara lain melakukan pengawasan, memantau, membina, mengkoordinasi dan melaporkan. hal ini sejalan dengan pendapat Ofsted bahwa tugas pengawas mencakup (1) *inspecting* (mensupervisi), (2) *advising* (memberi nasehat); (3) *monitoring* (memantau); (4) *reporting* (membuat laporan); (5) *coordinating* (mengkoordinasi); (6) *performing leadership* dalam arti memimpin dalam melaksanakan kelima tugas pokok tersebut.<sup>105</sup>

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh merinda Noorma ,Godlief Rahanra, dan sarno, yang menunjukkan bahwa kemampuan pengawas tinggi, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan prestasi pengawas. Semakin tinggi kemampuan kerja maka semakin tinggi prestasi kerja. Berbeda

---

<sup>105</sup> Barnawai & Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), Hal. 29

dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifiatun dan Suliadi, hasil penelitian menunjukkan kontribusi dan kinerja pengawas sekolah belum cukup memuaskan, supervisi yang dilaksanakan oleh pengawas sekolah termasuk dalam kategori rendah. supervise yang dilakukan pengawas sekolah tidak mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja professional guru. Juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Muchith, bahwa pembinaan pengawas di kantor Kementerian Agama perlu dilakukan pembaharuan, kompetensi pengawas tidak akan dapat dikembangkan dan dipraktekkan secara optimal di lapangan jika tidak diimbangi dengan peningkatan kemampuan/SDM pengawas. Terkait dengan hasil penelitian di atas maka menurut Nur Aedi, pengawas harus menguasai kompetensi-kompetensi sebagai berikut :

1. Mampu melakukan supervisi sesuai prosedur dan teknik-teknik yang tepat
2. Mampu melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pendidikan sesuai dengan prosedur yang tepat
3. Memahami dan menghayati arti, tujuan dan teknik supervisi
4. Menyusun program supervisi pendidikan
5. Melaksanakan program supervisi pendidikan
6. Memanfaatkan hasil-hasil supervisi
7. Melaksanakan umpan balik dari hasil supervisi.<sup>106</sup>

---

<sup>106</sup> Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2014),hlm. 212

### C. Gambaran tentang Motivasi Kerja Pengawas

Motivasi mempunyai pengaruh yang cukup besar bagi individu dalam melaksanakan tugasnya. Motivasilah yang mendorong seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ada berbagai factor motivator yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yakni Tanggungjawab, Prestasi kerja, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Pengembangan potensi individu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pengawas di kabupaten Kupang tinggi. Hal ini terbukti berdasarkan hasil penelitian melalui tanggapan responden terhadap instrument variabel motivasi kerja pengawas yang menunjukkan pada pilihan tinggi sebesar 48.57%. hal ini menunjukkan bahwa pengawas pada kabupaten kupang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam membimbing guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan dikaitkan dengan Permendiknas nomor 12 tahun 2007. Tentang kompetensi yang harus di miliki oleh seorang pengawas antara lain kompetensi kepribadian, yakni; (1) Memiliki tanggungjawab sebagai pengawas satuan pendidikan; (2) Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya; (3) Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal yang baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya; (4)

Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.

Kompetensi kepribadian bagi pengawas mendasari seluruh kompetensi lainnya, karena berkaitan dengan aspek nilai, sikap, perilaku, motivasi dan komitmen. Tanpa didukung oleh pribadi yang baik maka pengawas tidak akan dapat menunaikan tugasnya secara optimal, terutama dalam membina guru. Pengawas yang memiliki kepribadian menarik, mudah berkomunikasi, terbuka, berpikir dan bersikap positif, serta dapat melihat dan menempatkan dirinya secara proporsional sangat diperlukan. Kepribadian semacam ini dapat dikembangkan melalui tahapan mengenal diri sendiri, mengembangkan diri dan memberdayakan diri sendiri, walaupun selanjutnya pengawas juga diharapkan dapat mengenal, mengembangkan dan memberdayakan orang lain.

#### **D. Gambaran Profesionalisme Guru**

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu guru wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidik yang berkualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme Guru PAI kabupaten Kupang sangat tinggi. Terbukti mayoritas 48.57% memiliki skor sangat tinggi dan guru yang profesionalisme tinggi mencapai 45.71%, namun demikian sebagian guru 5.71% profesionalisme masih kategori sedang. Melihat hasil deskripsi di atas maka dapat dinyatakan bahwa terdapat perbedaan kategori profesionalisme guru PAI yang sangat tinggi dan profesionalisme guru PAI tinggi cukup tipis, untuk itu guru PAI di kabupaten kupang lebih meningkatkan profesionalismenya dengan mengikuti berbagai pelatihan maupun kegiatan-kegiatan yang mendukung peningkatan profesionalisme guru.

Kalau diperhatikan dengan baik maka salah satu ciri profesionalisme guru adalah ahli dalam mendidik. Orang yang ahli mendidik akan menunjukkan 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.<sup>107</sup> 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. Menurut Surya, Guru yang profesional harus menguasai keahlian dalam kemampuan materi keilmuan dan keterampilan metodologi. Guru juga harus memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaannya, baik terhadap Tuhan

---

<sup>107</sup> Zahera Sy., *Implementasi dan Kendala Pelaksanaan Pembinaan Profesional Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan, Jilid 10, Nomor 1, hlm. 74-75

Yang Maha Esa, bangsa dan Negara, lembaga dan organisasi profesi.<sup>108</sup> Disinilah pentingnya peran Perguruan Tinggi dan organisasi profesi (seperti KKG dan MGMP).

Lebih lanjut menurut Mardapi, salah satu factor yang penting dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah pemberian pelatihan secara berkala. Setiap tahun guru harus diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan yang terprogram dan sistematis. Pelatihan ini juga merupakan arena untuk penyegaran dan tukar menukar pengalaman antar guru.<sup>109</sup> Senada hal di atas menurut Nur'Aeni Asmarani bahwa upaya peningkatan kompetensi profesional yang dilakukan oleh guru antara lain, membaca buku-buku pendidikan, membaca dan menulis karya ilmiah, mengikuti berita aktual dari media pemberitaan, mengikuti pelatihan, berpartisipasi aktif dalam organisasi profesi dan melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)<sup>110</sup>. seorang guru harus rajin membaca buku-buku pendidikan karena dengan membaca buku-buku pendidikan diharapkan guru dapat memiliki wawasan yang luas sehingga dapat membantu dalam penyampaian materi pembelajaran. Guru juga dituntut untuk dapat menulis karya ilmiah karena dengan menulis karya ilmiah dapat mengasah keterampilan guru dalam menuangkan ide-ide baru di bidang pendidikan, begitu pula pada upaya-upaya yang lain, guru harus mengikuti berita aktual

---

<sup>108</sup> skandar Agung, *Mengembangkan Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014) Hlm. 185

<sup>109</sup> Iskandar Agung, *Meningkatkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014) hlm. 188

<sup>110</sup> Nur 'Aeni Asmarani, "Peningkatan Profesional Guru di Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan* (Volume 2 Nomor 1, Juni 2014), hlm. 503

sehingga tidak ketinggalan informasi, mengikuti pelatihan sehingga selain kemampuan guru diasah agar lebih baik, juga berbagi pengalaman.

Selain hal di atas, guru yang professional 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 hari nurani, dan (8) Mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

#### **E. Pengaruh Kemampuan Kerja Pengawas Terhadap Profesionalisme Guru PAI**

Kemampuan yang dimiliki seorang pengawas sangat menentukan keberhasilan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki seorang pengawas dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Hasil analisis statistic menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja pengawas terhadap profesionalisme guru PAI yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi = 0,010 pada taraf 0,05. hasil t hitung (uji t) menunjukkan, secara parsial variabel kemampuan kerja pengawas berpengaruh terhadap profesionalisme guru PAI. Artinya bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pengawas maka profesioanlisme guru akan semakin tinggi. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Merinda Noorma Novida

Siregar<sup>111</sup> dan Sulaiman<sup>112</sup> yang menunjukkan kemampuan kerja pengawas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas yang mana kinerja pengawas adalah unjuk kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pengawas dalam melaksanakan tugas pengawas yang berdampak pada peningkatan profesionalisme guru. Sebaliknya jika kemampuan kerja pengawas semakin menurun/rendah atau berdampak negative terhadap profesionalisme guru maka akan rendah secara signifikan profesionalisme guru.

Hasil penelitian juga sesuai dengan pendapat Ofeted dalam Barnawai bahwa tugas pengawasan akademik pengawas adalah membimbing guru dalam meningkatkan kompetensi profesional.<sup>113</sup> Hal ini berarti apabila kemampuan kerja pengawas meningkat maka profesionalisme guru PAI juga meningkat. 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

<sup>111</sup>Merinda Noorma Novida Siregar, *Kontribusi Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2013) (Thesis)

<sup>112</sup> Sulaiman, *Hubungan Supervisi Pengawas terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Fisika pada SMA Negeri Kota Sigli*, <http://ejournal.unigha.ac.id/data/Journal%20%20SAINS%20Riset%20vol%201%20no%201%2013.pdf>

<sup>113</sup> Barnawai & Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, (Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2014), Hal. 28

diartikan juga sebagai upaya membantu guru yang belum professional menjadi professional.<sup>114</sup>

#### F. Pengaruh Motivasi Kerja Pengawas terhadap Profesionalisme Guru

Motivasi kerja pengawas adalah upaya untuk memberikan dorongan kepada pengawas agar bekerja sesuai standar atau bahkan melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan.

Pendapat Gibson, dkk.<sup>115</sup> Motivasi kerja seseorang sering dihubungkan dengan jenis pekerjaan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kondisi ekstrinsik (*dissatisfiers*) meliputi upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan/prosedur perusahaan, mutu supervisi, hubungan antar pribadi dengan atasan, bawahan atau dengan rekan sejawat. Faktor-faktor motivator (*satisfiers*) dari kondisi intrinsik terdiri dari prestasi kerja (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Hasil analisis t hitung (uji t) menunjukkan, secara parsial variabel motivasi kerja pengawas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru  $PAI.3,529 > t_{\text{tabel}} (32 ; 0,05) (2,036)$  dengan angka signifikansi  $0,001 < 0,05$ , artinya bahwa motivasi kerja pengawas

<sup>114</sup> Bafadal, I, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 25

<sup>115</sup> Gibson, J.L.; Inancevich, J.M. & Donnelly, Jr. J.H. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan Nunuk Ardiani. (Jakarta: Binarupa Ak-sara, 1996), hlm.

berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru, makin tinggi motivasi kerja pengawas, makin tinggi pula profesionalisme guru.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soebagyo Brotosedjati<sup>116</sup> yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja pengawas. Juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Astuti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengawas.<sup>117</sup>

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.13 terlihat variabel motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) sebesar 0,449 (4,49 %) > kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) sebesar 0,263 (2,63%), menunjukkan bahwa motivasi kerja pengawas lebih dominan pengaruhnya terhadap profesionalisme guru daripada kemampuan kerja pengawas. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja pengawas di Kabupaten Kupang sangat berpengaruh terhadap profesionalisme guru PAI. Motivasi kerja pengawas dalam membina dan membimbing guru ke arah professional merupakan sebuah ibadah. Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah SWT dan ganjaran yang besar. Sebagaimana firman Allah dalam QS At-Tin: 6

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ﴿٦﴾

<sup>116</sup>Soebagyo Brotosedjati, "kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pengawas TK-SD", *Jurnal Ilmu Pendidikan*, ISSN 0215-9643 dan ISSN 2442-8655, (2011), hlm. 6  
<http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/2881/1248>

<sup>117</sup>Astuti, Sarwa, " *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Pengawas terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar (studi deskriptif analisis kuantitatif tentang pengaruh motivasi dan kompetensi pengawas terhadap kinerja pengawas sekolah dasar di lingkungan dinas pendidikan kota bekasi)*", *Thesis MA*, universitas pendidikan indonesia. 2010.

Artinya : “ Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shaleh maka bagi mereka pahala yang tidak putus-putusnya.<sup>118</sup> ”

Selanjutnya di dalam QS An-Nahl: 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “ Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”<sup>119</sup> ”

Kedua ayat di atas menunjukkan bahwa adanya motivasi yang utuh di dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi”, namun juga sebagai amal shaleh manusia menuju kekekalan.

#### G. Pengaruh antara Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Pengawas Terhadap Profesionalisme Guru

Kemampuan kerja yang baik tanpa motivasi kerja yang kuat maka tidak memberi pengaruh yang besar terhadap tugas yang diemban. Sebaliknya bila motivasi kuat untuk bekerja, tetapi kemampuan kerja tidak mendukung maka secara linier tidak menampakkan pengaruh yang kuat terhadap tugas atau pekerjaan. Tetapi keadaan sangat berbeda bila kemampuan kerja dan motivasi kerja ada bersama-sama secara linier dalam

<sup>118</sup> Al-Kaffah, *Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: PT Sukses Mandiri, 2014), hlm. 598

<sup>119</sup> Ibid, hlm.297

mempengaruhi tugas/pekerjaan maka akan terjadi peningkatan. Menurut Sa'ud dalam Nur Aedi bahwa salah satu karakteristik seorang professional yang berkompeten adalah memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya.<sup>120</sup> Menurut Keith Davis bahwa terdapat dua unsur yang menentukan performance yakni ability (kemampuan) dan motivation (motivasi).<sup>121</sup>

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas terhadap profesionalisme guru PAI. Yang ditunjukkan dengan signifikansi pada uji F sebesar 0,000 pada taraf 0,05. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Manurung, yang menyebutkan bahwa adanya korelasi yang kuat antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawas.<sup>122</sup> mendukung penelitian Merinda Noorma, hasil penelitiannya bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja

<sup>120</sup>Nur Aedi, *Pengawasan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2014),hlm. 210

<sup>121</sup> Anwar P Mangkunegara,, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Rifaka Aditama, 2009), hlm. 13

<sup>122</sup> Manurung, timbul, "*Hubungan kemampuan dan motivasi dengan kinerja pengawas sekolah*" <http://lib.ui.ac.id/opac/themes/libri2/detail.jsp?id=20348953&lokasi=lokal>, diakses tanggal 14 Mei 2016

pengawas.<sup>123</sup> Sementara menurut Subrotosedjati bahwa Kinerja pengawas TK-SD secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi oleh kompetensi ksupervisian, motivasi kerja.<sup>124</sup>

Ketiga temuan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja pengawas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengawas yang mana kinerja pengawas adalah unjuk kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh pengawas yang mengacu pada tugas pokok pengawas yakni mencakup (1) *inspecting* (mensupervisi); (2) *advising* (memberi nasehat); (3) *monitoring* (memantau); (4) *reporting* (membuat laporan); (5) *coordinating* (mengoordinasi); (6) *performing leardership* dalam arti memimpin dalam melaksanakan kelima tugas pokok tersebut.

Selain itu pada tabel 4.15 Koefisien Determinasi menunjukkan nilai (R) sebesar 0,787 atau 78,7 % yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru PAI (Y) di kabupaten Kupang.

Namun perlu disadari pula bahwa variabel kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas bukanlah satu-satunya variabel yang dominan memberi kontribusi terhadap variabel profesionalisme guru PAI, akan tetapi ada variabel-variabel lain yang belum terungkap dalam

<sup>123</sup>Merinda Noorma Novida Siregar, *KontribusiKemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Dasar di Lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang*, (Universitas Pendidikan Indonesia, 2013) (Thesis)

<sup>124</sup>Soebagyo Brotosedjati, "kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pengawas TK-SD", *Jurnal Ilmu Pendidikan*, ISSN 0215-9643 dan ISSN 2442-8655, (2011), hlm. 6

penelitian ini. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu 59,6 % yang berarti terdapat 40,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Secara deskriptif distribusi frekwensi pada variabel kemampuan kerja pengawas di kabupaten kupang tinggi dan motivasi kerja pengawas tinggi, sedangkan untuk Profesionalisme guru PAI masuk pada kategori sangat tinggi
2. Variabel kemampuan kerja pengawas( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru PAI (Y)
3. Variabel Motivasi kerja Pengawas ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru PAI (Y)
4. Secara simultan kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru PAI (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (profesionalisme guru PAI) di kabupaten Kupang. Itu artinya kedua variabel tersebut sebenarnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan profesionalisme guru PAI. Sehingga jika kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas secara simultan

ditingkatkan maka akan menghasilkan peningkatan profesionalisme guru PAI di kabupaten secara signifikan.

5. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel kemampuan kerja pengawas ( $X_1$ ) dan motivasi kerja pengawas ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru dengan kontribusi sebesar 59,6 % sedangkan sisanya 40,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya factor kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, iklim kerja di sekolah yang kondusif, dukungan positif dari anggota keluarga guru di rumah terhadap aktifitas mengajar di sekolah, dukungan moral dari rekan sekolah, komite sekolah, peserta didik, dan masyarakat terhadap pengabdian guru dalam mengajar di sekolah, dan lain-lain.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan, diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi kementerian Agama Kabupaten Kupang dapat meningkatkan kemampuan individual pengawas melalui pemberian *reward* yang dapat mendorong pencapaian prestasi pengawas karena dengan adanya *reward* maka pengawas merasa dihargai prestasi dan kerja kerasnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pemberian *reward* misalnya dengan penambahan imbalan yang layak bagi pengawas berprestasi ataupun non finansil dengan mempublikasikan

pengawas yang berprestasi untuk meningkatkan aspek pengakuan bagi pengawas karena mereka merasa lebih bangga dengan prestasi kerjanya dan akan selalu berusaha untuk mencapai prestasi dalam bekerja.

2. Bagi Guru lebih meningkatkan lagi kompetensi profesionalnya secara berkesinambungan dengan lebih aktif mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang dilaksanakan oleh kementerian Agama maupun Dinas Pendidikan.

Optimalkan peran KKG dan MGMP sebagai wadah peningkatan profesionalitas guru.

3. Kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas adalah faktor eksternal dalam kaitannya dengan peningkatan profesionalisme guru. masih ada indikator lain seperti kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis, iklim kerja di sekolah yang kondusif, dukungan positif dari anggota keluarga guru dirumah terhadap aktifitas mengajar di sekolah, dukungan moral dari rekan sekolah, komite sekolah, peserta didik, dan masyarakat terhadap pengabdian guru dalam mengajar di sekolah juga faktor internal diantaranya latar belakang pendidikan guru, pengabdian dalam organisasi, pengalaman mengajar dan keadaan kesejahteraan guru, oleh karena itu, ini masukan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang intensif dan menyeluruh sehingga diharapkan mampu memberikan informasi yang valid tentang peningkatan profesionalisme guru. Juga karena jumlah

responden yang cukup kecil sehingga disarankan untuk melakukan penelitian ulang dengan meningkatkan jumlah responden.



## DAFTAR RUJUKAN

- AediNur, *Pengawasan Pendidikan, Tinjauan Teori dan Praktek*, Jakarta: PT RajaGrafindoPersada, 2014.
- Al-Maraghi, Ahmad Mushtafa, *Terjemah Tafsir Al-Maraghi*, Semarang : CV Toha Putra, 1989.
- Ali Mohmmad, *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum* Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- As ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995.
- As'ad Moh., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Atmosudirdjo, p. *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Kaunika, 1996.
- Bafadal, I, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Bahreis Hussein j, *Himpunan Hadits Shahih Muslim*, Surabaya: Al-Ikhlas, 1987.
- Barnawi & Mohammad Arifin, *Meningkatkan Kinerja Pengawas Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Danim Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Danuarta Adad, *Prestasi Kerja Menurut Para Ahli*, dalam <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-para-ahli.html>.
- Ditjen PMPTK Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, 2009.
- Faturahman Muhammad, Hindama Ruhyanani, *Sukses menjadi Pengawas Sekolah Ideal*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015.
- Gibson, J.L. et al, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 1996.
- Hadi, S., *Analisis Regresi*, Yogyakarta: Andi Osfet, 1995.

- Harum Ahmad,  
*Mengembangkan tanggung jawab (komitmen terhadap tugas dan kewajiban)*,  
 Dalam <https://bukunnq.wordpress.com/mengembangkan-tanggung-jawab-komitmen-terhadap-tugas-dan-kewajiban/>.
- Hasibuan Melayu S.P., *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*,  
 Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- Hendiyat Soetopo, *Pendidikan dan Pembelajaran (teori, permasalahan dan praktek)*,  
 Malang: UMM Press, 2005
- Heni Agustianingsih, Aunurrahman, Wahyudi, 2014,  
*Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kompetensi Guru SD Negeri*, Pontianak, FKIP, UNTAN, Program Magister Administrasi Pendidikan.  
<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/5509/6187>
- Kemendiknas, *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, Jakarta:  
 Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2011.
- Mangkunegara, Anwar P., *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Rifaka Aditama, 2009.
- Mantja, W,  
*Profesionalisasi Tenaga Pendidikan Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, Malang: Elang Mas, 2007.
- Merinda Noorma Novida Siregar.  
 “kontribusi kemampuan kerjadan motivasi kerjaterhadap kinerja pengawas di Sekolah Dasar.” [http://repository.upi.edu/2333/2/T\\_AD\\_P\\_1101587\\_ABSTRACT.pdf](http://repository.upi.edu/2333/2/T_AD_P_1101587_ABSTRACT.pdf)
- Milman Yusdi, “Pengertian Kemampuan”,  
 dalam <http://milmanyusdi.blogspot.co.id/2011/07/pengertian-kemampuan.html>
- Moleong Lexy J., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005
- Muchith Saekhan M, ,  
 “Ringkasan Desertasi Pembinaan Pengawas Sekolah/Madrasah di Kemenag perlu Pembaharuan.”  
 Dalam [http://saekanmuchith.blogspot.com/2011\\_04\\_01\\_archive.html](http://saekanmuchith.blogspot.com/2011_04_01_archive.html).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007  
Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Menteri Agama RI No.16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan  
Agama pada Sekolah

Peraturan Menteri Agama no.2 tahun 2012 tentang pengawas madrasah  
dan pengawas PAI di sekolah, Jakarta, Kemenag RI, 2012.

Permendiknas No. 12 tahun 2007 tentang standar Pengawas Sekolah/Madrasah

Pius A. dan Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, 1994.

Rahmania, Utari.

“Penguatan Fungsi Pengawas Sekolah dalam Kerangka Perbaikan Mutu Pendidikan di Indonesia.” Dalam  
[http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PENGUATAN%20FUNGSI%20PENGAWAS%20SEKOLAH\\_ISPI\\_RAHMANIA\\_0.pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PENGUATAN%20FUNGSI%20PENGAWAS%20SEKOLAH_ISPI_RAHMANIA_0.pdf)

Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : ALFABETA, 2013.

Saeri Abu, 2012,  
*Pengaruh antara Supervisi Pengawas Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pasirian Kabupaten Lumajang.* (Program Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam UIN Maliki Malang.

Sahertian dan Mataheru, *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981.

Sedarmayanti,  
*Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil* Bandung: PT Refika Aditama, 2010.

Siagian S.P, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Siagian S.P, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.

Sulaiman, 2013,

*Hubungan Supervisi Pengawas terhadap Kinerja dan Profesionalisme Guru Fisik pada SMA Negeri Kota Sigli, Thesis, dalam*  
<http://ejournal.unigha.ac.id/data/Journal%20%20SAINS%20Riset%20vol%201%20no%201%2013.pdf>

Sudin Ali, "Implementasi supervisi akademik terhadap proses Pembelajaran di Sekolah Dasar se Kabupaten Sumedang", *Jurnal Pendidikan Dasar*, Nomor, 9 April 2008.

Sudjana Nana dkk, *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, Jakarta: Kemendiknas, 2011.

Soejipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Suyanto, Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, Jakarta: Esensi, 2013.

Syaiful, Sagala,  
*Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru, Memberi Layanan Belajar yang Bermutu* Bandung: Alfabeta Cet. I, 2010.

Syukur NC, Fatah, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012.

Tafsir Ahmad *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 1994.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Depdiknas, 2008.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wirjana, Bernardin R., *Mencapai Manajemen Berkualitas; Organisasi, Kinerja, Program*, Yogyakarta: Andi Offset. 2007.

Winardi, J., *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen, Edisi I*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.

Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1987.

**Lampiran 1****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yang Terhormat, BAPAK /IBU GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM KAB.  
KUPANG

Di- Kuapng

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan Hormat,

Dengan ini saya menyampaikan bahwa saya adalah mahasiswa Program Magister MPI Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang akan mengadakan penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja pengawas dan motivasi kerja pengawas terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam.

Untuk kepentingan penelitian ini, saya akan meminta respon dari bapak/ibu dengan mengisi kuesioner yang ada, oleh karenanya, saya mohon kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk kiranya mengisi kuesioner ini dengan baik, lengkap, jujur, tanpa ada pengaruh dan tekanan pihak lain. Pendapat dan pandangan yang tercermin dalam jawaban bapak/ibu dalam kuesioner ini terjamin kerahasiaan.

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas kerjasamanya dan partisipasi bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Malang , 2016

Peneliti,

SUWAIBAH KAPA

**ANGKET PENELITIAN**  
**Kemampuan Kerja Pengawas**  
**DIISI OLEH GURU**

A. Mohon memberikan jawaban sesuai dengan apa adanya yang bapak/ibu ketahui dan rasakan dengan membubuhi tanda “Cek”(√) pada kotak yang tersedia.

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pengawas mengawasi pelaksanaan kurikulum PAI	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
2.	Pengawas mengawasi proses pembelajaran PAI	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
3.	Pengawas mengawasi kegiatan ekstrakurikuler	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
4.	Pengawas membimbing guru dalam penggunaan media, alat bantu, dan sumber belajar	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
5.	Pengawas ikut mengawasi kemajuan belajar siswa	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah

6.	Pengawas ikut mengawasi lingkungan belajar siswa	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
7.	Pengawas memberi bimbingan pelaksanaan pembelajaran yang efektif	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
8.	Pengawas membimbing guru dalam meningkatkan kompetensi profesional	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
9.	Pengawas membimbing guru dalam melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
10.	Pengawas membimbing guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
11.	Pengawas menasehati guru dalam meningkatkan kompetensi pribadi, sosial dan paedagogik	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
12.	Pengawas memantau ketahanan pembelajaran	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali

		<input type="checkbox"/> Tidakpernah
13.	Pengawas memantau pelaksanaan ujian mata pelajaran	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
14.	Pengawas memantau standar mutu hasil siswa	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
15.	Pengawas memantau pengadaan dan pemanfaatan sumber belajar	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
16.	Pengawas mengordinir pelaksanaan inovasi pembelajaran	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
17.	Pengawas mengordinir pengadaan sumber-sumber belajar	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah
18.	Pengawas mengordinir kegiatan peningkatan kemampuan profesi guru (kegiatan KKG-MGMP)	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarangsekali <input type="checkbox"/> Tidakpernah

**ANGKET PENELITIAN**  
**Motivasi Kerja Pengawas**  
**DIISI OLEH GURU**

**b. petunjuk pengisian**

1. Sebelum mengisi pernyataan-pernyataan berikut, kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk membacanya terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang bapak/ibuketahui dan rasakan, lalu bubuhilah tanda “Cek”(√) pada kotak yang tersedia.

No.	Pernyataan	Jawaban
1.	Pengawas mampu melaksanakan tugas sesuai prosedur	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
2.	Pengawas meningkatkan kinerja guru dalam mempertinggi mutu pembelajaran	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
3.	Pengawas membantu guru dalam meningkatkan rata-rata prestasi belajar siswa pada setiap sekolah binaannya	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
4.	Pengawas menerima segala konsekuensi dari hasil bimbingannya	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
5.	Pengawas membantu guru dalam menyusun SKP	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang

		<input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
6.	Pengawas memiliki strategi yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi guru	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
7.	Kehadiran pengawas di sekolah tepat waktu sesuai program kerja.	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
8.	Pengawas selalu mempunyai inisiatif dalam menangani masalah-masalah yang timbul	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
9.	Pengawas mampu bekerja sama dengan guru dalam meningkatkan mutu kinerja guru	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
10.	Guru menghargai kehadiran pengawas di sekolah.	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
11.	Kehadiran pengawas di sekolah disegani oleh kepala sekolah, guru dan karyawan	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
12.	Pengawas hadir pada setiap kegiatan KKG MGMP	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali

		<input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
13.	Pengawas dalam melaksanakan tugas menggunakan pendekatan yang bervariasi.	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
14.	Pengawas menggunakan kendaraan dinas dalam melaksanakan tugasnya	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
15.	Pengawas menyampaikan hasil karya ilmiahnya di forum guru (KKG-MGMP)	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah

**ANGKET PENELITIAN**  
**Profesionalisme Guru**  
**DIISI OLEH GURU**

**c. petunjuk pengisian**

Mohon memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan bapak/ibu, lalu bubuhilah tanda “Cek”(✓) pada kotak yang tersedia.

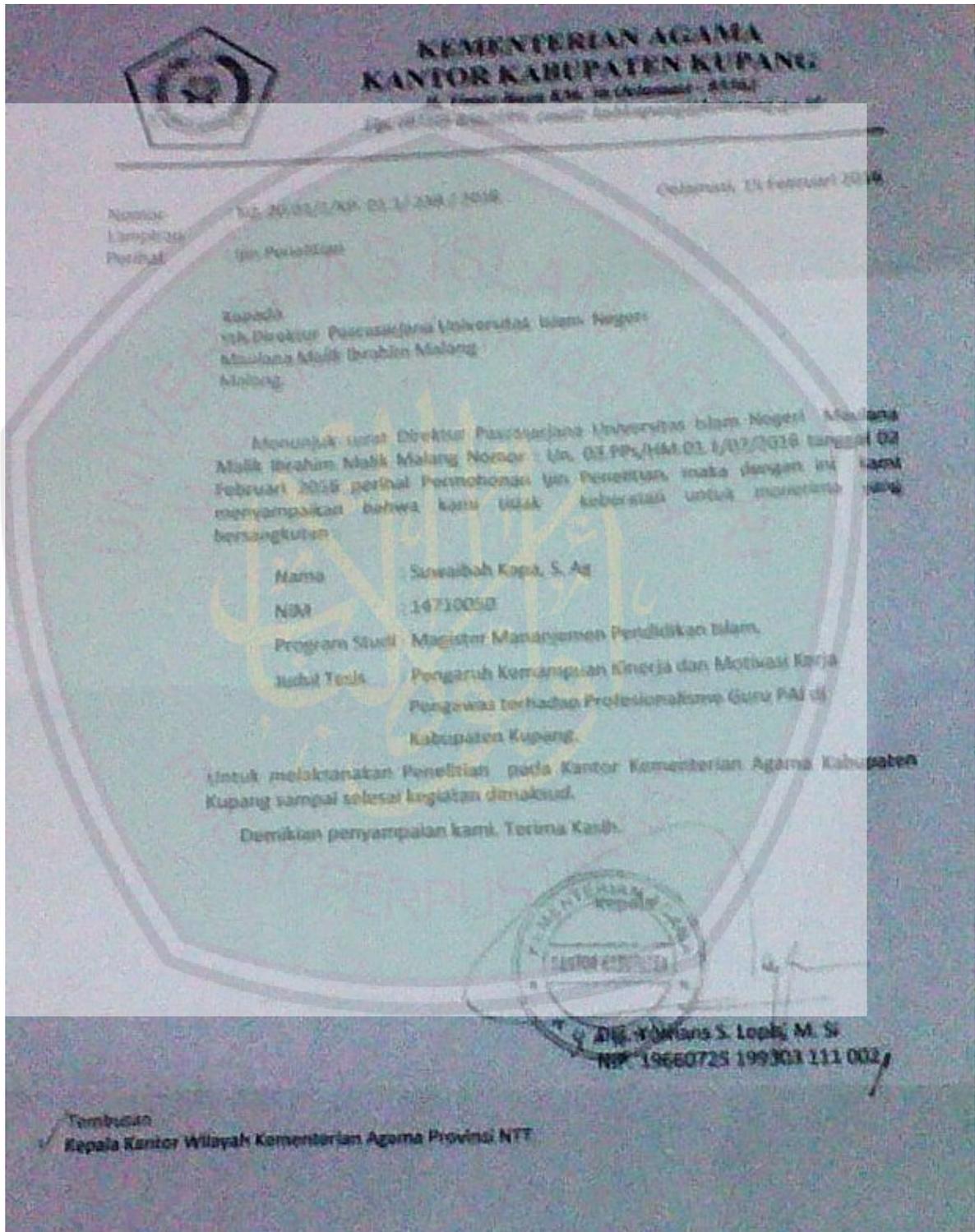
No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Kemampuan untuk menguasai kompetensi pembelajaran	<input type="checkbox"/> Sangat tinggi <input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah <input type="checkbox"/> Sangat rendah
2.	Kemampuan untuk merumuskan tujuan pembelajaran	<input type="checkbox"/> Sangat tinggi <input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah <input type="checkbox"/> Sangat rendah
3.	Kemampuan untuk merencanakan pembelajaran	<input type="checkbox"/> Sangat tinggi <input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah <input type="checkbox"/> Sangat rendah
4.	Kemampuan menguasai bahan/materi pelajaran	<input type="checkbox"/> Sangat tinggi <input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah <input type="checkbox"/> Sangat rendah
5.	Kemampuan menguasai strategi, metode, pendekatan dan teknik pembelajaran	<input type="checkbox"/> Sangat tinggi <input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah

		<input type="checkbox"/> Sangat rendah
6.	Kemampuan menggunakan media pembelajaran dan alat praga	<input type="checkbox"/> Sangat tinggi <input type="checkbox"/> Tinggi <input type="checkbox"/> Sedang <input type="checkbox"/> Rendah <input type="checkbox"/> Sangat rendah
7.	Senang menjadi anggota dan berperan aktif dalam melaksanakan program organisasi profesi	<input type="checkbox"/> Sangat aktif <input type="checkbox"/> aktif <input type="checkbox"/> Kurang aktif <input type="checkbox"/> Tidak aktif <input type="checkbox"/> Sangat tidak aktif
8.	Menerima tugas organisasi profesi sebagai bentuk tanggungjawab	<input type="checkbox"/> Sangat aktif <input type="checkbox"/> aktif <input type="checkbox"/> Kurang aktif <input type="checkbox"/> Tidak aktif <input type="checkbox"/> Sangat tidak aktif
9.	Memiliki kesesuaian latar belakang pendidikan keguruan	<input type="checkbox"/> Sangat sesuai <input type="checkbox"/> sesuai <input type="checkbox"/> kurang sesuai <input type="checkbox"/> tidak sesuai <input type="checkbox"/> Sangat tidak sesuai
10.	Menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
11.	Mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
12.	Mengutamakan tugas daripada kepentingan yang lain	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang

		<input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
13.	Melakukan bimbingan belajar tambahan bagi peserta didik	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
14.	Bertanggungjawab atas perkembangan hasil belajar siswa	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
15.	Berperan aktif dalam kegiatan masyarakat	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
16.	Peka terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
17.	Melakukan tugas dengan penuh dedikasi dan tidak mudah putus asa	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
18.	Membimbing siswa dengan penuh keakraban	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
19.	Memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali

		<input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
20.	Meningkatkan pengetahuan bidang profesi melalui (diklat fungsional, pelatihan, seminar dan workshop)	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
21	Meningkatkan kemampuan penggunaan ICT dalam pembelajaran	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah
22.	Mengembangkan diri dengan membuat karya tulis atau PTK	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Kurang <input type="checkbox"/> Tidak pernah
23.	Membuat karya inovatif berupa media pembelajaran interaktif dan alat peraga	<input type="checkbox"/> Selalu <input type="checkbox"/> Seringkali <input type="checkbox"/> Kadang-kadang <input type="checkbox"/> Jarang sekali <input type="checkbox"/> Tidak pernah

Lampiran 2



**Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Kuesioner**

a. Hasil Tabulasi Kuesioner Kemampuan Kerja Pengawas

NOMOR	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM																		Total	Mean
RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	1	4	4	3	3	4	4	3	1	57	3.17
2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	4	3	3	62	3.44
3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	5	80	4.44
4	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	47	2.61
5	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	47	2.61
6	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	49	2.72
7	4	4	2	1	3	3	1	2	1	1	4	4	3	2	4	1	1	1	42	2.33
8	5	3	1	3	1	1	2	5	1	1	4	1	4	2	1	3	1	5	44	2.44
9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	66	3.67
10	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	84	4.67
11	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4.00
12	4	4	1	2	3	4	5	5	4	2	5	3	3	2	3	3	3	2	58	3.22
13	5	4	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	4	44	2.44
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	86	4.78
15	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	5	3	1	3	1	4	64	3.56
16	5	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	3	4	5	5	70	3.89
17	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86	4.78
18	3	3	3	3	2	1	5	5	5	3	4	1	5	2	3	3	1	5	57	3.17
19	4	3	1	3	3	2	3	3	3	1	5	3	3	3	3	3	2	3	51	2.83
20	5	3	2	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	78	4.33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73	4.06
22	5	5	1	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	3	5	76	4.22
23	5	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	72	4.00
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	4	5	77	4.28
25	5	4	1	4	3	1	3	4	4	1	4	1	4	3	3	3	3	4	55	3.06
26	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	3	4	4	2	3	4	3	4	63	3.50
27	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	3	5	73	4.06
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	2	5	78	4.33
29	4	4	2	4	1	2	4	5	5	4	4	3	5	3	3	4	2	5	64	3.56
30	5	3	3	4	3	4	4	3	3	1	3	5	5	4	4	4	3	5	66	3.67
31	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	67	3.72
32	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	2	4	4	73	4.06
33	5	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	69	3.83
34	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3	2	5	70	3.89
35	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	83	4.61
n= 35 Resp	154	142	96	131	119	113	139	143	139	108	142	121	139	121	116	131	107	142	2303	

## b. Hasil Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Pengawas

NOMOR RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM															Total	Mean
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15		
1	4	2	2	2	1	2	3	3	3	5	2	5	5	5	4	48	3.20
2	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	68	4.53
3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	68	4.53
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	1	4	4	5	3	58	3.87
5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	1	52	3.47
6	4	4	3	2	2	3	4	4	4	5	4	4	3	5	1	52	3.47
7	4	1	1	2	1	1	4	2	2	4	3	3	2	2	1	33	2.20
8	3	2	3	3	1	2	5	3	3	5	5	3	2	2	1	43	2.87
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
10	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	71	4.73
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	57	3.80
12	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	66	4.40
13	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	63	4.20
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74	4.93
15	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	2	3	5	5	1	63	4.20
16	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	1	3	4	5	3	59	3.93
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	73	4.87
18	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	3	3	2	61	4.07
19	5	5	2	3	2	3	5	4	5	5	3	3	4	5	1	55	3.67
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	73	4.87
21	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	63	4.20
22	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	2	3	4	5	2	61	4.07
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	66	4.40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4.00
25	4	3	2	3	2	2	4	2	2	5	1	3	3	5	1	42	2.80
26	4	5	3	4	2	3	4	4	5	5	1	2	3	4	4	53	3.53
27	3	4	3	2	2	3	4	4	3	5	4	3	2	5	1	48	3.20
28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	1	68	4.53
29	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	2	3	3	4	4	62	4.13
30	3	4	4	5	3	4	2	1	2	3	3	3	3	2	2	44	2.93
31	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	65	4.33
32	4	3	2	3	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	58	3.87
33	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	68	4.53
34	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	64	4.27
35	5	4	4	3	1	5	3	4	5	5	5	3	3	5	1	56	3.73
n= 35 Resp	155	147	131	130	124	135	151	141	149	169	130	130	135	150	98	2075	

c. Hasil Tabulasi Kuesioner Profesionalisme Guru

NOMOR RESPONDEN	JAWABAN RESPONDEN UNTUK ITEM																							Total	Mean
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23		
1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	1	1	73	3.17
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	101	4.39
3	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	101	4.39
4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3	91	3.96
5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	88	3.83
6	4	4	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	83	3.61
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	1	74	3.22
8	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	86	3.74
9	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	3.78
10	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	102	4.43
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	97	4.22
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	95	4.13
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	86	3.74
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	113	4.91
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	106	4.61
16	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	106	4.61
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	107	4.65
18	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	98	4.26
19	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	92	4.00
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	102	4.43
21	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	95	4.13
22	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	98	4.26
23	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	100	4.35
24	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	1	4	5	4	4	4	3	4	96	4.17
25	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	2	3	94	4.09
26	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	96	4.17
27	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	92	4.00
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	2	1	96	4.17
29	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	107	4.65
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	91	3.96
31	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	106	4.61
32	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	95	4.13
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	100	4.35
34	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	99	4.30
35	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	3	101	4.39
n= 35 Resp	143	145	146	148	131	128	139	142	152	166	155	169	146	164	156	155	163	164	153	146	129	109	105	3354	

**Lampiran 4 : Analisis Validitas, Reliabilitas, r tabel, F tabel dan t tabel**

**1. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja Pengawas**

Correlations		
		x1
x1	Pearson Correlation	1
	N	35
x1.1	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
x1.2	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.3	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.4	Pearson Correlation	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.5	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.6	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.7	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.8	Pearson Correlation	.656**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.9	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.10	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.11	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	35
x1.12	Pearson Correlation	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.13	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	35
x1.14	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.15	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.16	Pearson Correlation	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.17	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x1.18	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	18

## 2. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Pengawas

**Correlations**

		x2
x2	Pearson Correlation	1
	N	35
x2.1	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.2	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.3	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.4	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.5	Pearson Correlation	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.6	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.7	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
x2.8	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.9	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.10	Pearson Correlation	.389*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	35
x2.11	Pearson Correlation	.395*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	35
x2.12	Pearson Correlation	.390*
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	35
x2.13	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x2.14	Pearson Correlation	.414*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	35
x2.15	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N
Cases	Valid	35
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	35

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	15

### 3. Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme Guru PAI

Correlations		
		y
y	Pearson Correlation	1
	N	35
y1	Pearson Correlation	.388*
	Sig. (2-tailed)	.021
	N	35
y2	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y3	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y4	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y5	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y6	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y7	Pearson Correlation	.428*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	35
y8	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y9	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	35
y10	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y11	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y12	Pearson Correlation	.427*
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	35
y13	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	35
y14	Pearson Correlation	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y15	Pearson Correlation	.449**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	35
y16	Pearson Correlation	.351*
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	35
y17	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	35
y18	Pearson Correlation	.539**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
y19	Pearson Correlation	.517**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
y20	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y21	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
y22	Pearson Correlation	.498**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
y23	Pearson Correlation	.433**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N
Cases	Valid	35
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	35

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	23

### Lampiran 5 : r table (Pearson Product Moment)

r Table (Pearson Product Moment)  
(Level of Significance 0.05 and 2 Tailed)

<b>N</b>	<b>r</b>	<b>N</b>	<b>r</b>
3	0.997	41	0.308
4	0.950	42	0.304
5	0.878	43	0.301
6	0.811	44	0.297
7	0.755	45	0.294
8	0.707	46	0.291
9	0.666	47	0.288
10	0.632	48	0.285
11	0.602	49	0.282
12	0.576	50	0.279
13	0.553	51	0.276
14	0.532	52	0.273
15	0.514	53	0.27
16	0.497	54	0.268
17	0.482	55	0.265
18	0.468	56	0.263
19	0.456	57	0.261
20	0.444	58	0.258
21	0.433	59	0.256
22	0.423	60	0.254
23	0.413	61	0.252
24	0.404	62	0.25
25	0.396	63	0.248
26	0.388	64	0.246
27	0.381	65	0.244
28	0.374	66	0.242
29	0.367	67	0.24
30	0.361	68	0.239
31	0.355	69	0.237
32	0.349	70	0.235
33	0.344	71	0.233
34	0.339	72	0.232
35	0.334	73	0.23
36	0.329	74	0.229
37	0.325	75	0.227
38	0.320	76	0.226
39	0.316	77	0.224
40	0.312	78	0.223
41	0.308	79	0.221
42	0.304	80	0.22

Sumber: SPSS 17; Duwi Priyatno; 2009

Lampiran 6 : F tabel

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 1)  
 [top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
df denominator	1	161 4052	199 4999	216 5404	225 5624	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6083	244 6107	245 6126	245 6143
	2	18.51 99	19.00 99	19.16 99	19.25 99	19.30 99	19.33 99	19.35 99	19.37 99	19.38 99	19.40 99	19.40 99	19.41 99	19.42 99	19.42 99
	3	10.13 34.12	9.55 30.82	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.89 27.67	8.85 27.49	8.81 27.34	8.79 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.73 26.98	8.71 26.92
	4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.55	5.94 14.45	5.91 14.37	5.89 14.31	5.87 14.25
	5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.46	4.82 10.29	4.77 10.16	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.66 9.82	4.64 9.77
	6	5.99 13.75	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.98 7.66	3.96 7.60
	7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 6.99	3.73 6.84	3.68 6.72	3.64 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.55 6.41	3.53 6.36
	8	5.32 11.26	4.46 8.65	4.07 7.59	3.84 7.01	3.69 6.63	3.58 6.37	3.50 6.18	3.44 6.03	3.39 5.91	3.35 5.81	3.31 5.73	3.28 5.67	3.26 5.61	3.24 5.56
	9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.61	3.23 5.47	3.18 5.35	3.14 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.05 5.05	3.03 5.01
	10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.20	3.07 5.06	3.02 4.94	2.98 4.85	2.94 4.77	2.91 4.71	2.89 4.65	2.86 4.60
	11	4.84 9.65	3.98 7.21	3.59 6.22	3.36 5.67	3.20 5.32	3.09 5.07	3.01 4.89	2.95 4.74	2.90 4.63	2.85 4.54	2.82 4.46	2.79 4.40	2.76 4.34	2.74 4.29
	12	4.75 9.33	3.89 6.93	3.49 5.95	3.26 5.41	3.11 5.06	3.00 4.82	2.91 4.64	2.85 4.50	2.80 4.39	2.75 4.30	2.72 4.22	2.69 4.16	2.66 4.10	2.64 4.05
	13	4.67 9.07	3.81 6.70	3.41 5.74	3.18 5.21	3.03 4.86	2.92 4.62	2.83 4.44	2.77 4.30	2.71 4.19	2.67 4.10	2.63 4.02	2.60 3.96	2.58 3.91	2.55 3.86
	14	4.60 8.86	3.74 6.51	3.34 5.56	3.11 5.04	2.96 4.69	2.85 4.46	2.76 4.28	2.70 4.14	2.65 4.03	2.60 3.94	2.57 3.86	2.53 3.80	2.51 3.75	2.48 3.70
	15	4.54 8.68	3.68 6.36	3.29 5.42	3.06 4.89	2.90 4.56	2.79 4.32	2.71 4.14	2.64 4.00	2.59 3.89	2.54 3.80	2.51 3.73	2.48 3.67	2.45 3.61	2.42 3.56

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 2)  
 [top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14														
df denominator	16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.62	3.55	3.50	3.45
	17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	8.40	6.11	5.19	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.46	3.40	3.35
	18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	8.29	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.84	3.71	3.60	3.51	3.43	3.37	3.31	3.26
	19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.24	3.19
	20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.70	3.56	3.46	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13
	21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.64	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.12	3.07
	22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	7.95	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.07	3.02
	23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	3.02	2.97
	24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17	3.09	3.03	2.98	2.93
	25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	7.77	5.57	4.68	4.18	3.85	3.63	3.46	3.32	3.22	3.13	3.06	2.99	2.94	2.89
	26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.22	2.18	2.15	2.09	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.18	3.09	3.02	2.96	2.90	2.86
	27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	7.68	5.49	4.60	4.11	3.78	3.56	3.39	3.26	3.15	3.06	2.99	2.93	2.87	2.82
	28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.12	3.03	2.96	2.90	2.84	2.79
	29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	7.60	5.42	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.09	3.00	2.93	2.87	2.81	2.77
	30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.07	2.98	2.91	2.84	2.79	2.74

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 3)  
 [top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
df denominator	31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
		7.53	5.36	4.48	3.99	3.67	3.45	3.28	3.15	3.04	2.96	2.88	2.82	2.77	2.72
	32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
		7.50	5.34	4.46	3.97	3.65	3.43	3.26	3.13	3.02	2.93	2.86	2.80	2.74	2.70
	33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
		7.47	5.31	4.44	3.95	3.63	3.41	3.24	3.11	3.00	2.91	2.84	2.78	2.72	2.68
	34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
		7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.39	3.22	3.09	2.98	2.89	2.82	2.76	2.70	2.66
	35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
		7.42	5.27	4.40	3.91	3.59	3.37	3.20	3.07	2.96	2.88	2.80	2.74	2.69	2.64
	36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
		7.40	5.25	4.38	3.89	3.57	3.35	3.18	3.05	2.95	2.86	2.79	2.72	2.67	2.62
	37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
		7.37	5.23	4.36	3.87	3.56	3.33	3.17	3.04	2.93	2.84	2.77	2.71	2.65	2.61
	38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
		7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.92	2.83	2.75	2.69	2.64	2.59
	39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95
		7.33	5.19	4.33	3.84	3.53	3.30	3.14	3.01	2.90	2.81	2.74	2.68	2.62	2.58
	40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95
		7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80	2.73	2.66	2.61	2.56
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	
	7.30	5.16	4.30	3.81	3.50	3.28	3.11	2.98	2.87	2.79	2.71	2.65	2.60	2.55	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	
	7.28	5.15	4.29	3.80	3.49	3.27	3.10	2.97	2.86	2.78	2.70	2.64	2.59	2.54	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	
	7.26	5.14	4.27	3.79	3.48	3.25	3.09	2.96	2.85	2.76	2.69	2.63	2.57	2.53	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	
	7.25	5.12	4.26	3.78	3.47	3.24	3.08	2.95	2.84	2.75	2.68	2.62	2.56	2.52	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	
	7.23	5.11	4.25	3.77	3.45	3.23	3.07	2.94	2.83	2.74	2.67	2.61	2.55	2.51	

VassarStats: Table of Critical F Values (p. 3)  
 [top entry for .05 level; bottom entry for .01 level]

		df numerator													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
df denominator	31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
		7.53	5.36	4.48	3.99	3.67	3.45	3.28	3.15	3.04	2.96	2.88	2.82	2.77	2.72
		4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
		7.50	5.34	4.46	3.97	3.65	3.43	3.26	3.13	3.02	2.93	2.86	2.80	2.74	2.70
		4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
		7.47	5.31	4.44	3.95	3.63	3.41	3.24	3.11	3.00	2.91	2.84	2.78	2.72	2.68
		4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
		7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.39	3.22	3.09	2.98	2.89	2.82	2.76	2.70	2.66
		4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
		7.42	5.27	4.40	3.91	3.59	3.37	3.20	3.07	2.96	2.88	2.80	2.74	2.69	2.64
		4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
		7.40	5.25	4.38	3.89	3.57	3.35	3.18	3.05	2.95	2.86	2.79	2.72	2.66	2.62
		4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
		7.37	5.23	4.36	3.87	3.56	3.33	3.17	3.04	2.93	2.84	2.77	2.71	2.65	2.61
		4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
		7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.92	2.83	2.75	2.69	2.64	2.59
		4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95
		7.33	5.19	4.33	3.84	3.53	3.30	3.14	3.01	2.90	2.81	2.74	2.68	2.62	2.58
		4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95
		7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.89	2.80	2.73	2.66	2.61	2.56
	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	
	7.30	5.16	4.30	3.81	3.50	3.28	3.11	2.98	2.87	2.79	2.71	2.65	2.60	2.55	
	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	
	7.28	5.15	4.29	3.80	3.49	3.27	3.10	2.97	2.86	2.78	2.70	2.64	2.59	2.54	
	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	
	7.26	5.14	4.27	3.79	3.48	3.25	3.09	2.96	2.85	2.76	2.69	2.63	2.57	2.53	
	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	
	7.25	5.12	4.26	3.78	3.47	3.24	3.08	2.95	2.84	2.75	2.68	2.62	2.56	2.52	
	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	
	7.23	5.11	4.25	3.77	3.45	3.23	3.07	2.94	2.83	2.74	2.67	2.61	2.55	2.51	