

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN GURU TERHADAP PROFESIONALITAS GURU**

**(Tesis)**

**Oleh**

**SURYA PURNAMA PUTRA**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN GURU TERHADAP PROFESIONALITAS GURU**

**Oleh**

**SURYA PURNAMA PUTRA**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru secara parsial dan simultan terhadap profesionalitas guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *ex post facto*. Populasi pada penelitian ini yaitu 142 guru SMP Negeri di Kecamatan Banjit, dengan menggunakan rumus *slovin* sehingga terpilih 105 guru sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat regresi yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan linieritas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif supervisi akademik terhadap profesionalitas guru (2) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap profesionalitas guru (3) terdapat pengaruh positif kepuasan guru terhadap profesionalitas guru (4) terdapat pengaruh positif supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap profesionalitas guru.

Kata Kunci: supervisi akademik, motivasi kerja, kepuasan guru, profesionalitas guru.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF ACADEMIC SUPERVISION, WORK MOTIVATION AND TEACHER SATISFACTION ON TEACHER PROFESSIONALITY**

**By**

**SURYA PURNAMA PUTRA**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of academic supervision, work motivation and teacher satisfaction partially and simultaneously on teacher professionalism. This research uses a quantitative approach with the type of ex post facto. The population in this study were 142 state junior high school teachers in Banjit District, using the slovin formula so that 105 teachers were selected as the sample. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis used simple regression and multiple regression, which had previously been carried out regression prerequisite tests, namely the normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity, and linearity. The results of this study indicate that (1) there is a positive effect of academic supervision on teacher professionalism (2) there is a positive effect of work motivation on teacher professionalism (3) there is a positive effect of teacher satisfaction on teacher professionalism (4) there is a positive effect of academic supervision, work motivation and teacher satisfaction on teacher professionalism.

Keywords: academic supervision, work motivation, teacher satisfaction, teacher professionalism.

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, MOTIVASI KERJA DAN  
KEPUASAN GURU TERHADAP PROFESIONALITAS GURU**

**Oleh**

**SURYA PURNAMA PUTRA**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER PENDIDIKAN**

**Pada**

**Program Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Tesis : **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK,  
MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN  
GURU TERHADAP  
PROFESIONALITAS GURU**

Nama Mahasiswa : Surya Purnama Putra

Nomor Pokok Mahasiswa : 2123012014

Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



1. Komisaris Pembimbing

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

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

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

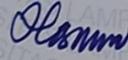
**Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.**  
NIP. 19741220 200912 1 002

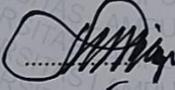
Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Pendidikan

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

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D. 

Sekretaris : Dr. Riswanti Rini, M.Si. 

Penguji Anggota : 1. Dr. Handoko, M.Pd. 

2. Dr. Sultan Djasmi, M.Pd. 

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Sunyono, M.Si.

NIP. 19651230 199111 1 001



Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.

NIP. 19640326 198902 1 001

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 13 Juli 2023

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengaruh supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap profesionalitas guru” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Maka saya sanggup dituntut berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Bandar Lampung, 13 Juli 2023

Yang menyatakan



Surya Purnama Putra

NPM. 2123012014

## RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Surya Purnama Putra. Penulis lahir di Tanjung Karang pada tanggal 7 Juli 1998. Penulis merupakan anak bungsu dari 2 bersaudara. Penulis memiliki orang tua yang sangat menyayangi, mendukung, dan memberikan semangat penulis untuk terus belajar dan berkarya. Selain itu penulis juga memiliki seorang kakak yang selalu membimbing dan memotivasi serta menjadi inspirasi penulis dalam berbagai hal. Penulis beragama Hindu. Penulis tinggal di Bali Sadhar Utara, Kecamatan Banjit, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung.

Penulis mengawali pendidikan formal pada tahun 2005 di SD Negeri 3 Bali Sadhar Utara, Kecamatan Banjit, dan lulus pada tahun 2010. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Banjit, Kecamatan Banjit pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis meneruskan pendidikan di SMA Fransiskus Bandar Lampung, dan lulus pada tahun 2016. Setelah lulus SMA penulis meneruskan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi Negeri di Lampung yaitu Universitas Lampung dengan memilih Program Studi Pendidikan Biologi. Penulis menyelesaikan studi jenjang S1 pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Lampung.

## **MOTTO**

**Tiada Yang Sulit Jika Hyang Widhi Memudahkan**  
**Tiada Yang Berat Jika Hyang Widhi Meringankan**  
**Tiada Yang Mampu Melawan Jika Hyang Widhi Berkehendak**

## **PERSEMBAHAN**

### **“Om Swastyastu”**

Saya persembahkan karya tulis ini untuk orang yang sangat berharga dalam hidup saya, yang saya sayangi, dan yang saya cintai:

### **Kedua Orang Tua Saya**

**Bapak Ketut Mutiara Sunarjaya, S.Pd., M.M.**

**dan Ibu Nyoman Sukeni, S.Pd.**

Semoga Tuhan senantiasa memberikan kesehatan, keselamatan, kebahagiaan, kedamaian, rejeki yang baik dan selalu memberkati setiap langkah bapak ibu.

### **Kakak Saya**

**Wulan Tertiana Santhi, M.Keb., AIFO**

Semoga Tuhan memberikan cinta kasih karunia-Nya kepada kakak, menuntun dan memberkati setiap langkah kakak dalam menggapai cita dan asa, memberikan kemudahan dalam segala hal yang ingin kakak capai, dan semoga ilmu yang kakak peroleh dapat berguna, bermanfaat, menolong serta membantu banyak orang.

### **Dosen Universitas Lampung**

Semoga Tuhan senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan untuk Bapak dan Ibu Dosen yang saya hormati, semoga ilmu yang ditularkan kepada saya kelak dapat berguna dan bermanfaat untuk saya dan orang di sekitar saya, serta dapat menjadi dasar bekal saya untuk meneruskan pendidikan selanjutnya.

**Almamater Tercinta, Universitas Lampung**

**“Om Santih, Santih, Santih Om”**

## SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja dan Kepuasan Guru Terhadap Profesionalitas Guru.

Untuk melaksanakan penelitian ini, penulis menyadari perlu bimbingan, pengarahan, semangat dari berbagai pihak sehingga penyusunan Tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan arahan dan kemudahan.
3. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memfasilitasi dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Hasan Hariri, S.Pd., M.B.A., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, sekaligus Pembimbing I, terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediaannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Pembimbing II dan Sekretaris Penguji, terimakasih atas arahan, bimbingan, motivasi dan kesediaannya dalam memberikan bimbingan selama menyelesaikan tesis ini.

7. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd., selaku Penguji I, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak Dr. Sultan Djasmi, M.Pd., selaku Penguji II, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung, terimakasih atas ilmu yang Bapak dan Ibu berikan.
10. Bapak dan Ibu Staff Administrasi Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lampung, terimakasih atas arahan dan kemudahan diberikan dalam penyusunan tesis ini.
11. Kepala Sekolah SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan yang telah memberikan izin dalam proses menyelesaikan tesis ini.
12. Bapak/Ibu Guru SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian.
13. Teman-teman mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2021, terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan, saling membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
14. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya.

Semoga dengan kebaikan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan pada peneliti mendapat balasan pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa dan semoga tesis ini bermanfaat.

Bandar Lampung, 13 Juli 2023  
Penulis

Surya Purnama Putra  
NPM. 2123012014

## DAFTAR ISI

<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Penelitian.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
1.7 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Supervisi Akademik .....	11
2.1.1 Pengertian Supervisi Akademik .....	11
2.1.2 Tujuan dan fungsi Supervisi Akademik .....	13
2.1.3 Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik .....	14
2.1.4 Indikator Supervisi Akademik .....	15
2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	16
2.2.2 Teori Motivasi .....	19
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja .....	22
2.3 Kepuasan Guru.....	24
2.3.1 Pengertian Kepuasan Guru .....	24
2.3.2 Dimensi Kepuasan Guru .....	29
2.4 Profesionalitas Guru.....	31
2.4.1 Kompetensi Guru .....	31

2.4.2 Kompetensi Profesionalitas Guru .....	34
2.4.3 Dimensi Profesionalitas Guru .....	41
2.5 Kerangka Berpikir .....	42
2.6 Hipotesis Penelitian.....	44
<b>III. Metode Penelitian.....</b>	<b>45</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan Sampel .....	45
3.2.1 Populasi .....	45
3.2.2 Sampel .....	46
3.3 Variabel Penelitian .....	48
3.3.1 Variabel Terikat.....	48
3.3.2 Variabel Bebas .....	48
3.4 Definisi Konseptual .....	49
3.5 Definisi Operasional .....	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	53
3.7 Uji Analisis Instrumen .....	55
3.7.1 Uji Validitas .....	55
3.7.2 Uji Reabilitas .....	55
3.8 Uji Prasyarat Data .....	56
3.8.1 Uji Normalitas .....	56
3.8.2 Uji Heterokedastisitas.....	57
3.8.3 Uji Multikolinieritas .....	57
3.8.4 Uji Linieritas.....	58
3.9 Teknik Analisis Data .....	59
3.9.1 Regresi Linier Sederhana.....	59
3.9.2 Regresi Linier Berganda .....	60
<b>IV. Hasil dan Pembahasan .....</b>	<b>63</b>
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	63
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	64
4.3 Pengujian Prasyarat Analisis Data .....	71
4.4 Pengujian Hipotesis.....	75
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	85

4.6 Keterbatasan Penelitian .....	90
<b>V. Simpulan dan Saran .....</b>	<b>92</b>
5.1 Simpulan .....	92
5.2 Implikasi.....	93
5.3 Saran.....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>105</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Hasil Rata-Rata Nilai UKG Provinsi Lampung.....	3
2. Jumlah Populasi .....	46
3. Jumlah Sampel .....	48
4. Kisi-Kisi Variabel Profesionalitas Guru.....	51
5. Kisi-Kisi Variabel Supervisi Akademik .....	51
6. Kisi-Kisi Variabel Motivasi Kerja.....	52
7. Kisi-Kisi Variabel Kepuasan Guru.....	53
8. Pembobotan Nilai Variabel .....	55
9. Data SMP Negeri Kecamatan Banjit.....	63
10. Perhitungan Statistik Data Penelitian.....	64
11. Kategori Profesionalitas Guru.....	66
12. Kategori Supervisi Akademik .....	67
13. Kategori Motivasi Kerja.....	69
14. Kategori Kepuasan Guru.....	70
15. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian.....	72
16. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data Penelitian.....	73
17. Hasil Uji Multikolinieritas Data Penelitian.....	74
18. Hasil Uji Linieritas Data Penelitian .....	75
19. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_1$ Terhadap Y .....	76
20. Koefisien Korelasi $X_1$ Terhadap Y.....	77
21. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_2$ Terhadap Y .....	77
22. Koefisien Korelasi $X_2$ Terhadap Y .....	78
23. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana $X_3$ Terhadap Y .....	79
24. Koefisien Korelasi $X_3$ Terhadap Y .....	80
25. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda $X_1 X_2 X_3$ Terhadap Y .....	81
26. Hasil Uji Pengaruh $X_1 X_2 X_3$ Terhadap Y .....	82

27. Koefisien Korelasi $X_1$ $X_2$ $X_3$ Terhadap Y .....	83
28. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis .....	84

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Pikir .....	44
2. Lokasi Penelitian.....	64
3. Distribusi Skor Profesionalitas Guru .....	66
4. Distribusi Skor Supervisi Akademik.....	68
5. Distribusi Skor Motivasi Kerja .....	69
6. Distribusi Skor Kepuasan Guru .....	71
7. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Profesionalitas Guru .....	77
8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalitas Guru.....	79
9. Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Profesionalitas Guru.....	80
10. Pengaruh Supervisi Akademik Motivasi Kerja dan Kepuasan Guru Terhadap Profesionalitas Guru .....	83
11. Pengaruh Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat.....	84
12. Besar Pengaruh $X_1$ $X_2$ $X_3$ Terhadap Y .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Jadwal Penelitian.....	106
2. Surat-Surat Ijin Penelitian .....	107
3. Surat Permintaan Angket Penelitian.....	121
4. Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Reabilitas.....	122
5. Data Hasil Uji Coba Instrumen .....	132
6. Hasil Uji Coba Instrumen Profesionalitas Guru.....	132
7. Hasil Uji Coba Instrumen Supervisi Akademik .....	133
8. Hasil Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja .....	134
9. Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Guru.....	135
10. Hasil Uji Coba Validitas Instrumen.....	137
11. Hasil Uji Coba Reabilitas Instrumen.....	167
12. Instrumen Penelitian yang Digunakan Dalam Penelitian.....	172
13. Data Hasil Penelitian .....	179
14. Analisis Uji Prasyarat Data .....	190
15. Uji Heteroskedastisitas .....	191
16. Uji Linieritas .....	191
17. Uji Multikolinieritas.....	193
18. Uji Regresi .....	193

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dalam kelangsungan hidup setiap individu maupun keberlangsungan generasi bangsa. Pendidikan merupakan upaya yang terencana dalam proses pembimbingan dan pembelajaran bagi individu agar berkembang dan tumbuh menjadi manusia yang mandiri, bertanggungjawab, hidup bersosial, berilmu, dan kreatif (Mayshandy, 2019). Menurut Bapak Pendidikan Nasional Indonesia, Ki Hajar Dewantara pendidikan adalah tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, yang memiliki makna yakni pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Pengertian mengenai pendidikan di atas, memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pentingnya pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan membangun martabat bangsa, maka pemerintah berusaha memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk mengatasi berbagai masalah di bidang peningkatan pendidikan (Alpian dkk, 2019). Pentingnya pendidikan untuk masyarakat terus diintervensi pemerintah dalam memajukan pendidikan nasional (Sholahudin dkk, 2019).

Pentingnya pendidikan bagi insan manusia akan memberikan kualitas yang baik bagi insan manusia yang menjalankan pendidikan bagi dirinya. Kualitas manusia

Indonesia dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu oleh pendidik profesional. Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya kualitas pendidikan, ini dikarenakan kompetensi profesional guru sangat mengedepankan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan mengajar yang merupakan suatu proses yang kompleks, tidak hanya sekedar menyampaikan informasi dari guru kepada siswa tetapi juga bagaimana guru mampu untuk bisa mengidentifikasi apa yang menjadi kebutuhan siswanya ketika proses pembelajaran berlangsung. Banyak kegiatan atau tindakan yang harus dilakukan terutama menyangkut hasil belajar siswa yang lebih baik. Kompetensi profesional guru menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki setiap guru yang ikut berperan serta dalam menjalankan proses pelaksanaan pembelajaran pada berbagai tingkat pendidikan formal.

Untuk mendukung kedudukan seorang guru sebagai tenaga profesional, maka guru harus memiliki dan menguasai standar kompetensi profesional guru. (Atmuji dan Suling, 2015:6) mengemukakan bahwa “kompetensi profesional guru adalah kemampuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru yang berhubungan dalam menjalankan tugas keguruan sebagai pengajar yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu tertentu. (Haryanti, 2010: 33) juga mengemukakan bahwa “kompetensi profesional guru adalah kemampuan keterampilan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya secara maksimal karena memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya yang ditandai oleh kompetensi yang menjadi syarat. Sebagai pendidik profesional, maka guru wajib memiliki kompetensi.

Meskipun profesionalitas guru merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya kualitas pendidikan yang baik, namun nyatanya berdasarkan data UKG provinsi Lampung menunjukkan nilai yang rendah. Penilaian Uji Kompetensi Guru (UKG) yang disajikan pada tabel 1.1 hasil penilaian tersebut merupakan penilaian Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilakukan Kemdikbud

pada tahun 2021, dimana penilaian selanjutnya atau terbaru belum dilaksanakan kembali. Berdasarkan data UKG Provinsi Lampung seperti pada tabel 1.1 di bawah, menampilkan beberapa kategori termasuk profesionalitas guru yang menunjukkan nilai perolehan rerata 52,49 untuk wilayah kabupaten Way Kanan. Namun angka tersebut masih tergolong rendah dibandingkan dengan nilai perolehan rerata UKG Nasional yaitu 55,55 untuk kategori profesionalitas. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa profesionalitas guru SMP Negeri di Kabupaten Way Kanan masih tergolong belum optimal sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian tentang profesionalitas guru di Kecamatan Banjit.

Tabel 1.1 Data UKG Provinsi Lampung

No	Nama Wilayah	Provinsi	SMP	Pedagogik	Profesional	Rata-Rata
1	Lampung Selatan	Lampung	55,72	49,97	55,66	53,95
2	Lampung Tengah	Lampung	56,25	49,49	55,59	53,76
3	Lampung Utara	Lampung	52,48	47,16	51,77	50,39
4	Lampung Barat	Lampung	53,41	47,50	52,73	51,16
5	Tulang Bawang	Lampung	54,75	48,57	54,17	52,49
6	Tanggamus	Lampung	54,82	47,82	53,22	51,60
7	Lampung Timur	Lampung	55,52	49,12	55,35	53,48
8	<b>Way Kanan</b>	Lampung	52,86	47,60	52,49	51,02
9	Pesawaran	Lampung	54,79	48,64	54,36	52,64
10	Pringsewu	Lampung	57,91	51,21	56,64	55,01
11	Mesuji	Lampung	54,64	49,70	55,34	53,65
12	Tulang Bawang Barat	Lampung	55,23	49,00	55,05	53,23
13	Pesisir Barat	Lampung	52,04	45,31	49,84	48,48
14	Bandar Lampung	Lampung	57,18	52,82	58,73	56,95
15	Metro	Lampung	58,82	54,79	60,72	58,94

Sumber: *Neraca Pendidikan Daerah 2021*

Rendahnya nilai capaian rerata profesionalitas guru yang rendah bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2017 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, menerangkan bahwasannya kompetensi seorang guru terdapat kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang mana masing-masing kompetensi tersebut memuat kompetensi inti yang harus dipenuhi oleh seorang guru jika ingin menjadi guru yang

kompeten dan profesional. Jika seorang guru tidak dapat memenuhi kompetensi tersebut maka dapat dikatakan profesionalitas guru tersebut rendah.

Selain daripada faktor kompetensi dasar guru ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalitas guru seperti supervisi akademik, motivasi kerja, dan kepuasan guru. Pengaruh supervisor juga memberikan dampak dalam terbentuknya profesionalitas guru seperti memberikan bimbingan dan membantu guru untuk menjadi guru yang baik dan profesional. Dengan demikian banyaknya pengaruh dan dorongan yang positif bagi seorang guru akan menimbulkan motivasi yang baik bagi guru dalam bekerja, serta menimbulkan kepuasan guru pada lingkungan kerjanya. Guru yang profesional akan selalu menghasilkan proses dan hasil pendidikan yang bermutu guna mewujudkan manusia Indonesia yang cerdas dan kompeten yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, dan mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang pendidik merupakan salah satu unsur penunjang untuk mewujudkan prestasi kerja. Sehingga tugas dan kerja seorang guru dalam mendidik dan mencerdaskan penerus bangsa dapat berjalan dengan baik.

Banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru disini peneliti mengambil tiga variabel penelitian untuk mengetahui dari ketiga variabel tersebut mana yang memiliki pengaruh terhadap profesionalita guru, yaitu yang pertama supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu berfungsi untuk mencapai tujuan tersebut di atas. Perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas pada gilirannya akan menyebabkan perilaku belajar siswa yang lebih baik. Alfonso (2011) mengemukakan bahwa perilaku supervisi akademik berhubungan langsung dan mempengaruhi perilaku guru. Artinya, melalui supervisi akademik, pengawas mempengaruhi perilaku mengajar guru agar perilakunya lebih baik dalam mengelola proses belajar mengajar. Selanjutnya, perilaku mengajar guru yang baik akan mempengaruhi perilaku belajar siswa.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan akhir dari supervisi akademik adalah berkembangnya perilaku belajar siswa yang lebih baik.

Selanjutnya motivasi kerja, dimana motivasi melekat dalam setiap orang atau individu, motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang guru (Ariyanti, 2021). Menurut Maduka & Okafur (2014), motivasi adalah suatu proses yang dimiliki seorang individu dalam membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Vadhillah & Bashori, 2020). Motivasi kerja guru diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran menjadi lebih baik (Widana et al., 2019). Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga diharapkan motivasi yang baik dari kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik (Setiyati, 2014). Sejalan dengan pendapat Harefa (2020) bahwa kenyataan dilapangan menggambarkan hasil kerja guru yang belum optimal, seperti guru yang kurang memperhatikan hasil kerjanya. Beberapa guru bersikap dan bekerja hanya melaksanakan tugas dan kewajibannya terpenuhi yang bersifat rutinitas sehingga sangat diperlukan peningkatan dalam motivasi kerja guru.

Guru memperoleh dorongan yaitu dengan motivasi akan meningkatkan hasil yang maksimal terhadap semua aktivitas guru yakni peran guru sebagai pendidik. Hasil yang maksimal tersebut dapat dilihat dari kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dipengaruhi dengan kuat atau lemahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru tersebut. Guru yang memiliki motivasi tinggi sangat sedikit yang tertinggal dalam mengerjakan tugas dan kesalahan dalam pekerjaannya juga sangat sedikit. Menurut Roemintoyo et al., (2021) tinggi rendahnya kinerja guru dapat dikatakan dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka guru akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan,

melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal (Dewi, 2018).

Selanjutnya yang terakhir mengenai kepuasan guru. Guru, ketika kepuasan kerjanya diberikan, akan merasa dirinya memiliki institusi; akan melayani lebih lanjut untuk keberadaan dan kepentingan lembaga. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan), perasaan senang (ungkapan), atau kesenjangan (gap) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (Sunarta, 2019). Sebuah organisasi yang sukses dapat dilihat dari kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja adalah respon perasaan atau emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kuruuzum dkk (2009) menyatakan bahwa rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

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

Menurut Aswindirno (2015), Ependi & Wibisono (2015), Ujiarto (2017), Aribowo (2020), Kusmei (2021), dan Ramadan (2021) menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap profesionalitas guru. Artinya, peningkatan supervisi akademik mengakibatkan peningkatan terhadap

profesionalitas guru. Menurut Ujiarto (2017) menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalitas guru adalah positif dan signifikan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat maka profesionalitas guru akan meningkat pula. Menurut Habibi (2015) dan Sy et all. (2006) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan guru terhadap profesionalitas guru. Maka dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan guru meningkat hal tersebut juga akan meningkatkan profesionalitas guru juga.

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris terhadap profesionalitas guru di sekolah menengah pertama (SMP) di Kecamatan Banjit serta faktor-faktor yang mempengaruhinya sebagaimana diuraikan di atas, maka yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor supervisi akademik, motivasi kerja, dan mengenai kepuasan guru. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Banjit perlu dilakukan kajian profesionalitas guru dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja dan Kepuasan Guru Terhadap Profesionalitas Guru”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Profesionalitas guru di SMP Negeri Kabupaten Way Kanan masih belum optimal.
- 1.2.2 Supervisi akademik di beberapa SMP Negeri Kecamatan Banjit belum optimal.
- 1.2.3 Motivasi kerja guru di beberapa SMP Negeri Kecamatan Banjit masih perlu ditingkatkan.
- 1.2.4 Profesionalitas guru di beberapa SMP Negeri Kecamatan Banjit masih belum optimal.
- 1.2.5 Penelitian mengenai supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru belum banyak dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Banjit.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan, pengetahuan, waktu, dan materi peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah supervisi akademik ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan guru ( $X_3$ ) dan profesionalitas guru ( $Y$ ).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh positif supervisi akademik terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan guru terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit?
- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh positif supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit.
- 1.5.2 Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit.
- 1.5.3 Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan guru terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit.

1.5.4 Mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalitas guru melalui penguatan supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini berguna untuk:

- 1.6.2.1 Kepala sekolah, sebagai masukan dalam usaha meningkatkan profesionalitas guru di sekolah melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
- 1.6.2.2 Guru, sebagai referensi untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan komitmen organisasi guru dalam melaksanakan kewajibannya di sekolah.
- 1.6.2.3 Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### **1.7.1 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen sekolah, manajemen pendidikan yang mengkaji tentang

sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan dan perilaku organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru berupa supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

#### 1.7.2 Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit.

#### 1.7.3 Objek Penelitian

Penelitian ini objeknya adalah profesionalitas guru sebagai variabel terikat. Supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru sebagai variabel bebas.

#### 1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat Penelitian ini adalah SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Supervisi Akademik**

#### **2.1.1 Pengertian Supervisi Akademik**

Setiap aktivitas besar maupun kecil yang tercapainya tergantung kepada beberapa orang diperlukan adanya koordinasi di dalam segala gerak langkah. Untuk mengkoordinasikan semua gerak langkah tersebut, seorang pemimpin harus berusaha mengetahui keseluruhan situasi di tempat dia memimpin dalam segala bidang. Usaha pimpinan untuk mengetahui situasi lingkungan tempat kerja dalam segala kegiatannya disebut supervisi. Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Glickman, 2007). Supervisi akademik adalah kegiatan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi dalam upaya meningkatkan kualitas produk didik melalui usaha memotivasi, membimbing, membina, dan mengarahkan orang-orang yang terkait dengan kegiatan akademik (Permendiknas, 2007).

Menurut Daresh (1989), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Supervisi atau pengawasan merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari upaya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan mutu pembelajaran yang berkaitan dengan kinerja guru. Usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Piet, 2008).

Supervisi akademik dimaksud dengan pengawasan yaitu mengamati, mengawasi, atau mengarahkan suatu kegiatan yang dilakukan oleh orang lain untuk tujuan perbaikan. Sutradara berasal dari kata "*vision*", yang berarti "super" sampai batas tertentu, berarti melihat atau meninjau. Secara etimologis, supervisor berarti memeriksa atau memastikan bahwa atasan melakukan sesuatu terhadap pelaksanaan kegiatan bawahan (Jumadiyah, 2017).

Supervisi akademik ini berfokus pada masalah akademik, yaitu pengamatan supervisor terhadap hal-hal yang langsung berada dilingkungan belajar ketika siswa sedang dalam proses pembelajaran (Suhardan, 2010). Salah satu tugas kepala sekolah adalah mengawasi pekerjaan yang dilakukan guru dan staf. Salah satu bagian utama dari supervisi adalah mengawasi guru ketika melakukan kegiatan pembelajaran. Dan memang, kegiatan utama sekolah adalah menyelenggarakan pembelajaran. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa tugas kepala sekolah dalam melakukan pengawasan terhadap guru sangatlah penting. Supervisi seperti ini biasa disebut dengan supervisi akademik. Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru melalui perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan siklus opini yang segera dan objektif. Guru kemudian dapat menggunakan umpan balik untuk memperhatikan kinerja mereka (Mulyasa, 2011).

Menurut Depdiknas (2004), supervisi sebagai pembinaan dan pengawasan yang diberikan kepada seluruh guru disekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi mengajar dan belajar yang lebih baik disekolah maupun luar sekolah. Dari pernyataan tersebut supervisi merupakan bantuan supervisor yang berupa bimbingan kepada guru-guru untuk mengembangkan dan menciptakan pembelajaran yang lebih efektif, efisien sesuai dengan tujuan yang telah diharapkan.

Dari beberapa pengertian uraian di atas, bahwa dapat dikemukakan sebagai berikut: supervisi akademik merupakan kegiatan pengawas/supervisor untuk memberi bantuan atau layanan kepada guru-guru baik secara individu maupun

secara kelompok dalam upaya memperbaiki proses pembelajaran dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga penyelenggara program pendidikan agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dalam memperbaiki pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

Hal ini jelaslah bahwa supervisi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan seluruh kegiatan pembelajaran baik yang berhubungan dengan persiapan mengajar maupun yang berhubungan dengan pelaksanaannya serta berkaitan juga dengan penilaian atau evaluasi setelah melakukan pembelajaran yang dilakukan oleh guru/petugas yang berwenang yang biasa disebut dengan supervisor atau pengawas.

### **2.1.2 Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik**

Supervisor adalah layanan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru. Layanan yang diberikan berupa dukungan kepala sekolah untuk mengatasi tantangan yang dihadapi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Merujuk pada pengertian pembimbing, terlihat bahwa tujuan seorang pembimbing ditekankan pada peningkatan kualitas nilai guru dalam proses belajar mengajar dengan cara meningkatkan kualitas guru sebagai pembimbing.

Tujuan dari supervisi adalah untuk membantu guru dalam melaksanakan pendidikan dan meningkatkan kemampuannya untuk menjadi guru yang lebih baik dan profesional (Sagala, 2010). Tujuan utama supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang baik (Mulyasa, 2011). Sesuai dengan tujuan supervisi akademik yang telah ditetapkan, dapat dipahami bahwa pelaksanaan supervisi akademik dapat mencakup tiga tugas utama seorang guru dalam pelaksanaan pembelajaran: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil belajar.

Adapun fungsi supervisi akademik yang dipaparkan beberapa ahli sebagai berikut:

1. Menurut Sagala (2010), fungsi supervisi akademik atau supervisi pengajaran adalah memberikan pelayanan supervisi pengajaran kepada guru untuk menumbuhkan proses belajar mengajar yang berkualitas baik, menyenangkan, inovatif dan dapat menjaga keseimbangan pelaksanaan tugas staf mengajar.
2. Menurut Imron (2011), fungsi supervisi akademik adalah layanan bantuan atau bimbingan profesional untuk menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya supervisi terhadap guru-guru.
3. Fahthurrohman dan Suryana (2011) menjelaskan fungsi supervisi akademik sebagai salah satu upaya yang paling berpengaruh langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan, selain itu supervisi akademik juga merupakan strategi supervisi kinerja guru dalam peningkatan mutu profesional guru yang langsung akan mempengaruhi kualitas pendidikan.

Beberapa pendapat ahli tentang berfungsinya pembimbing dapat menyimpulkan bahwa pembimbing merupakan jasa penunjang atau bimbingan yang membantu pembimbing untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas.

### **2.1.3 Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik**

Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan tugasnya harus memperhatikan prinsip-prinsip supervisi agar dalam pelaksanaan supervisi dapat berjalan dengan baik dan lancar. Adapun prinsip-prinsip supervisi akademik adalah sebagai berikut: (Sahertian, 2010).

1. Prinsip ilmiah mengandung ciri-ciri sebagai berikut:
  - a. Kegiatan supervisi dilaksanakan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam kenyataan pelaksanaan proses belajar mengajar.
  - b. Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.
  - c. Setiap kegiatan supervisi dilaksanakan secara sistematis terencana.
2. Prinsip demokratis servis dan bantuan yang diberikan kepada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga

guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat bukan berdasarkan atasan dan bawahan.

3. Prinsip kerjasama mengembangkan, usaha bersama atau menurut istilah supervisi "*sharing of idea, sharing of experience*" memberi *support* atau mendukung, menstimulasi guru, sehingga mereka merasa tumbuh bersama.
4. Prinsip konstruktif dan kreatif, setiap guru akan merasa termotivasi dalam mengembangkan potensi kreativitas kalau supervisi mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, bukan melalui cara-cara menakutkan.

### **2.1.5 Indikator Supervisi Akademik**

Adapun indikator supervisi akademik kepala sekolah pada penelitian ini menggunakan Kemendiknas (2007), sebagai berikut:

1. Perencanaan program supervisi yaitu penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Perencanaan program supervisi merupakan langkah awal dalam implementasi supervisi. Perencanaan yang baik akan menghasilkan program yang baik pula. Perencanaan program disandarkan pada tujuan supervisi yakni memberikan bantuan profesional kepada guru guna meningkatkan kinerja guru.
2. Pelaksanaan supervisi yaitu usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumberdaya guru dapat dilaksanakan dengan berbagai alat dan teknik supervisi. Pelaksanaan supervisi, kepala sekolah menggunakan teknik supervisi. Pelaksanaan berorientasi untuk mengetahui kemampuan guru mengajar.
3. Tindak lanjut hasil supervisi yaitu hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan; teguran yang bersifat mendidik; dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran lebih lanjut. Tindak lanjut dapat berupa temuan balikan terhadap guru untuk

membahas hasil temuan dalam supervisi. Hasil ini digunakan untuk kemudian mengadakan perbaikan hal-hal yang dianggap belum maksimal.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak melibatkan aspek-aspek psikologis, karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing. Anoraga (2014) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan individu untuk mencapai tugas-tugas pekerjaannya. Rasto & Yulianti (2019) menyatakan: *“Motivation is the creation of stimuli, incentives and working environments that enable people to perform to the best of their ability. The heart of motivation is to give people what they really want most from work. In return managers should expect more in the form of productivity, quality and service”*. Konsep ini berarti bahwa motivasi adalah proses menciptakan rangsangan, insentif, dan pengaturan kerja yang memungkinkan individu untuk melakukan yang terbaik. Sedangkan motivasi kerja menurut Gibson et al. (1997) adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan

Menurut Biget et al (2010: 213) menjelaskan: “*Work motivation is one crucial determinant of individual and organizational performance*” yang berarti bahwa motivasi kerja merupakan determinasi yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu dan organisasi. Sedangkan Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Robbins & Judge (2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Menurut Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Landasan motivasi adalah untuk menyediakan individu dengan apa yang paling mereka inginkan dari pekerjaan mereka, menurut Sardiman (2005) motivasi adalah pergeseran energi seseorang yang ditandai dengan munculnya sentimen dan didahului oleh reaksi terhadap adanya tujuan. Sementara itu, Bass (2003) mendefinisikan motivasi sebagai usaha individu untuk mencapai tujuan terbesar. Menurut perspektif ini, motivasi dapat digambarkan sebagai karakteristik kepribadian seseorang yang mendorong keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan yang memajukan tujuannya. Adanya motivasi dalam diri seseorang akan terwujud dalam tingkah laku yang menuju tercapainya tujuan pemenuhan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (McClland, 1987). Menurut Angelica (2008), motivasi kerja adalah proses dimana seseorang mengembangkan intensitas, arah, dan

keuletannya dalam mengejar suatu tujuan. Sedangkan menurut Uno (2012), motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang paling signifikan. Selain itu, mereka mempengaruhi kinerja individu. Sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang ditentukan oleh derajat motivasi yang diberikan.

McDougall (1908) menyatakan, motivasi adalah aktivitas bawaan yang menyebabkan organisme mengenali atau memperhatikan setiap item dan bertindak atau memiliki dorongan bertindak yang mendefinisikan ekspresi dalam gaya berperilaku tertentu. Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja individu atau kelompok (Azhari & Syamsir, 2012). Motivasi kerja merupakan dorongan bagi pekerja untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan guna memperoleh tingkat kesenangan yang diinginkan (Saragih & Simarmata, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Atas dasar hal tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang terjadi pada diri seorang guru dari dalam dan luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai bakat dan keterampilannya guna mencapai tingkat kesenangan yang dipersyaratkan kualitas dan jumlah pekerjaan seorang guru menuntut motivasi kerja, yang mempengaruhi moralnya dan karenanya kinerjanya. Menurut temuan Diwiyani dan Sarino (2018), motivasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun bersamaan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan. Sebab, pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu. Artinya tanpa guru yang berkualitas

dan profesional, harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan akan sulit terpenuhi.

## **2.2.2 Teori Motivasi**

Para ahli mengemukakan teori tentang motivasi kerja dari sudut pandang yang berbeda, Berikut ini beberapa teori motivasi kerja menurut Ganyang (2018):

### **2.2.2.1 Teori McClelland**

McClelland paling dikenal dengan teori *Need for Achievement* (N.Ach), yang mengatakan bahwa "motivasi berfluktuasi tergantung pada situasi dengan keganasan yang diinginkan seseorang untuk dicapai". Murray, seperti dikutip Winardi, percaya bahwa kebutuhan dipenuhi melalui kesuksesan sebagai keinginan. "Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi objek-objek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan se-independen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil".

Menurut McClelland karakteristik seseorang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi (*high achievers*) mempunyai tiga ciri umum yaitu:

- a. Preferensi, untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan
- b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran.
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

### 2.2.2.2 Teori Dua Faktor

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ada dua faktor yang menyebabkan rasa puas dan tidak puas, yaitu:

- a. Faktor Pemeliharaan (*Maintenance Factors*) Faktor Pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status
- b. Faktor Pemuhasian (*Motivational Factors*) Faktor Pemuhasian adalah hal-hal yang mendorong untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik atau bersifat dalam diri seseorang. Faktor Pemuhasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang, dan tanggungjawab

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi dipengaruhi oleh dua komponen, yaitu ekpektasi dan nilai, sehingga motivasi berdasarkan kebutuhannya, dibedakan menjadi tiga, yaitu *need for achievement* (n' Ach), *need for power* (n'Pow), dan *need for affiliation* (n' aff)

### 2.2.2.3 Teori Harapan

Teori Harapan diungkapkan oleh Vroom (2014). Menurut teori ini jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu kuat, maka dia akan sangat terdorong untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya itu.

Sebaliknya jika harapan untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya lemah, maka motivasi untuk berupaya mencapai sesuatu tersebut rendah juga. Jika seorang pengusaha ingin membuka cabang perusahaan dalam waktu sesingkat mungkin, maka ia akan berusaha melakukan manajemen usaha secara profesional, lebih efisien dalam menggunakan waktu dan bahan baku, lebih efektif menjual produk dan gagasan, serta berinvestasi. Prinsipnya pengusaha tersebut akan menggunakan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai yang diharapkan

### 2.2.2.4 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Seseorang berperilaku karena adanya dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan dasar. Berikut ini merupakan dasar teori yaitu sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk berkeinginan, mereka selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan manusia selalu muncul terus menerus dan hanya akan berhenti jika sudah meninggal.
- b. Suatu kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia tersusun sebagai berikut:
  - 1) Psikologis Kebutuhan psikologis yang dimaksud seperti makan, minum, perlindungan fisik dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau kebutuhan dasar. Dimana setiap makhluk pasti memiliki kebutuhan ini.
  - 2) Rasa Aman Kebutuhan rasa aman ini seperti perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan aman dari lingkungan hidup. Tidak dalam arti fisik tetapi mental, psikologi dan intelektual.
  - 3) Sosial atau Kasih Sayang Jenis kebutuhan ini seperti kebutuhan diterima dalam kelompok, berinteraksi, mencintai dan dicintai.
  - 4) Harga Diri atau Pengakuan Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
  - 5) Aktualisasi Diri Kebutuhan ini seperti kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dan memberikan penilaian atau kritik.

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang

### 2.2.3 Dimensi Motivasi Kerja

Robbins dalam Riduwan (2010: 147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal.

Motivasi eksternal meliputi: hubungan antar pribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

### 2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja sendiri adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Di dalamnya terdapat teknik khusus yang jika dikerjakan dapat meningkatkan motivasi. Adapun indikator-indikator dalam mengukur motivasi menurut McClland (1987), sebagai berikut:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi), yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistis.
2. *Power* (kebutuhan atau kekuasaan), yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan power yang tinggi adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan disegani.
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian), yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan karib. Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab, Orang dengan afiliasi yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya.

### 2.2.5 Hakikat Motivasi Kerja

Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi. Menurut Hasibuan (2003:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2007:166), motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran-sasaran dalam organisasi sekolah akan tercapai apabila semua komponen organisasi termasuk guru memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurut Roth dkk (2007) yaitu:

- a. Motivasi ekstrinsik yang meliputi:
  1. Penghargaan atas usaha dan prestasi guru
  2. Kepuasan terhadap cara mengajar
  3. Pengamatan Kepala Sekolah terhadap pekerjaan guru
- b. Motivasi intrinsik yang meliputi:
  1. Cara mengajar yang menyenangkan
  2. Hubungan dengan orang tua siswa yang harmonis
  3. Hubungan dengan siswa yang harmonis

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati (2006) “motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Motivasi sering kali dikatakan menjadi

kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

## **2.3 Kepuasan Guru**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Guru**

Menurut Werther dan Davis (1986) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Dole dan Schroeder (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Testa (1999) dan Locke (1983) dalam Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) dalam Sylvana (2002:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi.

Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Robbins (2001:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering

kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang runit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Kepuasan kerja adalah tingkat dimana pekerja menyukai pekerjaan mereka, perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dan apa yang mereka terima.

Kepuasan guru merupakan sekumpulan perasaan yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan kepuasan kerja ialah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang bekerja, sedangkan orang dengan kepuasan rendah memiliki perasaan negatif karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Colquitt, et. Al. (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang. Dengan kata lain, itu mewakili bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan dan apa yang difikirkan tentang pekerjaan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka memikirkan tugas mereka atau mengambil bagian dalam kegiatan tugas, begitupun sebaliknya.

Kreitner & Angelo (2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja ialah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang yang pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seorang individu menyukai pekerjaannya. Gibson et. Al. (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka. Ini hasil dari persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, kebijakan, dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan tambahan.

Newstrom (2011) menyampaikan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan dan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dengannya karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap afektif; perasaan relatif suka atau tidak suka terhadap sesuatu (misalnya, seorang karyawan yang puas mungkin berkomentar bahwa "Saya senang memiliki berbagai tugas untuk dilakukan"). Perasaan kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan ini sangat berbeda dari dua elemen sikap karyawan lainnya. Karyawan yang sama mungkin memiliki respons intelektual terhadap pekerjaannya, menyatakan pemikiran objektif (keyakinan) bahwa "pekerjaan saya cukup kompleks." Pada kesempatan lain, karyawan dapat menyuarakan niat perilakunya kepada rekan kerja ("Saya berencana untuk berhenti dari pekerjaan ini dalam tiga bulan").

Colquitt, et. al. (2015) menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada orang dan situasinya. Dampak yang ditimbulkan dari ketidakpuasan kerja diantaranya:

1. *Exit*, yang artinya keluar termasuk meninggalkan organisasi, pindah ke unit kerja lain, atau setidaknya mencoba untuk menjauh dari situasi yang tidak memuaskan.
2. *Voice*, yang artinya suara adalah segala upaya untuk mengubah, alih-alih melarikan diri dari, yang tidak memuaskan situasi. Suara dapat menjadi respons yang konstruktif, seperti merekomendasikan cara manajemen untuk memperbaiki situasi, atau bisa lebih konfrontatif.
3. *Loyalty* yang artinya memprediksi apakah orang memilih *exit* atau *voice* (yaitu, loyalitas tinggi menghasilkan *voice*, loyalitas rendah menghasilkan *exit*).
4. *Neglect* artinya menelantarkan yaitu respon pengabaian secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan, pengurangan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

Stringer et, al. (2011) menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan muncul apabila faktor-faktor pengganggu atau penghambat seperti karakter pekerjaan, teman sejawat, kondisi kerja, gaji, upah, promosi, kepemimpinan, dan keadilan atas hak-hak pegawai bisa terpenuhi sesuai dengan harapan (ekspektasi). Ganjaran yang diberikan kepada pegawai dapat berupa gaji, upah, bonus, dan kesejahteraan lain yang bersifat ekstrinsik, serta ganjaran yang berupa pujian, penghargaan, apresiasi, rasa hormat, dan bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik.

Kepuasan kerja berhubungan dengan tinggi rendahnya perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Luthans (2011) berpendapat bahwa ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dari lingkungan kerjanya, maka dia akan memberikan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Sejalan dengan itu Vecchio (1995); Greenberg & Baron (2003); Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan, sebaliknya ketidakpuasan merupakan respon perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Kirkpatrick & Levis (1996) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya atas unsur sifat pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, kesempatan promosi, kualitas supervisi yang diterima dan situasi kerja. Berbagai penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap aspek pekerjaan lainnya. Bakan, Buyukbese, Ebrahim, Sezer (2014); Shaju & Subhashini (2017) menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Mulia (2013) juga menemukan hubungan antara pengaruh kepuasan kerja dan kinerja karyawan: semakin tinggi kepuasan kerja cenderung semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Darmawati, Hidayati & Dyna (2013) melalui penelitiannya menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan. Hidayat (2018) menemukan salah satu pengaruh kepuasan kerja

terhadap turnover intention karyawan. Werang (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja guru.

Kepuasan kerja sebagai sub-habitat, merupakan konsep yang secara langsung mempengaruhi kepuasan hidup individu. Pengembangan manusia, pengayaan yang memuaskan; pengayaan adalah kegiatan yang dianggap sebagai prioritas sepanjang sejarah. Mengembangkan karakteristik individu seperti keterampilan, bakat, dan hubungan di lingkungan kerja; merupakan faktor penting untuk menemukan hidupnya berarti dan berharga. Tidak puas, tidak bahagia, putus asa dan enggan dalam kehidupan kerja dapat mempengaruhi seluruh kehidupan guru. Hal ini dapat menyebabkan individu merasa tidak aman dengan mempengaruhi lingkungannya, hubungan keluarga dan persahabatan secara negatif dan dapat membahayakan kesehatan fisik dan psikologisnya (Keser, 2005).

Kesenangan yang dirasakan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja dan ketidaksenangan yang dirasakan terhadap pekerjaan menunjukkan ketidakpuasan kerja (Ozdemir, 2006, p. 70). Kepuasan kerja guru mengacu pada hubungan emosional dengan peran mengajar. Situasi ini merupakan fungsi dari hubungan antara apa yang diinginkan seorang guru dari mengajar dan apa yang dirasakannya (Zembylas & Papanastasiou, 2005). Faktor utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru adalah pekerjaan mereka dengan anak-anak. Pengembangan hubungan guru yang hangat, tulus dan pribadi dengan peserta didik merupakan tugas mengajar yang intelektual dan menantang, otonomi dan kemandirian profesi guru berkontribusi pada kepuasan (Shann, 1998).

Berdasarkan penjelasan diatas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja yaitu perasaan, respons, keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mencerminkan sejauh mana seorang individu menyukai pekerjaannya.

### 2.3.2 Dimensi Kepuasan Guru

Colquitt, et. al. (2015) dalam *The Value-Percept Theory of Job Satisfaction* menjelaskan bahwa teori nilai-persepsi orang tentang kepuasan kerja ini diperoleh dengan mengevaluasi segi spesifik dari pekerjaan yakni adanya pertentangan perasaan tentang apa yang diinginkan dengan apa yang dimiliki. Perbedaan antara keinginan dan pemenuhan keinginan itu terjadi dalam hal seperti gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Kelima segi tersebut merupakan keseluruhan dari aspek kepuasan kerja.

Colquitt, et. al. (2015), menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji, yang mengacu pada perasaan karyawan tentang gaji mereka, termasuk apakah itu sebanyak yang mereka layak dapatkan, aman, dan memadai. Kepuasan gaji didasarkan pada perbandingan gaji yang diinginkan karyawan dan gaji yang mereka terima
2. Promosi, yang mengacu pada perasaan karyawan tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi dilakukan secara berkala, adil, dan berdasarkan kemampuan. Tidak seperti gaji, beberapa karyawan mungkin tidak menginginkan promosi yang sering karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab dan peningkatan jam kerja. Namun, banyak karyawan menghargai promosi karena mereka memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi yang lebih, gaji yang lebih baik, dan lainnya.
3. Supervisi, kepuasan pengawasan mencerminkan perasaan karyawan tentang atasan mereka, apakah atasannya kompeten, sopan, dan komunikator yang baik (bukannya malas, menyebalkan, dan terlalu jauh).
4. Rekan kerja mengacu pada perasaan karyawan tentang sesama karyawan, apakah termasuk rekan kerja cerdas, bertanggung jawab, suka membantu, menyenangkan, dan menarik sebagai lawan dari malas, suka bergosip, tidak menyenangkan, dan membosankan
5. Pekerjaan itu sendiri, mencerminkan perasaan karyawan tentang tugas kerja mereka yang sebenarnya, apakah tugas tersebut menantang, menarik dihormati, dan memanfaatkan keterampilan utama daripada menjadi membosankan, berulang, dan tidak nyaman.

Gibson et. Al. (2011) menjelaskan lima dimensi penting yang berkaitan dengan kepuasan kerja diantaranya:

1. Gaji, jumlah yang diterima dan kesetaraan pembayaran yang dirasakan,
2. Pekerjaan, sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
3. Peluang promosi, tersedianya kesempatan untuk maju.
4. Pengawas, kemampuan supervisor untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja ramah, kompeten, dan mendukung.

Kepuasan guru yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sikap seorang guru yang tercermin dari perilakunya dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila seorang guru memperoleh kepuasan yang tinggi, maka guru akan memberikan kinerja semaksimal mungkin pada dimensi gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

### **2.3.3 Teori Kepuasan Guru**

Di sisi lain, banyak faktor seperti; ada banyak teori yang dikemukakan tentang pemeriksaan kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja dievaluasi menurut hubungan motivasi dan kinerja. Teori yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja disebut teori *coverage theory*, teori yang berkaitan dengan kinerja dan kepuasan kerja disebut teori harapan (Lawler III, 1994, p. 84). Menurut teori cakupan; Teori kepuasan kerja berdasarkan kebutuhan individu didasarkan pada teori motivasi (Singkat, 1998, hal. 20). Namun, karena kompleksitas perilaku manusia, salah satu teori motivasi tidak dapat menjelaskan motivasi dan kepuasan kerja dalam satu kesatuan saja (Toker, 2007:94).

Masing-masing Hirarki Teori Kebutuhan Maslow, Teori Faktor Ganda Herzberg, Teori Kebutuhan Sukses McClelland, dan Teori ERG Alderfer adalah teori

cakupan dan merupakan studi pertama yang meneliti kepuasan kerja (Brief, 1998: 20). Di sisi lain, dalam teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, persyaratan yang memengaruhi perilaku manusia ditekankan dan asumsi adanya persyaratan diterima sebagai teori yang mengarahkan perilaku.

Teori ekspektasi terdiri dari Teori Harapan Victor Vroom, Teori Pengkondisian Konsekuensi Lawler dan Porter, Teori Kesetaraan J. Stacy Adams, dan Teori Tujuan Locke. Teori cakupan, menggambarkan kepuasan kerja, memeriksa kepuasan kebutuhan untuk mendefinisikan kepuasan kerja dan faktor internal dan eksternal yang diperoleh. Teori harapan meneliti interaksi nilai, harapan dan kebutuhan untuk mendefinisikan kepuasan kerja (Köroglu, 2012). Kepuasan batin terdiri dari: keberhasilan, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab atas pekerjaan, pergantian tugas karena promosi dan promosi, dan sebagainya. Skor kepuasan internal diperoleh dengan membagi skor 12 yang diperoleh dari artikel dimensi ini. Kepuasan eksternal terdiri dari elemen lingkungan bisnis seperti kebijakan dan manajemen bisnis, gaya pengawasan, manajer, pekerjaan dan bawahan, kondisi kerja, upah (Weiss et al., 1967)

## **2.4 Profesionalitas Guru**

### **2.4.1 Kompetensi Guru**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”, dan pada pasal 10 ayat (1), guru dikatakan untuk memiliki kompetensi yang baik apabila telah menguasai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Saragih, 2008). Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrument untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan

pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Hartanto, 2018). Kompetensi guru dinilai sebagai gambaran professional tidaknya pendidik (guru) tersebut dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara tanggung jawab dan layak.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektifitas dan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru (Sobandi, 2010). Susanto dan Mattalatta (2018), mengemukakan bahwa kompetensi guru berpengaruh dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Semakin ditingkatkan kompetensi guru maka semakin baik pula hasil yang akan diperoleh dan akan berdampak positif terhadap mutu pendidikan di sekolah.

Guru harus memiliki minimal dasar kompetensi sebagai bentuk wewenang dan kemampuan didalam menjalankan tugas-tugasnya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa empat kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.

- a. Kompetensi pedagogik pada dasarnya merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.
- b. Kompetensi kepribadian bagi guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, berakhlak mulia dan berwibawa, dan kemudian dapat menjadi panutan bagi peserta didik.
- c. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam.
- d. Kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi serta berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun lingkungan luar sekolah.

Kepmendiknas No 16 Tahun 2007 menetapkan standar kompetensi guru yaitu:

1. Kompetensi Pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dengan siswa. Dapat pula diartikan kompetensi pedagaogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.
2. Kompetensi Kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru itu sendiri yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari.
3. Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama 23 pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar (Cahyani & Andriani, 2014).
4. Kompetensi Profesional, dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pada Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan 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.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan dan mempunyai ketrampilan dalam teknik mengajar. Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya sangat ditentukan oleh keempatnya dengan penekanan pada kemampuan mengajar (Dudung, 2018). Menurut Nurdin dan Usman (2002), mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki guru yaitu menguasai bahan yang diajarkan, mengelola program belajar mengajar, menggunakan media atau sumber belajar dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Maka, kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan, penguasaan materi

pembelajaran secara luas dan mendalam serta membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi.

#### **2.4.2 Kompetensi Profesional Guru**

Salah satu kompetensi yang harus dikuasai oleh guru dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peningkatan kualifikasi guru dalam perspektif teknologi pendidikan siswa.

Hal yang sama disyaratkan kepada guru-guru di Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Permen Nomor 17 Tahun 2007 tentang kualifikasi dan standar kompetensi guru. Guru profesional dituntut tidak hanya memiliki kemampuan mengajar sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi pedagogik, namun guru juga harus mampu mengembangkan profesionalitas secara terus menerus sebagaimana tertuang dalam kompetensi profesional. Salah satu kunci penting dalam membangun kualitas pendidikan adalah guru. Dengan demikian, sangatlah wajar apabila akhir-akhir ini pengakuan dan penghargaan terhadap profesi guru semakin meningkat, yang diawali dengan dilahirkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, yang segera diikuti dengan peraturan perundang-undangan yang terkait. Guru adalah jabatan profesi sehingga seorang guru harus mampu melaksanakan tugasnya secara profesional.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme guru adalah kemampuan yang harus dimiliki sebagai dasar dalam melaksanakan tugas profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh. Kompetensi profesional tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan kependidikan, kemampuan

merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

Kunandar (2007: 45) menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Istilah kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *Competence* yang diartikan sebagai suatu kecakapan atau kemampuan. Sedangkan kompetensi guru adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam melakukan kewajibannya dalam proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran dengan penuh tanggung jawab (Suprihatiningrum, 2014:97). Profesional berasal dari kata profesi yang artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk memiliki keahlian, bertanggungjawab dan setia pada pekerjaannya. Kata profesional merujuk pada hal yaitu orang yang melaksanakan pekerjaan dan kinerjanya. Guru profesional merupakan guru yang bekerja dan mengajar sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya (Daryanto, 2013:17). Di dalam Standar Nasional Pendidikan dijelaskan pada Pasal 28 ayat (3) butir c menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri.

Guru yang profesional adalah guru yang memenuhi standar profesi tertentu. Secara etimologi kata profesi berasal dari bahasa Inggris *profession* atau bahasa latin *profecus* yang artinya mengakui, pengakuan, menyatakan mampu, atau ahli dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Secara terminologi profesi dapat

diartikan sebagai suatu pekerjaan yang mensyaratkan pendidikan tinggi bagi pelakunya yang ditekankan pada pekerjaan mental bukan manual.

Penyebutan istilah profesional merujuk pada dua hal yaitu yang pertama, orang yang menyanggah suatu profesi, misalnya “dia seorang yang profesional” serta yang kedua, penampilan seseorang yang melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya (Supriyadi, 2004: 221). Pada umumnya orang memberikan arti yang sempit terhadap pengertian profesional. Profesional diartikan sebagai suatu keterampilan teknis yang dimiliki seseorang. Profesional mempunyai makna ahli (*ekspert*), tanggungjawab (*responsibility*), baik tanggungjawab intelektual maupun tanggungjawab moral dan memiliki rasa kesejawatan. Dengan demikian profesional dapat dipandang dari tiga dimensi yaitu, ahli, rasa tanggungjawab dan rasa kesejawatan (Supriyadi, 2004:221).

Profesionalitas selalu mengacu pada seperangkat pengetahuan, kemampuan dan nilai dari petunjuk-petunjuk praktis profesional (Fiona Hilferty, 2008:161-173). Profesionalitas juga merujuk pada karakter dari kerja-kerja profesional, termasuk kualitas kerja dan standar tentang petunjuk pelaksanaan. Guru yang mempunyai sifat profesional adalah guru yang dalam persepsi rekan sejawatnya mampu bekerja secara serius, menampilkan komitmen yang tinggi dan melampaui harapan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para siswa. Sehingga dalam hal ini maka guru profesional adalah guru yang menaruh rasa hormat pada rekan sejawat, memiliki kompetensi dan keahlian (Tschannen Moran, 2009:45)

Di Amerika, guru profesional dituntut memiliki lima hal yang menjadi indikator: (1) Guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) Guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa, (3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, (5) Guru seyogyanya

merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Vandevoort, Beardsley, dan Berliner, 2004)

Kompetensi profesional guru menunjukkan perspektif guru dalam kaitannya dengan tugas nyata guru dan kegiatan sehari-hari. Adapun rumusan kompetensi profesional guru sebagai berikut:

1. Menguasai secara luas dan mendalam substansi dan metodologi dasar keilmuan.
2. Menguasai materi ajar dalam kurikulum.
3. Mampu mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, secara kreatif dan inovatif.
4. Menguasai dasar-dasar materi kegiatan ekstra kurikuler yang mendukung tercapainya tujuan utuh pendidikan siswa.
5. Mampu menilai dan memperbaiki pembelajaran melalui penelitian tindakan kelas (Elliot and Dweck, 2015).

Kompetensi profesional berarti tentang seberapa guru dapat memberikan pelayanan pembelajaran terhadap peserta didiknya. Karena kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang menghubungkan isi materi pembelajaran dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi serta memberikan bimbingan kepada peserta didik yang sesuai dengan standar nasional pendidikan. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki wawasan yang luas serta penguasaan mengenai konsep teoritik, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Proses pembelajaran yang baik dapat diwujudkan apabila guru dan siswa tidak membatasi diri dalam berkomunikasi selama dalam batasan yang wajar. Hubungan yang akrab antara guru dan siswa menyebabkan siswa tidak takut dan ragu dalam mengungkapkan permasalahan belajarnya (Suprihatiningrum, 2013:114). Hubungan yang demikian hanya dapat tercipta bila seorang guru memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.

Kompetensi profesional lebih berhubungan dengan kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan (Arfah dan Muhidin, 2018: 44). Menurut (Mulyasa, 2013). Kompetensi profesional guru dapat diukur melalui 5 indikator inti yaitu menguasai materi standar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber pembelajaran, menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran, dan serta mengelola program pembelajaran.

Menurut Uzer Usman (2006: 19), profesionalisme guru secara spesifik dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut:

1. Menguasai landasan pendidikan, yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
2. Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.
3. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
4. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Kompetensi profesional dapat diperoleh melalui: 1) Kualifikasi Akademik, 2) Pendidikan dan Latihan, *Short Courses*, TOT, kursus, 3) *Research Based Learning* dari hasil penelitian dan P2M serta hasil publikasi dan situasi jurnal terbaru, 4)

*Tutorial and Exercise* merupakan wahana pengembangan profesionalisme guru melalui KKG, MGMP, MKKS, dan dosen untuk melalui Team Teaching, General Studium, *Programe Academic Recharging* (PAR), dan lain-lain (Fahdini dkk., 2014). Menurut Fatma (2017) tentang pengaruh guru profesional terhadap mutu pembelajaran, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan guru profesional terhadap mutu pembelajaran. Para guru hendaknya terus berusaha meningkatkan keprofesionalannya melalui kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Kemudian, Fransiska (2016) bahwa terdapat pengaruh kompetensi profesional guru yang positif dan signifikan terhadap mutu layanan pembelajaran. Guru dengan kompetensi profesional yang dimilikinya dapat menjadi contoh teladan bagi peserta didiknya dikarenakan guru tidak hanya memberikan pelajaran di kelas akan tetapi guru juga memberikan keteladanan melalui sikap, tingkah laku, dan perbuatannya. Guru yang profesional memiliki strategi pembelajaran aktif, model pembelajaran yang inovatif, pembelajaran yang memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar, pembelajaran yang kreatif, pembelajaran yang efektif, dan pembelajaran yang menarik.

Adapun ketentuan yang mengatur kualifikasi akademik guru SMP menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 137 Tahun 2014 Pasal 25 ayat 1 tentang Kualifikasi Akademik Guru SMP:

1. Memiliki ijazah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini, dan kependidikan lain yang relevan dengan sistem pendidikan anak usia dini, atau psikologi yang diperoleh dari program studi terakreditasi, dan
2. Memiliki sertifikat Pendidikan Profesi Guru (PPG) SMP dari perguruan tinggi yang terakreditasi.

Kompetensi profesional guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana guru mampu menguasai konsep dan struktur materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi

kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi professional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang menghubungkan isi materi pembelajaran melalui model, strategi dan metode yang tepat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran serta memberi bimbingan kepada peserta didik yang sesuai dengan standar nasional pendidikan.

### **2.4.3 Ciri-Ciri Guru Profesional**

Guru yang kompeten akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mengelola kelasnya dengan baik, sehingga hasil belajar peserta didik berada pada tingkat yang optimal. Guru dapat dikatakan professional apabila memiliki keahlian khusus dalam pembelajaran. Seorang guru harus memiliki keahlian khusus dan kriteria tertentu agar menjadi guru profesional. Selain berdasarkan pada bakat guru, unsur pengalaman dan pendidikan memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, tenaga pendidik (guru) sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar, memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran (Fahdini dkk., 2014). Adapun ciri-ciri guru profesional yaitu:

- a. Guru harus mengetahui keadaan peserta didik.
- b. Memiliki motivasi untuk terus berprestasi.
- c. Bekerja atas dasar prinsip etika yang jelas.
- d. Mengalami pendidikan formal dalam waktu lama.
- e. Mendalami ilmu pengetahuan dalam bidangnya secara terus menerus (Zahroh, 2015).

Aspek yang dapat mencerminkan guru profesional antara lain berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan sebagai berikut: 1) menguasai landasan kependidikan, 2) memahami bidang psikologi pendidikan, 3) menguasai materi pelajaran, 4) mampu mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran, 5) mampu dalam merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar, 6) mampu dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran, 7) mampu dalam menyusun program pembelajaran, 8) mampu dalam melaksanakan unsur-unsur penunjang, 9) mampu dalam melaksanakan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja (Rozhak, 2018).

#### **2.4.4 Dimensi Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, serta metode dan teknik mengajar yang sesuai yang dipahami oleh murid, mudah ditangkap, tidak menimbulkan kesulitan dan keraguan.

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
  - a) Validitas atau tingkat ketepatan materi.
  - b) Keberartian atau tingkat kepentingan materi.
  - c) Relevansi dengan tingkat kemampuan peserta didik.
  - d) Menarik perhatian/memotivasi peserta didik.
  - e) Kepuasan, merupakan hasil pembelajaran peserta didik benar-benar bermanfaat bagi kehidupannya.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
  - a) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
  - b) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
  - c) Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.

- a) Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
  - b) Mengelola materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- a) Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
  - b) Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
  - c) Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
  - d) Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
- a) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
  - b) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

## **2.5 Kerangka Berpikir**

Guru profesional dituntut tidak hanya memiliki kemampuan mengajar sebagaimana disyaratkan dalam standar kompetensi pedagogik, namun guru juga harus mampu mengembangkan profesionalitas secara terus menerus sebagaimana tertuang dalam kompetensi profesional. Salah satu kunci penting dalam membangun kualitas pendidikan adalah guru. Guru yang mempunyai sifat profesional adalah guru yang dalam persepsi rekan sejawatnya mampu bekerja secara serius, menampilkan komitmen yang tinggi dan melampaui harapan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para siswa. Sehingga dalam hal ini maka guru profesional adalah guru yang menaruh rasa hormat pada rekan sejawat, memiliki kompetensi dan keahlian. Adapun profesionalitas guru secara khusus dapat dipengaruhi oleh supervisi akademik, motivasi kerja, dan kepuasan guru.

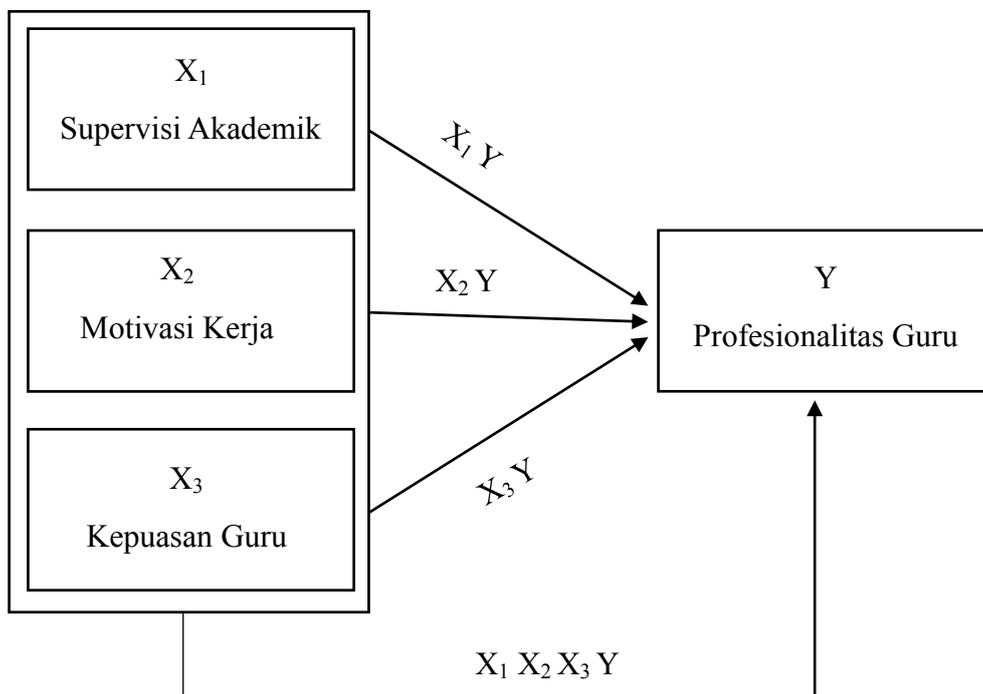
Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Supervisi akademik merupakan kegiatan pengawas/supervisor untuk memberi bantuan atau layanan kepada guru-guru baik secara individu maupun secara kelompok dalam upaya memperbaiki proses pembelajaran dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga penyelenggara program pendidikan agar para guru dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dalam memperbaiki pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

Motivasi kerja terhadap profesionalitas guru, motivasi yang tinggi dimiliki oleh seorang guru akan menimbulkan keinginan kuat, sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru secara terus-menerus dan berkala. Profesionalitas yang dihasilkan maksimal berupa kemampuan dirinya dalam kegiatan pembelajaran ditingkatkan maka dapat memperoleh hasil baik sesuai seperti yang diharapkan. Pengaruh kepuasan guru terhadap profesionalitasnya menjadi seorang guru memiliki pengaruh, yang mana tingkat kepuasan guru atas beberapa faktor dapat memberikan dampak yang positif serta mempengaruhi tingkat profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas pendidikannya yang terjadi dilingkungan kerjanya (sekolah). Apabila kepuasan guru tercapai maka profesionalitas guru pun juga akan meningkat.

Pengaruh supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap profesionalitas guru. Ketiga variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi profesionalitas guru. Profesionalitas guru menjadi hal penting yang dapat menunjang pendidikan yang berkualitas dalam suatu instansi pendidikan. Demi meningkatkan profesionalitas guru, maka perlu memperhatikan cara supervisi akademik, bagaimana dorongan atau motivasi kerja, dan serta kepuasan guru yang terpenuhi.

Berdasarkan pembahasan diatas maka diduga terdapat hubungan antara supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru secara bersama-sama mempengaruhi profesionalitas guru. Kerangka penelitian ini disusun dengan analisis korelasi berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Desain penelitian disajikan pada gambar kerangka berpikir hubungan antara variabel-variabel diatas disajikan pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Arikunto (2006) menjelaskan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan deskripsi teoritis, hasil penelitian yang relevan dan kerangka berpikir, dapat ditarik hipotesis dengan pernyataan sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalitas guru.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalitas guru.

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan guru terhadap profesionalitas guru.

H4 : Terdapat pengaruh simultan antara supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap profesionalitas guru.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian meruntut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut (Sugiono, 2016). Peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru dengan variabel terikatnya yaitu profesionalitas guru.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang diteliti. Sugiono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pendapat tersebut bahwa populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti karakteristiknya yang dapat digeneralisir ke dalam suatu wilayah penelitian. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil yang ada pada SMP Negeri Kabupaten Way Kanan, Kecamatan Banjit. Adapun jumlah tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1 Jumlah Populasi Guru SMP Negeri Kecamatan Banjit**

No	Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP NEGERI 1 BANJIT	29
2	SMP NEGERI 2 BANJIT	36
3	SMP NEGERI 3 BANJIT	22
4	SMP NEGERI 4 BANJIT	12
5	SMP NEGERI 5 BANJIT	17
6	SMP NEGERI 6 BANJIT	12
7	SMP NEGERI 7 BANJIT	14
<b>Jumlah</b>		142

Sumber: dapodik.kemdikbud.go.id (2022/2023)

### 3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Sugiyono, 2019). Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Sebuah populasi tidak akan diteliti secara keseluruhan mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya sehingga peneliti akan mengambil beberapa objek untuk dijadikan sampel penelitian.

Pengambilan sampel penelitian dengan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan daerah atau kelompok populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel dengan teknik ini mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing-masing kelompok/ sekolah. Populasi guru dilokasi penelitian di SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan berjumlah 142 guru (Dapodik, 2022-2023) Penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi sampel

d = Presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan  
0,05

$$n = \frac{142}{142(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{142}{1,35}$$

n = 105,18 (dibulatkan menjadi 105 responden)

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

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

Keterangan:

S = target jumlah sampel

x = jumlah populasi setiap sekolah

y = jumlah populasi keseluruhan sekolah sampel

n = jumlah keseluruhan sampel (Sulistyastuti & Si, 2007)

**Tabel 3.2 Jumlah sampel penelitian**

No	Sekolah	Populasi	Perhitungan Sampel	Sampel
1	SMP NEGERI 1 BANJIT	29	$(29/142) \times 105$	21
2	SMP NEGERI 2 BANJIT	36	$(36/142) \times 105$	27
3	SMP NEGERI 3 BANJIT	22	$(22/142) \times 105$	16
4	SMP NEGERI 4 BANJIT	12	$(12/142) \times 105$	9
5	SMP NEGERI 5 BANJIT	17	$(17/142) \times 105$	13
6	SMP NEGERI 6 BANJIT	12	$(12/142) \times 105$	9
7	SMP NEGERI 7 BANJIT	14	$(14/142) \times 105$	10
<b>Jumlah</b>		<b>142</b>		<b>105</b>

Sumber: Perhitungan Peneliti

*Pilot Study* merupakan pengujian awal atas instrumen penelitian. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan untuk *Pilot Study* adalah 30 guru. Guru yang dijadikan sampel *Pilot Study* tidak diikutsertakan lagi dalam penelitian.

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel Penelitian Menurut Sekaran (2013), macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

#### 3.3.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependent disebut juga variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Profesionalitas Guru (Y).

#### 3.3.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independet adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2013). Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Guru ( $X_3$ ).

### 3.4 Definisi Konseptual

Variabel Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan di atas dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

#### 3.4.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kompetensi profesional adalah adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan, serta kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar

#### 3.4.2 Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*Independent variable/X*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Purwanto, 2007). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Supervisi Akademik, Motivasi kerja dan Kepuasan guru.

##### 1. Supervisi Akademik

Supervisi akademik merupakan kegiatan pengawas/supervisor untuk memberi bantuan atau layanan kepada guru-guru baik secara individu maupun secara kelompok dalam upaya memperbaiki proses pembelajaran dan melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga penyelenggara program pendidikan agar mereka dapat melaksanakan tugas kegiatan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dalam memperbaiki pembelajaran di dalam kelas maupun di luar kelas.

##### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang terjadi pada diri seorang guru dari dalam dan luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai bakat dan keterampilannya guna mencapai tingkat kesenangan yang dipersyaratkan kualitas dan jumlah pekerjaan seorang guru menuntut motivasi kerja, yang mempengaruhi moralnya dan karenanya kinerjanya.

### 3. Kepuasan guru

Kepuasan kerja guru merupakan suatu sikap positif yang dimiliki oleh seorang guru sehubungan dengan pekerjaan mereka sebagai guru yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri.

## 3.5 Definisi Operasional

Agar konsep dapat diteliti secara empiris, maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan cara mengubahnya menjadi variabel atau sesuatu yang mempunyai nilai. Penjelasan dari definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut:

### 3.5.1 Profesionalitas Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru dijelaskan bahwa “Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Peneliti hanya memilih profesionalitas sebagai salah satu variabel terikat yang meliputi (1) penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri. Berdasarkan teori yang telah disajikan dalam bab sebelumnya maka dapat dikemukakan indikator-indikator dari variabel penelitian sebagai berikut (Tabel. 3.3)

**Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Profesionalitas Guru (Y)**

Variabel	Indikator	No. Item
Profesionalitas Guru	1. Penguasaan materi	1,2,3,4,5
	2. Penguasaan standar kompetensi	6,7,8,9,10
	3. Pengembangan materi ajar	11,12,13,14,15
	4. Pengembangan keprofesionalan	16,17,18,19,20
	5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi	21,22,23,24,25

### 3.5.2 Supervisi Akademik

Supervisi yang baik membutuhkan perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut. Data diperoleh dari angket persepsi responden terhadap supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan sub variabel: (1) merencanakan supervisi akademik yang terdiri dari jadwal, program kerja, fokus supervisi, objek supervisi (2) melaksanakan supervisi akademik yang terdiri dari: Memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan, serta penilaian (3) tindak lanjut supervisi akademik yang terdiri dari kegiatan diskusi dan solusi masalah pembelajaran. Berdasarkan teori yang telah disajikan dalam bab sebelumnya maka dapat dikemukakan indikator-indikator dari variabel penelitian sebagai berikut (Tabel. 3.4)

**Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Supervisi Akademik (X1)**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir	Jumlah
Supervisi akademik	Perencanaan supervisi	Perencanaan supervisi	1,2,3,4,5,6,7,8	8
	Pelaksanaan supervisi	a. Memberikan bimbingan	9,10,11,12,13,14,15	20
		b. Memberikan bantuan	16,17,18,19,20	
		c. Pengawasan	21,22,23,24	
d. Penilaian		25,26,27,28		
Tindak lanjut		a. Kegiatan diskusi	29,30	7
		b. Solusi masalah pembelajaran	31,32,33,34,35	
Jumlah				37

### 3.5.3 Motivasi Kerja

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang guru memerlukan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan teori yang telah disajikan dalam bab sebelumnya maka dapat dikemukakan indikator-indikator dari variabel penelitian sebagai berikut (Tabel. 3.5)

**Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Dimensi	Indikator	No. Item
1	Affiliation (Kebutuhan akan pertalian)	Keinginan untuk berhubungan antar rekan kerja yang ramah	1,2,3,4,5,6,7
2	Power (Kebutuhan akan kekuasaan)	Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya	8,9,10,11,12,13
3	Achievement (Kebutuhan akan Prestasi)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan untuk mengungguli.</li> <li>2. Berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar.</li> <li>3. Bersaing untuk sukses</li> </ol>	14,15,16,17,18,19,20

### 3.5.4 Kepuasan Guru

Secara operasional kepuasan guru dalam penelitian ini adalah skor keseluruhan persepsi guru dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepuasan guru, dengan dimensi kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan pekerjaan. Berdasarkan teori yang telah disajikan dalam bab sebelumnya maka dapat dikemukakan indikator-indikator dari variabel penelitian sebagai berikut (Tabel. 3.6)

**Tabel 3.6 Kisi-kisi Variabel Kepuasan Guru (X3)**

No	Variabel	Indikator	No. Item
	Gaji	1. Guru merasa bahwa gaji mereka cukup untuk beban kerja mereka. 2. Guru merasa cukup dengan tunjangan yang diberikan.	1,2,3,4,5
	Promosi	1. Adanya peluang untuk naik posisi posisi dalam struktur organisasi. 2. Adanya peningkatan karir guru.	6,7,8,9,10
	Supervisi	1. Guru merasa memiliki atasan yang kompeten memberikan bantuan teknis. 2. Guru merasa memiliki atasan yang memotivasi.	11,12,13,14,15
	Rekan kerja	1. Guru merasa puas dengan rekan kerjanya karena mampu memberikan bantuan teknis. 2. Guru merasa puas dengan dorongan sosial rekan kerjanya.	16,17,18,19,20
	Pekerjaan	1. Pekerjaan seorang guru sesuai dengan minat dan kemampuan. 2. Guru bekerja sesuai keinginannya dan tidak terbebani.	21,22,23,24,25

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang standar (Arikunto, 2010). Pengumpulan data penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data yang datanya bersifat angka-angka statistik yang dapat di kuantifikasi. Data tersebut berbentuk variabel-variabel dan operasionalisasinya dengan skala ukuran tertentu misalnya skala nominal, ordinal, interval dan ratio (Arikunto, 2010).

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan dari ketiganya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket. Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia

ketahui (Arikunto, 2010). Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan dalam item-item pernyataan.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator-indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Arikunto, 2012). Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan alat bantu pengumpulan data berupa angket. Adapun angket dibagi dalam 4 dimensi, yaitu supervisi akademik, motivasi kerja, kepuasan guru dan profesionalitas guru.

Hasil pengumpulan data primer dari responden berupa jawaban dari angket, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert. Data skala Likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan. Karena Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Arikunto, 2012). Pembobotan nilai dari pernyataan tergantung pada pernyataan yang disajikan apakah favourable. Bobot nilai dapat dilihat pada Tabel 3.7.

**Tabel 3.7 Pembobotan Nilai Variabel Penelitian**

Pernyataan	Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber: (Pranatawijaya dkk., 2019)

### 3.7 Uji Analisis Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya apabila tingkat validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan sah apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti. Untuk menentukan validitas digunakan program SPSS 22, yaitu program dapat digunakan untuk menguji apakah masing-masing indikator penelitian valid atau tidak yang dilihat dari tampilan *output Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item total Correlation* dengan perhitungan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka dapat disimpulkan indikator valid (Ghozali 2012).

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah tepat (Sugiyono, 2010). Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 22. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat *Cronbach's Alpha* setelah itu diinterpretasikan dengan

menggunakan derajat reliabilitas alat evaluasi menurut Guilford (1956). Kriteria reliabilitas instrumen soal dikatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas  $(r_{11}) > r_{\text{tabel}}$  (Ghozali, 2001).

Uji reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut adalah baik. Pengukuran reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* akan menghasilkan nilai *Alpha* dalam sekali 0 - 1, yang dapat dikelompokkan dalam kelas.

Kriteria derajat reliabilitas ( $r_{11}$ ) alat evaluasi menurut Guilford (1956):

$0,80 < r_{11} < 1,00$ ; derajat reliabilitas sangat tinggi

$0,60 < r_{11} < 0,80$ ; derajat reliabilitas tinggi

$0,40 < r_{11} < 0,60$ ; derajat reliabilitas sedang

$0,20 < r_{11} < 0,40$ ; derajat reliabilitas rendah

$0,00 < r_{11} < 0,20$ ; tidak reliabel

### **3.8 Uji Prasyarat Analisis Data**

Uji prasyarat analisis data yang akan digunakan adalah prasyarat untuk parametrik dan regresi linier berganda. Pada bagian ini akan dibahas uji prasyarat analisis data yang meliputi uji normalitas dan uji multikolinieritas.

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel supervisi akademik ( $X_1$ ), motivasi guru ( $X_2$ ) kepuasan guru ( $X_3$ ), dan profesionalitas guru ( $Y$ ). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak (Arikunto, 2010). Apabila hasil pengujian data normal adalah hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer dengan program SPSS 22 dengan taraf signifikansi uji

adalah  $\alpha = 0,05$ . Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$H_0$ : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_1$ : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji: terima  $H_0$  jika dan tolak  $H_1$  jika nilai sig (p) dari *Kolmogorov Smirnov*  $< 0,05$

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier (Arikunto, 2010). Pengujian heteroskedastisitas menggunakan teknik uji glejser. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi  $\alpha > 0,05$ , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan ( $H_1$ ) ditolak dan jika nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$ , maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan ( $H_1$ ) diterima. Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$H_0$ : tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

$H_1$ : terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian terima  $H_0$  jika *Asimtotik Significance* lebih besar dari taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .

### 3.8.3 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya (Astuti dan Mustikawati, 2013). Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolinieritas) diantara variabel-variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecilakan mengakibatkan perubahan yang Signifikan pada variabel bebas (Y).
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Menurut Ghozali (2017: 36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi.

Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 0.10$  maka terjadi multikolinearitas.
- b. Jika  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

$H_0$ : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

$H_1$ : Terdapat hubungan antar variabel bebas

### 3.8.4 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier (Astuti dan Mustikawati, 2013). Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel penelitian. Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat linearity pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan untuk mengujilinieritas garis regresi dinyatakan sebagai berikut:

$H_0$ : Pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier

$H_1$ : Pola sebaran variabel X dan variabel Y variabel Y membentuk garis linier

Kriteria Uji: terima  $H_0$  jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova  $> 0,05$  dan terima

$H_1$  jika nilai *sig. linearity* pada tabel Anova  $< 0,05$

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga. Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah (Arikunto, 2010):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel yang diprediksi (Profesionalitas Guru)

a = Konstanta (Harga Y ketika harga X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X = Variabel bebas

Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 22. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS 22 kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis. Kemudian untuk menguji hipotesis, maka dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-t. Uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Hipotesis uji parsial dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- a.  $H_0$ : Variabel X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b.  $H_1$ : variabel X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

a. Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila  $Sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas.

Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai adjusted R2 dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$KD$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100-n)\%$  diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti dan Megawari, 2012).

### 3.9.2 Regresi Linier Berganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk mengujihipotesis keempat dengan rumus (Arikunto, 2010):

Analisis ini berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana:

Y = Variabel profesionalitas guru

X<sub>1</sub> = Variabel supervisi akademik

X<sub>2</sub> = Variabel motivasi kerja

X<sub>3</sub> = Variabel kepuasan guru

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

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi yang dicari (variabel bebas)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 22. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS kemudian dilakukan interpretasi dalam uji hipotesis.

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan menguji koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji-F. Uji simultan (F) dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi apakah Y berhubungan linier terhadap ketiga variabel X (Ghozali, 2012). Hipotesis uji simultan dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

Pengaruh X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y secara simultan (uji F)

- a. H<sub>0</sub>: variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap Y
- b. H<sub>1</sub>: variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- a. Membandingkan nilai F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub>. Apabila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
- b. Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila Sig. < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Ghozali, 2012). Koefisien

determinasi merupakan nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel terikat yang diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel bebas. Adapun nilai koefisien determinasi diperoleh dari nilai adjusted R<sup>2</sup> dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Koefisien determinasi memiliki makna bahwa nilai variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas sebesar n%, sedangkan sisanya sebesar (100-n) % ditcrangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain (Sugiarti dan Megawarni, 2012)

## **V. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

- 5.1.1 Terdapat pengaruh positif supervisi akademik terhadap profesionalitas guru. Hal ini berarti jika supervisi akademik baik maka profesionalitas guru akan meningkat. Sebaliknya, jika supervisi akademik tidak baik maka profesionalitas guru akan rendah.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap profesionalitas guru. Hal ini berarti jika motivasi kerja baik maka profesionalitas guru akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja tidak baik maka profesionalitas guru akan rendah.
- 5.1.3 Terdapat pengaruh positif kepuasan guru terhadap profesionalitas guru. Hal ini berarti jika kepuasan guru baik maka profesionalitas guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kepuasan guru tidak baik maka profesionalitas guru akan rendah.
- 5.1.4 Terdapat pengaruh positif supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru terhadap profesionalitas guru. Hal ini berarti jika supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru baik maka profesionalitas guru akan meningkat. Sebaliknya, jika supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru tidak baik maka profesionalitas guru akan rendah.

## **5.2 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan perlu merumuskan strategi dan kebijakan dalam mengembangkan supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan guru untuk meningkatkan profesionalitas guru, sehubungan dengan hal tersebut, maka implikasi penelitian ini yaitu:

### **5.2.1 Meningkatkan Supervisi Akademik**

Meningkatkan supervisi akademik kepala sekolah memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek supervisi akademik kepala sekolah untuk menciptakan sekolah yang baik dan bermutu.

### **5.2.2 Meningkatkan Motivasi Kerja**

Meningkatkan motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Hal ini mengharuskan pihak terkait memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

### **5.2.3 Meningkatkan Kepuasan Guru**

Meningkatkan kepuasan guru memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan profesionalitas guru di SMP Negeri Kecamatan Banjit Kabupaten Way Kanan. Hal ini mengharuskan pihak terkait yang terlibat dalam lembaga pendidikan atau sekolah untuk berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru mulai dari hal yang paling mendasar sampai ketinggian yang lebih tinggi agar terwujudnya guru yang profesional.

### **5.3 Saran**

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini ditujukan kepada:

#### **5.3.1 Kepala Sekolah**

Kepala sekolah sebaiknya memberikan upaya yang dapat meningkatkan profesionalitas guru dengan menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif, mendukung pengembangan profesional guru, dan memberikan penghargaan bagi guru berprestasi, mengadakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keakraban antar guru.

#### **5.3.2 Guru**

Guru sebaiknya berusaha untuk menumbuhkan komitmen dari dalam diri sendiri dan menyadari bahwa profesi guru adalah profesi yang mulia, sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Selain itu dapat mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya serta menambah referensi keilmuan dan wawasan.

#### **5.3.3 Penelitian Selanjutnya**

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjutan dengan memperhatikan Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kecamatan dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas dan pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, P. T. F. & Hartanto, S. 2018. Pengaruh Minat Belajar dan Kecemasan Matematis terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Matematika (JP2M)*, 4(1), 92-98.
- Alfonso, R. J. & Gerald, F. R. N. 1981. *Intructional Supervision a Behavioral System*. Allyn Bacon: Boston.
- Alfonso. 2011. Supervisi Instruksional di sini didefinisikan sebagai: *perilaku yang dirancang secara resmi oleh organisasi yang secara langsung mempengaruhi*: Boston Amerika.
- Ali, I. 2011. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. PT bumi Aksara: Jakarta.
- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha, N. M. 2019. Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia. *Jurnal Buana Pengabdian*, 1(1), 66-72.
- Anoraga, P. 2014. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arfah, M. & Muhidin, S. A. 2018. Hubungan Kompetensi Profesional Guru dengan Hasil Belajar Siswa SMK Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 3(2), 182-189. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i2.11763>
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ariyanti, R. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Pelatihan Organisasi Masyarakat dalam Pengembangan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Rupert. *Jurnal Al-Tatwir*, 8(2), 150-169. doi: <https://doi.org/10.35719/altatwir.v8i2.42>
- Astuti, T. & Mustikawati, R. I. 2013. Pengaruh Persepsi Nasabah Tentang Tingkat Suku Bunga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Menabung Nasabah. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*. 2(1), 182–198. <https://doi.org/10.21831/nominal.v2i1.1655>

- Aswindirno, Sukmawati, & Masluyah Suib. 2015. Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru dalam KKG Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Kecamatan Sajad. *Jurnal Administrasi Pendidikan FKIP Untan*.
- Atmuji, S & Suling, A. 2015. Pengaruh Kecerdasan Sosial, Kompetensi Profesional Dan Perilaku Guru Dalam Mengajar Terhadap Efektivitas Pembelajaran Pada Sma Negeri Di Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. Universitas Negeri Gorontalo.
- Azhari, Z. & Syamsir. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *Tingkap*, 8(1): 93-110.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. & Berson, Y. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology* 88(2): 207-218.
- Biget, A. S. et al. 2010. Motivating Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter? (Versi Elektronik). *International Public Managemant Journal*, 13(3), 213-246.
- Brief, A. P. 1998. *Attitudes in and Around Organizations*. Thousands O. Sage P.
- Cahyani, F. D. & Andriani, F. 2014. Hubungan Antara Persepsi Siswa Terhadap Kompetensi Pedagogik , Kompetensi Kepribadian , Dan Kompetensi Sosial Guru dengan Motivasi Berprestasi Siswa Akselerasi Di SMA Negeri I Gresik. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(2), 78-88.
- Colquitt, J., Lepine, J. & Wesson, M. 2015. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace: New York*. New York: McGraw-Hill
- Dadang, S. 2010. *Supervisi Profesional Layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Diera Otonomi Daerah*. Alfabeta. Bandung.
- Danim, S. & Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Danim, S. 2010. *Manajerial Kepala Sekolah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Danim, S. 2011. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas dan Kelompok*. Prenada Media: Jakarta.
- Daresh. 1989. *Supervision as Approactive Process*. Longman: New Jersey.
- Daryanto. 2013. *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Yrma Widya: Bandung
- Depdiknas. 2004. *Supervisi Akademik Pengawas Sekolah/Madrasah*. Direktorat Jenderal PMPTK: Jakarta.

- Depdiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Nomor 12 tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/ Madrasah*. Depdiknas: Jakarta.
- Dimiyati. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Diwiyani, D., & Sarino, A. 2018. Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Manajerial*. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v17i.9763>
- Djamarah. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Dodd, W. A. 1972. *Primary School inspection in New Countries*. Oxford University Press: London.
- Dole, C. & Schroeder, Richard G. 2001, The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4: 234-245.
- Dudung, A. 2018. Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan*, 5(1), 9-19.
- Edward, 2010. Evaluating teachers' self perceptions of their knowledge and practice after participating in an environmental education professional development program.
- Elliott, J. P. & Bellwood, D. R. 2015. Alimentary tract morphology and diet in three coral reef fish families. *Journal of Fish Biology*. 1598-1609.
- Fahdini, R., Mulyadi, E., Suhandani, D., & Julia, J. 2014. Identifikasi Kompetensi Guru sebagai Cerminan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Kabupaten Sumedang. *Jurnal Mimbar Sekolah Dasar*, 1(1): 33-42. <https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v1i1.1362>
- Fahmi, M. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*. 4(1).
- Fatah, (2000). *Improving School Effectiveness (Memperbaiki Keefektifan Sekolah)* Translation by Nin Bakdi Soemanto. Grasindo: Jakarta.
- Fathurrahman, P. & Suryana, A. A. 2011. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Pengajaran*. Rafika Aditama: Bandung.
- Fathurrohman, F. & Suryana, A. A. 2011. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Refiko Aditama: Bandung.
- Fransiska, C. 2016. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran pada Paket Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. *Jurnal Office*, 2(2), 163-172. <https://doi.org/10.26858/jo.v2i2.2935>
- Ganyang, M. T. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In Media: Bogor.

- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro: Jakarta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. FEB UNDIP: Semarang.
- Gibson, J. L. 1997. *Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. 2011. *Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition*. McGraw Hill: New York.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. 2007. *Supervision and Instructional Leadership A Development Approach Seventh Edition*. Perason: Boston.
- Guilford, J. P. 1956. *Fundamental Statistic in Psychology and Education 3rd Ed*. McGraw-Hill Book Company, Inc: New York.
- Habibi, B. (2015). The Influence of principal managerial competence and work motivation on teacher professionalism of vocational high schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 119-124.
- Harefa, D. 2020. Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Education and Development*, 8(3), 112-112.
- Haryanti, T. 2010. Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Minat Belajar Pada Mata Pelajaran Fiqih Pada Siswa Kelas VIII Mts Yasu'a Pilangwetan, Kec. Kebonagung, Kab. Demak, Tahun Ajaran 2009-2010. Salatiga: *Jurusan Tarbiyah*, Program Studi Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN).
- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendi, H., & Wibisono, A. 2015. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Dan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi*, 1(1).
- Hilferty, F. 2008. Theorising Teacher Professionalism as An Enacted Discourse of Power. *Britis Journal of Sociology of Education*. 161-173.
- Jasmani & Mustofa, S. 2013. *Supervisi Pendidikan: Trobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Ar-Ruzz Media: Yogyakarta.
- Johari, J. & Yahya, K. K. 2016. Job Characteristics, Work Involvement, and Job Performance of Public Servants. *European Journal of Training and Development*.
- Jumadiah, N., Rahmi, O., & Rhoni, R. 2017. Implementasi Supervisi Akademik Kepala MIS Batusangkar. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 1(2), 12-25.

- Kemdikbud. 2018. Lampiran VI Permendikbud Nomor 34 Tahun 2018 Tentang Standar Nasional Pendidikan sekolah Kejuruan/ Madrasah Aliyah Kejuruan (Standar Sarana dan Prasarana).
- Koesmono, H. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. Disertasi Universitas Airlangga: Surabaya.
- Köroglu, Ö. 2012. Determination of relationship between internatl and external satisfaction levels and general work satisfaciton level: A research on tourist guides. *Doğuş University Journal*, 13(2), 275-289.
- Kreitner, R. & Angelo, K. 2010. *Organizational Behavior*. McGraw Hill: New York.
- Kunandar. 2007. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Kuruüzüm, A., Çetin, E. I., & Irmak, S. 2009. *Path Analysis of Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction in Turkish Hospitality Industry*. Tourism review.
- Kusmei, I., Abdullah, G., & Haryati, T. 2021. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2).
- Leslie, G., Vandevoort, Audrey A. B., David, C. B. 2004. National Board-Certified Teachers and Their Student's Achievement. *Education Policy Analysis Archives*, 12 (46).
- Madrid, E. N. M., Berowa, A. E., & Vosotros, A. A. 2019. Evaluasi Kinerja Guru Pada Perguruan Tinggi Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Negeri Mindanao, Kampus Utama Menggunakan Analisis Konsep Formal. *Jurnal Pendidikan Universitas Khon Kaen (Penelitian Studi Pascasarjana)*. 13(1), 61-74.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. 2014. Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Mayshandy, M. F. 2019. Studi Literatur Pentingnya Penerapan Pendidikan Karakter bagi Pendidikan Formal Sekolah Menengah Pertama. ScienceEdu: *Jurnal Pendidikan IPA*, 2(1), 67-71.
- McClelland, D. C. 1987. *Human Motivation*. Diterjemahkan oleh Handoko. Jakarta: Salemba Empat.
- Moran, T. M. 2009. *Fostering Teacher Professionalism in Schools: The role of Leadership Orientation and Trust*. Educational Administratif Quarterly.

- Mulyasa. 2011. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Nurdin, S & Usman, B. 2002. *Guru Professional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat Pers: Jakarta.
- Nurhadi, A. 2014. Pengawas Sekolah: Sebuah Pembacaan Peran Dalam Nalar Otonomi Pendidikan. *Jurnal Pelopor Pendidikan*. 5(1), 39-47.
- Nurkholis. 2003. *Manajemen berbasis sekolah*. PT Grasindo: Jakarta.
- Ololube, N. P. 2006. Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays in Education*, 18(1), 9.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI. 2007. *Standar Pengawas Sekolah Madrasah No 12 Tahun 2007*.
- Piet, A. S. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Pinder. 2013. *Work Motivation: Theory, Issues and Applications*. Illinois: Scoff. Foresment.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. 2019. Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2): 128-137.
- Pratiwi, S. D. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*. Universitas Sebelas Maret Surakarta, Vol. 1 No. 1.
- Purwanto. 2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan Pengembangan dan Pemanfaatan*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Supervisi Manajerial dan Supervisi Akademik, 15.
- Rachmawati, Y. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1).
- Rahmawati, T. & Sandi, D. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Gava Media: Yogyakarta.
- Ramadan, R., Ratmawati T, R. T., & Mus, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR).
- Rasto, R., & Yulianti, M. S. 2019. Satisfaction and Motivation as Determinants of Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 11.

- Rismawati & Mattalata. 2018. Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Celebes Media Perkasa: Makassar.
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih bahasa: Hadyana. Pujaatmaja. Prenhallindo: Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior Edition.15*. New Jersey: Pearson Education.
- Roemintoyo, R., Tauhid, H., Miyono, N., & Budiarto, M. K. 2021. Contribution Factors in Affecting Teacher Performance: Principal Managerial Skills and Work Motivation. *Journal of Education Technology*, 5(2). doi: <http://dx.doi.org/10.23887/jet.v5i2.34687>
- Roth, P. L., & Stewart, W. H. 2007. A Meta-Analysis of Achievement Motivation Differences between Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*. 45(4): 401-421.
- Rozhak, M. 2018. *Analisis Profesional Guru IPA Terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran*. Universitas Muhammadiyah: Sidoarjo.
- Sagala, S. 2010. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Alfabeta: Bandung.
- Sahertian, P. A. 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. 2018. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2): 124-134.
- Sardiman, A. M. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press: Jakarta.
- Sekaran, U. 2013. *Research Methods for Business*. Salemba Empat: Jakarta.
- Setiyati, S. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2):200-206. doi: <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>
- Sholahudin, U., Dewi, L. M., & Gentari, R. E. 2019. Student Empowerment in the Literacy Movement to Increase Interest in Reading School-Age Children [Pemberdayaan Mahasiswa Dalam Gerakan Literasi Untuk Meningkatkan Minat Baca Anak Usia Sekolah]. *Proceeding of Community Development*, 2, 658-664.
- Siagian, M.P.A. (2012). *Sistem Informasi Manajemen*, 2nd Ed. Bumi Aksara: Jakarta
- Singkat, A. P. 1998. *Sikap di dalam dan Sekitar Organisasi*. Ribuan O. Sage P.

- Sobandi, A. 2010. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan manajemen di kota Bandung. *Jurnal Manajerial*. 9(1): 25 – 34.
- Sobandi, A. 2010. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMKN Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kota Bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 25-34. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i2.1799>
- Stephen, P., Robbins, & Timothy, A. J. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku I*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiarti, W. 2012. Analisa Kinerja Keuangan dan Prediksi Tingkat Kesehatan Bank dengan Menggunakan metode CAMEL Pada Bank Umum yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi*. Universitas Gunadarma.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Sulfemi, W. B. 2019. *Kemampuan Pedagogik Guru*. Alfabeta: Bandung.
- Sunarta, S. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi: *Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Suprihatiningrum, J. 2014. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Ar-Ruzz Media: Yogyakarta.
- Supriyadi, D. 2004. *Membangun Bangsa Melalui Pendidikan*. Rosda Karya: Jakarta.
- Susanto, B., & Mattalatta, M. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Mutu Pendidikan di MTS Kabupaten Jenepono. *YUME: Journal of Management*, 1(2). <https://doi.org/10.2568/yum.v1i2.230>
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Prenamedia Grup: Jakarta.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sy, T., Tram, S., & O'hara, L. A. 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.
- Sy, T., Tram, S., & O'hara, L. A. 2006. Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 461-473.

- Sylvana, A. 2002. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Anggota Polri Polda Metro Jaya. *Jurnal Universitas Terbuka*: Jakarta.
- Thahir, M., Komariah, A., Kurniady, D. A., Suharto, N., Kurniatun, T. C., Widiawati, W., & Nurlatifah, S. (2021). Professional development and job satisfaction on teaching performance. *Linguistics and Culture Review*, 5(S4), 2507-2522.  
<https://doi.org/10.21744/lingcure.v5nS4.2046>
- Tim Penyusun. 2014. Pedoman Pelaksanaan Pemenuhan Beban Kerja Pengawas Madrasah. DIRJEN PENDIS Kementerian Agama RI: Jakarta.
- Tim penyusun. 2015. Supervisi Manajerial dan Supervisi Akademik. Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan: Jakarta Pusat.
- Toker, B. 2007. Efek varian demografis terhadap kepuasan kerja: Aplikasi menuju lima dan hotel bintang empat di İzmir. *Jurnal Universitas Doğus*, 8(1), 92-107.
- Ujiarto, T., Rusdarti, R., Rifai, R. C., & Raharjo, T. J. 2017. Effect of the School Principals Management, Academic Supervision, Organizational Culture, and Work Motivation to the Teachers Professionalism. *The Journal of Educational Development*, 5(3), 414-424.
- Uno, H. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Usman, M. U. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Vadhillah, S., & Bashori, B. 2020. Tingkat Pengetahuan Mahasiswa tentang Esensi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Imam Bonjol Padang. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*, 1(1), 877-883.
- Victor, H. V. 2014. *Work and Motivation*. (New York: John Wiley & Son Inc) dalam Veithrizal Rivai. Organisasi dan Motivasi. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wahab, A. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Ar-Ruzz Media: Yogyakarta.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Alfabeta: Bandung.
- Weiss, et.al. 1967. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota University of Minnesota.
- Werther, W. B. & Keith, D. 1996. *Human Resources and Personal Management*. Edisi kelima. McGraw-Hill: New York.
- Widana, I. W., & Adi., H. A. 2019. *Modul Penyusun Soal HOTS Matematika*. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah.

- Widoyoko, E. P., & Rinawati, A. 2012. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2). doi <https://doi.org/10.21831/cp.v5i2.1563>
- Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Pustaka: Yogyakarta.
- Yulaika, R. 2020. *Supervisi manajerial di MtsN 3 Kota Surabaya*. UIN Sunan Ampel: Surabaya.
- Zahroh, A. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Yrama Widya: Bandung.