

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH, MOTIVASI
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP
PROFESIONALISME GURU DI MTs NEGERI
SE-KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Tesis

Oleh:

AIZA NIRMALA HASAN



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

2024

ABSTRAK

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI MTs NEGERI SE-KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Oleh:

AIZA NIRMALA HASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru secara parsial terhadap profesionalisme guru, serta pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis *ex-post facto*, dengan populasi sebesar 192. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri di Kabupaten Lampung Selatan. Pemilihan sampel menggunakan *random sampling* dengan sampel sebesar 130 guru. Pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat regresi yaitu uji normalitas, heterokedastisitas, multikolinieritas dan linieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru secara parsial terhadap profesionalisme guru, (2) Terdapat pengaruh positif secara simultan pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru terhadap profesionalisme guru.

Kata Kunci: Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Guru, Profesionalisme Guru.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ACADEMIC SUPERVISION OF THE HEAD OF THE MADRASAH, WORK MOTIVATION, AND TEACHER JOB SATISFACTION WITH PROFESSIONALISM OF TEACHERS IN MTs NEGERI SOUTH LAMPUNG REGENCY

By:

AIZA NIRMALA HASAN

The purpose of this study is to analyze and determine the effect of academic supervision of madrasah heads, work motivation, and partial teacher job satisfaction partially on teacher professionalism, as well as the influence of academic supervision of madrasah heads, work motivation, and teacher job satisfaction simultaneously on teacher professionalism. This study used an ex-post facto quantitative approach, with a population of 192. The population in this study is all MTs Negeri teachers in South Lampung Regency. Sample selection using random sampling with a sample of 130 teachers. And a questionnaire was used to collect the data. Data analysis used simple regression analysis and multiple regression analysis, which had previously been carried out regression prerequisite tests, namely normality, heteroscedasticity, multicollinearity and linearity tests. The results showed that (1) there was a positive influence of academic supervision of the head of the madrasah, work motivation, and partial teacher job satisfaction on teacher professionalism, (2) there was a simultaneous positive influence of the influence of academic supervision of the head of the madrasah, work motivation, and teacher job satisfaction on teacher professionalism.

Keywords: Academic supervision of the head of the madrasah, work motivation, teacher job satisfaction, teacher professionalism.

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH, MOTIVASI
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP
PROFESIONALISME GURU DI MTs NEGERI
SE-KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Oleh:

AIZA NIRMALA HASAN

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
MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

Judul Tesis : **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
MADRASAH, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP PROFESIONALISME
GURU DI MTs NEGERI SE-KABUPATEN LAMPUNG
SELATAN**

Nama Mahasiswa : **AIZA NIRMALA HASAN**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2223012006**

Program Studi : **Magister Administrasi Pendidikan**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



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

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

1. 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

PENGESAHAN

1. Tim Penguji

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

Hasan Hariri

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

Dr. Riswanti Rini

Penguji Anggota 1 : **Dr. Atik Rustiani, M.Pd. I**
NIK 231402840222201

Dr. Atik Rustiani

Penguji Anggota 2 : **Dr. Handoko, S.T., M.Pd**
NIK. 232111860515101

Dr. Handoko



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Sunyono, M.Si
NIP. 19651230 199111 1 001

3. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si
NIP. 19640326 198902 1 001

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : 16 Januari 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru di Mts Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual hasil karya ilmiah saya ini, saya serahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Demikian pernyataan ini saya buat dan jika dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap dituntut sesuai dengan Undang-Undang dan peraturan yang berlaku

Bandar Lampung, 16 Januari 2024

Yang menyatakan,



Aiza Nirmala Hasan

NPM 2223012006

RIWAYAT HIDUP



Aiza Nirmala Hasan dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 12 Februari 1997, lahir sebagai anak keempat dari empat bersaudara, dari bapak Kodri Hasan dan Ibu Dr. Tri Suhartati, S.Pd., M.Pd. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Al-Azhar II Bandar Lampung diselesaikan tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2012. Peneliti menempuh Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Bandar Lampung diselesaikan Tahun 2015, peneliti menyelesaikan studi akhir pada jenjang strata 1 (S1) di Universitas Negeri Malang Jurusan Pendidikan Jasmani dan Kesehatan dan lulus pada Tahun 2019. Tahun 2020 Peneliti diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil di MTs Negeri 2 Lampung Selatan. Pada Agustus 2022, peneliti terdaftar aktif sebagai mahasiswa jurusan Ilmu Pendidikan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Unila melalui jalur umum.

Motto

“Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan”.

(Q.S Thaha: 114)

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Tesis ini kupersembahkan kepada:

Bapakku (Alm) Kodri Hasan dan ibuku Dr. Tri Suhartati, S.Pd., M.Pd. yang telah membesarkan dengan kasih sayang dan mendidik dengan ketulusan, bekerja dengan keras dan selalu memberikan motivasi dan semangat agar aku dapat mencapai cita-cita. Terimakasih telah memberikan untaian doa untuk kebaikanku.

Suamiku Sertu Mar Ajrun Kamil dan Anakku Yumna Fatiah Kamil tersayang atas segala semangat, dukungan, doa dan pengertian yang telah diberikan kepadaku. Terimakasih tak terhingga.

Aghata Nindaya Hasan, Ganang Nanggala Hasan, Aiza Nabila Hasan, kakak-kakakku tersayang yang telah memberikan kebahagiaan, dukungan semangat dan doa untukku sehingga aku sampai pada titik ini, seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan yang tak terhingga selama ini.

Guru dan Dosen yang telah berjasa memberikan ilmu dan bimbingan dengan ketulusan dan kesabaran.

Semua teman dan sahabat yang selalu membersamai dalam perjuangan demi kelancaran studi sehingga peneliti mampu menyelesaikan tesis ini.

Almamater tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan teisi yang berjudul “Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas Lampung.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian dan penyusunan perlu bimbingan, arahan, semangat dari berbagai pihak sehingga penyusunan tesis dapat terselesaikan dengan baik. Sehubungan dengan tersebut, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor 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 1, terimakasih atas dukungan, bimbingan, motivasi, dan kesediannya dalam memberikan bimbingan dan arahan selama menyelesaikan tesis ini.
6. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah

memberikan bimbingan, saran, nasihat dan kritik yang membangun serta bantuan selama proses penyelesaian tesis ini.

7. Ibu Dr. Atik Rusdiani, M.Pd. I selaku Penguji I, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak Dr. Handoko, M.Pd selaku Penguji II, terimakasih atas keikhlasannya memberikan pengarahan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
10. Bapak/Ibu Staff Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Lampung, yang telah memberikan arahan dan kemudahan dalam penyusunan tesis ini.
11. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Lampung Selatan Bapak Abdurohman, S.Ag., M.Pd,I yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dalam proses penyelesaian tesis ini.
12. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Lampung Selatan Bapak Dr. Garum, S.Pd.I., M.Pd yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dalam proses penyelesaian tesis ini.
13. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Lampung Selatan Ibu Dr. Yayuk Wahyuni, M.Ag yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dalam proses penyelesaian tesis ini.
14. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 4 Lampung Selatan Bapak Drs. Dikro yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dalam proses penyelesaian tesis ini.
15. Kedua orang tuaku tercinta, Bapakku (Alm) Kodri Hasan dan ibuku Dr. Tri Suhartati, S.Pd., M.Pd terimakasih atas doa, cinta dan kasih sayangnya serta dukungan yang telah diberikan sehingga putrimu ini mampu untuk menyelesaikan tesis ini.

16. Suamiku Sertu Mar Ajrun Kamil dan anakku Yumna Fatiah Kamil. Terimakasih untuk doa dan dukungan kalian, akhirnya aku bisa menyelesaikan tesisku.
17. Sahabatku MAP of Six (Apri Wahyuni, Anita Fadhila Bumay, Diah Anika Fahrani, Ilmi Aini, dan Meitriyani) terimakasih atas dukungannya selama ini sehingga saya mampu mewujudkan salah satu impian dalam hidup.
18. Teman-teman mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan angkatan 2022. Terimakasih atas kebersamaan dan ukiran cerita yang kalian berikan selama ini. Sukses untuk kita semua.
19. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas bantuan, doa dan dukungannya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kata sempurna, namun peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk semua.

Bandar lampung,
Peneliti

Aiza Nirmala Hasan

NPM 2223012006

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
PERSETUJUAN	vi
PERSEMBAHAN	ix
SANWACANA	x
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	9
II. KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Supervisi	11
2.1.1 Pengertian Supervisi	11
2.1.2 Supervisi Akademik	12
2.1.3 Fungsi Supervisi Akademik	13
2.1.4 Indikator Supervisi Akademik	13
2.1.5 Sasaran Supervisi Akademik	15
2.1.6 Teknik-Teknik Supervisi Akademik	16
2.1.7 Prinsip Supervisi Akademik	18
2.2 Motivasi Kerja	19
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.2 Teori Motivasi Kerja	21
2.2.3 Dimensi Motivasi Kerja	21
2.3 Kepuasan Kerja	22
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	24

2.3.3	Dimensi Kepuasan Kerja Guru.....	25
2.4	Profesionalisme Guru.....	26
2.4.1	Pengertian Profesionalisme	26
2.4.2	Pengertian Guru.....	26
2.4.3	Profesionalisme Guru	27
2.4.4	Dimensi Kompetensi Professional	29
2.4.5	Syarat Guru Professional.....	30
2.4.6	Pengembangan Profesionalisme Guru.....	32
2.5	Kerangka Pikir	36
2.6	Hipotesis Penelitian	40
III.	METODE PENELITIAN	41
3.1	Jenis Penelitian.....	41
3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	41
3.2.1	Populasi Penelitian	41
3.2.2	Sampel Penelitian	42
3.3	Variabel Penelitian	43
3.3.1	Variabel Terikat.....	43
3.3.2	Variabel Bebas	44
3.4	Definisi Konseptual	44
3.4.1	Variabel Terikat.....	44
3.4.2	Variabel Bebas	44
3.5	Definisi Oprasional	45
3.5.1	Supervisi Akademik Kepala Madrasah	45
3.5.2	Motivasi Kerja	46
3.5.3	Kepuasan Kerja Guru	47
3.5.4	Profesionalisme Guru	47
3.6	Teknik Pengumpulan Data	48
3.7	Uji Instrumen	49
3.7.1	Uji Validitas	49
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	53
3.8	Uji Prasyarat Analisis.....	55
3.8.1	Uji Normalitas	55
3.8.2	Uji Linieritas	55
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	56
3.8.4	Uji Multikolinieritas	56
3.9	Teknik Analisis Data	57
3.9.1	Regresi Linier Sederhana	57
3.9.2	Regresi Linier Berganda	59
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian	61
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
4.3	Uji Prasyarat Analisis Data.....	67
4.3.1	Uji Normalitas	67
4.3.2	Uji Linieritas.....	68
4.3.3	Uji Multikoloniaritas	69
4.3.4	Uji Heterokeadtisitas	70
4.4	Uji Hipotesis	70

4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	80
4.6	Keterbatasan Peneliti	87
V.	SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	88
5.1	Simpulan.....	88
5.2	Implikasi	89
5.3	Saran.....	90
	DAFTAR PUSTAKA.....	91
	LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Data guru di MTsN yang bersertifikasi kabupaten Lampung Selatan.....	5
Tabel Jumlah Populasi Penelitian.....	42
Tabel Jumlah Sampel Penelitian.....	43
Kisi-Kisi Variabel Supervisi Akademik (X1).....	46
Kisi-Kisi Variabel Motivasi Kerja (X2)	46
Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja Guru (X3)	47
Kisi-kisi Variabel Profesionalisme Guru (Y)	48
Alternatif Jawaban Responden.....	49
Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik (X1)	50
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	51
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru (X3).....	52
Hasil Uji Validitas Profesionalisme Guru (Y).....	53
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	54
Sebaran Madrasah di Lokasi Penelitian	61
Statistik Deskriptif Sampel	61
Kategori Variabel Profesionalisme Guru	62
Kategori Variabel Supervisi Akademik	63
Kategori Variabel Motivasi Kerja	65
Kategori Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	66
Rangkuman Hasil Uji Normalitas	67
Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	68
Rangkuman Hasil Uji Multikolonieritas	69
Rangkuman Hasil Uji Heterokedastisitas	70
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y	71
Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y	72
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y	73
Hasil Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y	74
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X3 Terhadap Y	75
Hasil Koefisien Korelasi X3 Terhadap Y.....	76
Hasil Analisis Regresi Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y	77
Hasil Analisis Regresi Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y	78
Koefisien Korelasi X1, X2, X3 Terhadap Y	79
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tujuan Supervisi Akademik.....	12
Kerangka Pikir	39
Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru (Y).....	63
Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X1).....	64
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X2)	65
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru (X3).....	66
Output Chart Hasil Uji Normalitas	67
Output Chart Hasil Uji linieritas	69
Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y.....	72
Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y.....	74
Koefisien Korelasi X3 Terhadap Y.....	76
Koefisien Korelasi X1, X2, X3 Terhadap Y	79

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	100
2. Instrumen Penelitian.....	103
3. Data Validasi Instrumen Penelitian.....	115
3.1 Data Validasi Instrumen Supervisi Akademik (X1)	115
3.2 Data Validasi Instrumen Motivasi Kerja (X2)	124
3.3 Data Validasi Instrumen Kepuasan Kerja Guru (X3)	129
3.4 Data Validasi Instrumen Profesionalisme Guru (Y)	135
4. Data Hasil Uji Coba Instrumen	142
4.1 Hasil Uji Coba Instrumen Supervisi Akademik (X1)	142
4.2 Hasil Uji Coba Instrumen Motivasi Kerja (X2)	145
4.3 Hasil Uji Coba Instrumen Kepuasan Kerja Guru (X3)	148
4.4 Hasil Uji Coba Instrumen Profesionalisme Guru (Y)	151
5. Data Hasil Uji Rabilitas Instrumen	154
5.1 Data Hasil Uji Rabilitas (X1), (X2), dan (X3)	154
6. Data Hasil Instrumen Penelitian.....	159
6.1 Data Hasil Instrumen Supervisi Akademik (X1)	159
6.2 Data Hasil Instrumen Motivasi Kerja (X2)	165
6.3 Data Hasil Instrumen Kepuasan Kerja Guru (X3)	171
6.4 Data Hasil Instrumen Profesionalisme Guru (Y)	177
7. Analisis Uji Prasyarat.....	183
7.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif	183
7.2 Hasil Uji Normalitas.....	183
7.3 Hasil Uji Linieritas	184
7.4 Hasil Uji Multikolonieritas.....	184
7.5 Hasil Uji Heterokeadstisitas	185
7.6 Hasil Uji Linieritas Y Terhadap X1	185
7.7 Hasil Uji Linieritas Y Terhadap X2	187
7.8 Hasil Uji Linieritas Y Terhadap X3	188
8. Hasil Uji Regresi	191
8.1 Hasil Uji Regresi Sederhana X1 Terhadap Y.....	191
8.2 Hasil Uji Regresi Sederhana X2 Terhadap Y.....	192
8.3 Hasil Uji Regresi Sederhana X3 Terhadap Y.....	193
8.4 Hasil Uji Regresi Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y	194
9. Surat Izin Penelitian	196
10. Bukti Penelitian.....	200

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jiwa profesional diperlukan dalam pekerjaan. Seorang yang profesional dalam pekerjaannya, akan mencapai hasil yang maksimal. Suatu pekerjaan dapat dikatakan profesional, jika pekerjaan tersebut memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan, yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Anwar, 2020). Suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus diantaranya adalah menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam, menekan pada suatu keahlian tertentu sesuai dengan bidang profesinya, menuntut adanya keterampilan tingkat pendidikan yang memadai, serta adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya (Asnah, 2019).

Oleh karena itu, guru profesional harus dibuktikan dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga akan mendorong proses terwujudnya dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu, guru yang kompeten juga dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai menurut standar hidup masyarakat berkecukupan (Darma et al., 2022). Tidak hanya cukup memiliki sertifikat pendidik, untuk menjadi guru yang profesional, seorang guru harus memenuhi kompetensi-kompetensi yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Kompetensi guru dapat dinilai penting sebagai alat seleksi dalam penerimaan calon guru, juga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam rangka pembinaan dan pengembangan tenaga guru (Bagou et al., 2020). Terdapat kompetensi yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang guru. Guru yang profesional memiliki empat kompetensi pada dirinya, diantaranya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Selain itu, untuk guru yang profesional harus memiliki keterampilan mengajar yang baik, memiliki wawasan yang luas, menguasai kurikulum, menguasai media pembelajaran, penguasaan teknologi, memiliki kepribadian yang baik dan menjadi teladan yang baik (Sohaya, 2019). Guru yang profesional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di suatu madrasah.

Selain itu menurut Syarafudin et al. (2020) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru dilihat dari perspektif *Input-Proses-Output* dari beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dapat dibedakan/dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu dari perspektif masukan (input), proses dan perspektif keluaran (output). Yang dimaksud dengan perspektif masukan adalah hal-hal yang terdapat dalam pribadi guru yaitu mencakup kualifikasi atau tingkat pendidikan guru, masa kerja, pengalaman kerja, latihan yang dijalani, penguasaan kompetensi sosial, kepuasan kerja, pedagogik dan keterampilan. Selain itu ada pula faktor input yang berasal dari lingkungan di sekitar guru seperti faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, supervisi, iklim kerja di sekolah, dukungan dari keluarga, dukungan dari dewan sekolah/komite sekolah, peserta didik dan masyarakat.

Kepala madrasah sebagai seorang supervisor dapat mempengaruhi terbentuknya profesionalisme guru, kepala madrasah sebagai supervisor tenaga pendidik juga bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Secara khusus, kepala madrasah sebagai supervisor memiliki tugas membantu guru untuk meningkatkan kemampuan keguruannya, yaitu: (1) bantuan kepada guru untuk lebih memahami dan menghayati tujuan-tujuan pendidikan dan standar kompetensi dasar sehingga pencapaian tujuan pendidikan berjalan dengan baik; (2) membantu guru untuk memahami kebutuhan-kebutuhan dan masalah-masalah yang dialami peserta didik; (3) membantu guru dalam menerapkan kepemimpinan efektif dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru; (4) membantu guru

dalam mendesain program pembelajaran; (5) membantu guru meningkatkan kompetensi profesional; dan (6) mendorong guru untuk meningkatkan jabatan karirnya (Aldi, 2019). Supervisi akademik cenderung memiliki hubungan yang sangat kuat dengan profesionalisme guru, sehingga profesionalisme guru dapat dilihat dari supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah lembaga tersebut (Mustafida et al., 2021).

Oleh sebab itu, perlu adanya supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah, agar semua warga sekolah, khususnya guru dapat lebih profesional dalam memberikan pembelajaran kepada siswa. Lorensius et al. (2022) menyebutkan bahwa :

“Supervisors and teachers can also know and understand the importance of academic supervision for improving the professional competence of teachers and ultimately having an impact on improving student learning outcomes”.

Kepala madrasah dan guru juga dapat mengetahui dan memahami pentingnya supervisi akademik bagi peningkatan kompetensi profesional guru dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa. Selain itu menurut Putri et al. (2022)

“The principal is responsible for managing resources in order to achieve institutional goals in an effective and efficient manner. Principals play an important role in attempts to improve the professionalism of teachers and other education employees”.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2022), menyebutkan bahwa kepala madrasah bertanggung jawab mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan kelembagaan secara efektif dan efisien. Kepala madrasah berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan lainnya. dengan demikian banyaknya pengaruh dan dorongan yang positif bagi seorang guru akan menimbulkan motivasi yang baik bagi guru dalam berkerja, serta menimbulkan kepuasan kerja guru pada lingkungan kerjanya.

Profesionalisme guru dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang ada pada diri seorang guru (Agustina et al., 2021). Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Uno, 2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru telah dikonfirmasi oleh banyak peneliti, seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2021) ditemukan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Selain itu, menurut Iskandar, (2023) “*work motivation also has a positive and significant effect on the professionalism of teachers*”, yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang ada pada diri seorang guru. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kastawi et al. (2021) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap profesionalisme guru, yaitu sebesar 92,2%. Akan tetapi, masih jarang ditemukan penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Lampung terkait pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

Berikutnya yang terakhir adalah mengenai kepuasan kerja guru, ketika kepuasan kerjanya diberikan, akan merasa dirinya memiliki institusi yaitu akan melayani lebih lanjut untuk keberadaan dan kepentingan lembaga. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan), perasaan senang (ungkapan), atau kesenjangan (*gap*) antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan sikap senang yang ditujukan oleh seseorang dalam berkerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerjanya (Retnosari, 2023). Kepuasan kerja guru adalah kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Prasetyo et al., 2019). Sebuah lembaga madrasah yang sukses dapat dilihat dari kepuasan kerja para guru.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Rosmaini et al. (2019) mengungkapkan, bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan

sebagai penilaian seorang terhadap kesesuaian antara keinginan dengan hasil yang didapat. Penelitian terkait kepuasan kerja telah dikonfirmasi oleh banyak peneliti, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmadiansah (2016) seseorang pekerja akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2018), apabila yang didapat oleh seseorang pekerja ternyata sama atau lebih besar dari yang diharapkan maka orang akan puas atau lebih puas. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan oleh seseorang pekerja hingga di bawah standar minimum, maka makin besar pula ketidakpuasan seorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Akbar, 2020). Akan tetapi, masih jarang ditemukan penelitian dilakukan di madrasah, khususnya Madrasah Tsanawiyah Negeri di Lampung terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Simpatika Kementerian Agama Tahun 2022, menunjukkan bahwa jumlah guru MTs Negeri di Kabupaten Lampung Selatan, yang sudah bersertifikasi yaitu 89 guru dari 192 jumlah guru yang ada di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan. Hal tersebut menunjukkan 53% guru yang ada di Kabupaten Lampung Selatan yang memenuhi salah satu kompetensi, yaitu kompetensi profesional. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang profesionalisme guru. Berikut ini data hasil pemetaan guru MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan yang sudah bersertifikasi.

Tabel 1.1 Data guru di MTsN yang bersertifikasi kabupaten Lampung Selatan

No	Nama Madrasah Negeri	Jumlah Guru	Jumlah yang Bersertifikasi
1	MTsN 1 Lampung Selatan	53	23
2	MTsN 2 Lampung Selatan	77	24
3	MTsN 3 Lampung Selatan	24	18
4	MTsN 4 Lampung Selatan	38	24
Jumlah		192	89

Sumber: Simpatika Kementerian Agama Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa masih banyak guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan yang belum memiliki sertifikat pendidik. Guru MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan yang belum memiliki sertifikat yaitu 47%.

Meskipun profesionalisme guru merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya kualitas pendidikan yang baik, namun nyatanya berdasarkan data sertifikasi guru khususnya di Madrasah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung, menunjukkan hasil yang masih rendah. data guru di madrasah negeri yang bersertifikasi disajikan data guru di madrasah negeri yang bersertifikasi yang dilakukan kementerian agama pada tahun 2022, dimana data selanjutnya atau terbaru sedang dilaksanakan kembali. berdasarkan data guru di madrasah negeri yang bersertifikasi seperti pada Tabel 1.1 menampilkan beberapa jumlah guru yang termasuk guru profesional yang menunjukkan total guru 89 guru yang sudah bersertifikasi untuk wilayah kabupaten Lampung Selatan. Namun angka tersebut masih tergolong rendah dibandingkan dengan jumlah total guru yang terdata di Simpatika yaitu 192 guru untuk kategori PNS dan Non PNS. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa profesionalisme guru di Madrasah Negeri di Kabupaten Lampung Selatan masih tergolong belum optimal.

Permasalahan yang dipaparkan diatas menjadi fenomena yang cukup memprihatinkan, mengingat pentingnya profesionalisme guru. Profesionalisme seorang guru merupakan salah satu kunci yang menentukan keberlangsungan lembaga pendidikan. Profesionalisme guru tidak hanya berpengaruh bagi lembaga kedepannya, akan tetapi juga berpengaruh pada prestasi dan motivasi siswa dalam belajar. Seftiani et al. (2020) menyatakan bahwa terdapat bukti yang memperlihatkan profesionalisme guru akan berpengaruh pada perkembangan motivasi belajar siswa, sementara itu menurut Apriani (2019), profesionalisme guru akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Sehingga penulis tertarik dan ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.

Penulis memilih Kabupaten Lampung Selatan sebagai lokasi penelitian karena berdasarkan hasil pemetaan guru yang sudah bersertifikasi di Tabel 1.1, masih banyak guru di MTs Negeri Se-Kabupaten Lampung Selatan yang belum bersertifikasi. Selain itu, belum banyak penelitian terbaru yang mengkaji tentang profesionalisme guru di MTs Negeri di Lampung Selatan. Pada umumnya penulis lain hanya membahas tentang profesionalisme guru di sekolah umum, tidak banyak yang menyinggung tentang profesionalisme guru yang ada di madrasah Kementerian Agama.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Supervisi akademik kepala madrasah di beberapa MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan belum optimal.
- 2) Motivasi kerja guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan masih perlu ditingkatkan.
- 3) Profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan belum optimal.
- 4) Penelitian mengenai supervisi akademik, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru belum banyak dilakukan di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.

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 kepala madrasah (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja guru (X3), profesionalisme guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan?
- 4) Apakah terdapat pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

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

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.
- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme guru melalui supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti bermaksud menjadikan penelitian ini berguna untuk:

- 1) Kepala madrasah sebagai masukan untuk meningkatkan profesionalisme guru di madrasah melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
- 2) Guru sebagai refrensi untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan komitmen organisasi guru dalam melaksanakan kewajiban di madrasah
- 3) Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menjadi refrensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat 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 management madrasah, management Pendidikan yang mengkaji tentang sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan, kepemimpinan dan prilaku organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien dalam bidang pendidikan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru berupa supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.7.2 Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan guru di MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.

1.7.3 Objek Penelitian

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

1.7.4 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah MTs Negeri se-Kabupaten Lampung Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Supervisi

2.1.1 Pengertian Supervisi

Supervisi berasal dari bahasa Inggris *Supervisor* yang terdiri atas dua kata, yaitu *super* dan *vision*. Kata *super* berarti atas atau lebih, sedangkan *vision* berarti melihat atau meninjau. Jika digabungkan mengandung pengertian melihat dengan sangat teliti pekerjaan secara keseluruhan. Supervisi sebagai aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai madrasah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Dengan pengertian lain supervisi adalah suatu usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di madrasah, baik secara individu maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu sehingga dapat lebih cepat berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern (Faiqoh, 2019). Pengertian tersebut menunjukkan bahwa supervisi bukanlah kegiatan sesaat seperti inspeksi, tetapi merupakan kegiatan yang kontinu dan berkesinambungan sehingga guru-guru selalu berkembang dalam mengerjakan tugas dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien.

Supervisi, dalam pelaksanaannya dibagi menjadi dua bagian yaitu supervisi manajerial/administrasi dan supervisi akademik. Supervisi manajerial Supervisi yang berfokus pada administrasi supervisi yang berfokus pada administrasi memandang proses supervisi merupakan suatu kegiatan administrasi madrasah dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran dalam konteks sistem pendidikan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan teknis atau kerja administrasi madrasah, sedangkan supervisi

akademik diarahkan pada peningkatan peningkatan kualitas pembelajaran yang lebih baik (Rofiki, 2019).

dengan demikian, dapat diartikan bahwa supervisi merupakan sederetan usaha dalam pemberian bantuan terhadap guru oleh *supervisor* yang berupa layanan profesional dan bertujuan meningkatkan mutu proses pembelajaran.

2.1.2 Supervisi Akademik

Supervisi akademik mengacu pada sistem madrasah yang memiliki misi utama memperbaiki dan meningkatkan mutu akademik, karena istilah supervisi akademik (*instructional supervisor* atau *educational supervisor*) merupakan istilah yang dimunculkan untuk *me-reform* atau mereorientasi aktifitas kepengawasan pendidikan kita yang dianggap lebih peduli pada penampilan fisik madrasah, pengelolaan dana, dan administrasi kepegawaian guru, bukan pada mutu proses dan hasil pembelajaran (Suhayati, 2013). Kegiatan supervisi akademik bertujuan membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya guna mencapai tujuan pembelajaran (*Instructional goal*) yang sudah ditentukan terhadap peserta didiknya (Rofiki, 2019). Supervisi akademik bertujuan untuk pengembangan profesionalisme, pengawasan kualitas, dan penumbuhan motivasi (Ditjen Dikdasmen, 2017). Jika digambarkan tujuan tersebut akan nampak sebagai berikut:

Gambar 2.1.2 Tujuan Supervisi Akademik



Sumber: Ditjen Dikdasmen (2017).

Selain tujuan, supervisi akademik memiliki beberapa manfaat bagi guru. Manfaat supervisi akademik bagi guru yang disupervisi adalah guru yang bersangkutan mengetahui serta memahami akan kelebihan dan kekurangannya dalam proses

pembelajaran yang meliputi: a. Pembuatan perencanaan pembelajaran (RPP); b. Melaksanakan proses pembelajaran (*learning experiencedan learning activities*) di kelas; c. Merencanakan dan mengembangkan alat (*instrument*) pembelajaran; dan d. Sebagai bahan perenungan (*refleksi*) guru untuk menambah dan mengembangkan wawasan serta pengetahuan (Lubha et al., 2022).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa esensi dari supervisi akademik, bukan menilai performa kinerja guru, akan tetapi lebih kepada membantu guru untuk mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

2.1.3 Fungsi Supervisi Akademik

Pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Fungsi utama supervisi ialah membina program pengajaran yang ada sebaik-baiknya sehingga selalu ada usaha perbaikan Ia mengemukakan 8 fungsi supervisi (Faiqoh, 2019):

- 1) Mengkoordinasi semua usaha madrasah.
- 2) Memperlengkapi kepemimpinan madrasah.
- 3) Memperluas pengalaman guru-guru.
- 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- 5) Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus.
- 6) Menganalisis situasi belajar mengajar.
- 7) Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf.
- 8) Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru

2.1.4 Indikator Supervisi Akademik

Kepala madrasah sebagai *sepeervisor* dituntut untuk mampu bertindak sebagai peneliti, dalam arti dapat mengumpulkan data yang akurat tentang proses belajar mengajar, menganalisisnya dan selanjutnya menarik kesimpulan. Peranan tersebut dapat dilakukan, misalnya dengan melakukan observasi kelas secara terencana, menjadi pendengar yang baik mengenai berbagai masalah yang disampaikan oleh pendidik kepadanya dan berusaha untuk selalu mengikuti perkembangan isu dan gagasan mutakhir dalam bidang pendidikan dan pengajaran, khususnya mengenai

proses belajar-mengajar di madrasah. Sebagai *supervisor*, kepala madrasah juga diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan dan fasilitator yang memahami kebutuhan pendidik dan mampu memberikan alternatif pemenuhannya (Gilang, 2021).

Lebih jelas, di dalam permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Pengawas madrasah menyebutkan bahwa setiap pengawas satuan pendidikan dituntut untuk memiliki enam kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial dan supervisi akademik, kompetensi evaluasi pendidikan, kompetensi penelitian pengembangan dan kompetensi sosial. Dua kompetensi utama yang sangat berkaitan langsung dengan kegiatan supervisi terhadap satuan pendidikan adalah supervisi manajerial dan supervisi akademik, dimana supervisi manajerial dimaksudkan untuk peningkatan mutu pengelolaan madrasah, sedangkan supervisi akademik, dimaksudkan untuk peningkatan mutu pengajaran guru yang pada akhirnya meningkatkan mutu lulusan (Marfinda, 2022).

Terkait pelaksanaan supervisi khususnya supervisi akademik, kepala madrasah harus memiliki kemampuan dalam menganalisis permasalahan secara tajam, logis dan memiliki kepekaan memahami kondisi lingkungan dilembaganya bukan hanya mengandalkan penglihatan secara kasatmata. Supervisi akademik kepala madrasah merupakan supervisi pendidikan (*educational supervisor*) yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan tujuan untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran. dalam hal program supervisi akademik kepala madrasah secara prinsip merupakan bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang obyektif, sehingga dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kinerja mengajarnya.

Supervisi akademik, kepala madrasah juga bertanggung jawab dalam menerapkan manajemen supervisi akademik di lembaganya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan tindak lanjut (Permendiknas, 2007). Adapun indikator

supervisi akademik kepala madrasah pada penelitian ini menggunakan Permendiknas (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.

2.1.5 Sasaran Supervisi Akademik

Sasaran supervisi akademik, antara lain membantu guru dalam (Kompri, 2015):

- 1) Merencanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan.
- 2) Melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan.
- 3) Menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan.
- 4) Memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan layanan pembelajaran/bimbingan.
- 5) Memberikan umpan balik secara tepat dan teratur dan terus menerus pada peserta didik.
- 6) Melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar.

- 7) Memberikan bimbingan belajar kepada peserta didik.
- 8) Menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan.
- 9) Mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran/ bimbingan.
- 10) Memanfaatkan sumber-sumber belajar.
- 11) Mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan (metode, strategi, teknik, model, pendekatan, dan lain-lain) yang tepat dan berdaya guna.
- 12) Melakukan penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan.
- 13) Mengembangkan inovasi pembelajaran/bimbingan.

dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa sasaran supervisi akademik lebih menitik beratkan pada proses belajar mengajar peserta didik, dimulai dari perencanaan pembelajaran sampai dengan pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Sasaran tersebut dijadikan sebagai acuan atau pedoman dalam penyelenggaraan kegiatan supervisi akademik, agar kegiatan dapat terlaksana secara sistematis dan membawa pengaruh baik pada pengembangan profesionalisme guru.

2.1.6 Teknik-Teknik Supervisi

Usaha untuk membantu meningkatkan dan mengembangkan potensi sumber daya guru dapat di laksanakan dengan berbagai alat (*device*) dan teknik supervisi. Menurut Faiqoh (2019) mengemukakan pendapat bahwa teknik yang bersifat individual,yaitu teknik yang di laksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok,yaitu teknik yang di lakukan untuk melayani lebih dari satu orang.

- 1) Teknik yang bersifat individual

Perkunjungan kelas Kepala madrasah atau *supervisor* datang ke kelas untuk melihat cara guru mengajar di kelas. Tujuannya untuk memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar. Dengan data itu *supervisor* dapat berbincang-bincang dengan guru tentang kesulitan yang di hadapi, guru dapat mengemukakan pengalaman-pengalaman yang berhasil dan hambatan-hambatan yang di hadapi serta meminta bantuan, dorongan dan

mengikutsertakan. Fungsinya sebagai alat untuk mendorong guru agar mengingatkan cara mengajar guru dan cara belajar siswa. Ada tiga macam perkunjungan kelas Faiqoh (2019), yaitu:

- a. Perkunjungan tanpa di beritahu (*unannounced*). Segi positifnya; ia dapat melihat keadaan yang sebenarnya, tanpa dibuat-buat. Segi negatifnya; Guru menjadi gugup, karena tiba-tiba di datangi.
- b. Perkunjungan dengan cara memberi tahu lebih dulu (*announced visitation*). Segi positifnya; Bagi perkunjungan direncanakan ini sangat tepat dan ia punya konsep pengembangan yang kontinu dan terencana.
- c. Perkunjungan atas undangan guru (*visit upon invitation*). Segi positifnya; Bagi *supervisor*, ia sendiri dapat belajar berbagai pengalaman dalam berdialog dengan guru, sedangkan guru akan lebih mudah untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya, karena motivasi untuk belajar dari pengalaman dan bimbingan dari *supervisor* tumbuh dari dalam dirinya sendiri. Segi negatifnya; ada kemungkinan timbul sikap manipulasi, yaitu dengan di buat-buat untuk menonjolkan diri, padahal waktu-waktu biasa ia tidak berbuat seperti itu.

2) Observasi kelas ada dua macam observasi kelas, yaitu;

- a. Observasi langsung (*direct observation*). Dengan menggunakan alat observasi, *supervisor* mencatat absen yang dilihat pada saat guru sedang mengajar.
- b. Observasi tidak langsung (*indirect observation*). Orang yang di observasi di batasi oleh ruang kaca di mana murid-murid tidak mengetahuinya (biasanya dilakukan dalam laboratorium untuk pengajaran mikro).

Tujuan observasi;

- a. Untuk memperoleh data yang se objektif mungkin sehingga bahan yang diperoleh dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang di hadapi guru-guru dalam usaha memperbaiki hal belajar mengajar,
- b. Bagi guru sendiri data yang dianalisis akan dapat membantu untuk mengubah cara-cara mengajar ke arah lebih baik.

- 3) Percakapan pribadi pelaksanaan percakapan pribadi yang di pentingkan ialah perbaikan pengajaran, seperti telah di katakan di dalam persiapan bahwa *supervisor* harus membuat catatan dalam obsevasi. Menurut Faiqoh (2019) bahwa tiga unsur penting yang perlu diperhitungkan *supervisor* sehingga terjadi suatu perjumpaan yang bermakna dalam menganalisis pengajaran yang telah diobsevasi, yaitu:
- a. Hal-hal yang menonjol dalam pelajaran (*strong points of the lesson*),
 - b. Kekurangankekurangan dari pelajaran (*weak points of the lesson*),
 - c. Hal-hal yang masih meragukan (*doubtful points not clearly understood*).
- 4) *Inter-visitasi* (saling mengunjungi kelas) Intervisitasi merupakan kegiatan saling mengunjungi antara guru yang satu kepada guru lain yang sedang mengajar. Beberapa manfaat intervisitasi, yakni:
- a. Memberi kesempatan mengamati rekan lain yang sedang memberi pelajaran
 - b. Membantu guru-guru yang ingin memperoleh pengalaman atau keterampilan tentang teknik dan metode mengajar serta berguna bagi guru-guru yang menghadapi kesulitan tertentu dalam mengajar
 - c. Memberi motivasi yang terarah terhadap aktivitas mengajar. Rekan guru mudah belajar dari temannya sendiri karena keakraban perhubungan atas dasar saling mengenal
 - d. Sifat bawaan terhadap pemimpin seperti halnya *supervisor* dan guru tidak ada sama sekali, sehingga diskusi dapat berlangsung secara wajar dan mudah mencari penyelesaian sesuatu persoalan sesuatu persoalan yang bersifat musyawarah (Faiqoh, 2019).

2.1.7 Prinsip Supervisi Akademik

Supervisi dilakukan agar supervisi dapat memenuhi fungsi seperti yang disebutkan sebaiknya harus memenuhi prinsip-prinsip supervisi secara umum sebagai berikut (Asrowi, 2021) :

- 1) Supervisi bersifat memberikan bimbingan dan memberikan bantuan kepada guru dan staf sekolah lain untuk mengatasi kesulitan, dan bukan mencari-cari masalah.

- 2) Pemberian bantuan dan bimbingan dilakukan secara langsung.
- 3) Apabila pengawas atau kepala sekolah merencanakan akan memberikan saran atau umpan balik, sebaiknya disampaikan sesegera mungkin agar tidak lupa.
- 4) Kegiatan supervisi sebaiknya dilakukan secara berkala.
- 5) Suasana yang terjadi selama supervisi berlangsung hendaknya mencerminkan adanya hubungan yang baik antara supervisor dan yang disupervisi.
- 6) Untuk menjaga agar apa yang dilakukan dan yang ditemukan tidak hilang atau terlupakan, sebaiknya supervisor membuat catatan singkat, berisi hal-hal penting yang diperlukan untuk membuat laporan.

Dalam penyelenggarannya, supervisi akademik harus dilakukan dengan rasa cinta kasih antar sesama makhluk, seorang *supervisor* dan *supervisee* akan bekerja sama secara berkelanjutan agar dapat membawa perubahan kearah yang lebih baik lagi (Khafidh, 2018). Maka dari itu, prinsip supervisi akademik sangat perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan kegiatannya, agar kegiatan dapat berjalan secara lancar dan dengan adanya prinsip tersebut juga dapat menghindari dari hal-hal yang tidak diinginkan. dalam hal ini, tidak ada sebutan untuk atasan dan bawahan, semua berjalan secara berdampingan dan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, dan saling memberikan kesempatan untuk dapat mengungkapkan apa yang dibutuhkan dalam pengembangan profesionalisme guru.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif, dalam bahasa inggris adalah *motive* atau *motion*, lalu *motivation*, yang berarti gerakan atau suatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat (Samoi et al., 2021). Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman. Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang,

keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Saleh, 2022). Sedangkan menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Musyadad et al., 2022). Dengan demikian pengertian motivasi adalah dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, reward dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat.

Sedangkan motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (McClelland, 1987). Motivasi kerja adalah proses dimana seseorang mengembangkan intensitas, arah, dan keuletannya dalam mengejar suatu tujuan (Safrizal, 2022). Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang paling signifikan, mempengaruhi kinerja individu (Hasibuan, 2018). Sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang ditentukan oleh derajat motivasi yang diberikan.

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja individu atau kelompok (Pratama & Elistia, 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan bagi pekerja untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan guna memperoleh tingkat kesenangan yang diinginkan (Ariyanto & Sulistyorini, 2020). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Sehingga dapat motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai 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.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

2.2.2.1 Teori Kebutuhan Berprestasi Menurut David C. McClelland

Keinginan untuk meraih prestasi mutlak dimiliki setiap orang, beragam cara yang ditempuh seseorang untuk menggapainya. Semakin tinggi prestasi yang diinginkan maka semakin keras pula usaha yang harus ia keluarkan. McClelland dalam hal ini mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini kebutuhan yang diperoleh sejak kecil dan terus dikembangkan pada saat seseorang menginjak kedewasaan.

Teori motivasi berprestasi berhubungan dengan konsep belajar. Ia berpendapat banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan, apabila kebutuhan seorang teras terdesak kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan tersebut (McClelland, 1987). Teori kebutuhan McClelland adalah salah satu teori motivasi yang menyatakan bahwa perilaku manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan pencapaian atau berprestasi (*Achievement*), Kebutuhan akan kekuasaan (*Power*) dan kebutuhan akan Afiliasi (*Affiliate*). Oleh karena itu, Teori Kebutuhan McClelland sering disebut juga sebagai teori tiga kebutuhan atau *Three Needs Theory*. Teori kebutuhan McClelland ini dianggap sebagai perpanjangan hierarki kebutuhan Maslow.

2.2.3 Dimensi Motivasi Kerja

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 McClelland (1987), sebagai berikut:

- 1) *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) *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) *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 realistik.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Nurhasan, 2018). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Meithiana, 2017). Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki Widodo (2023), kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” Davis dan Newstrom mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka” (Oktaviani et al., 2017). Menurut Robbins Soanata et al. (2020), kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Nabella et al., 2021). Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Simanjuntak et al., 2017). Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Guru yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan (Hariyanti, 2018). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar (Simanjuntak et al., 2021). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu (Priska et al., 2020). Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya yang didapatnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja guru 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 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya (Putra, 2021). Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

2.3.2.1 *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu “*motivators dan hygiene factors*” (Yasa et al., 2019). Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah 16 reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators* (Yasa et al., 2019).

2.3.2.2 *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan (Putra, 2021). Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2.3.3 Dimensi Kepuasan Guru

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 (Purnama Putra, 2023). 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. Ada lima faktor kepuasan kerja Colquitt et al. (2014) yaitu:

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

Kepuasan guru yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sikap seorang guru yang tercermin dari perilakunya dalam menilai baik buruknya dan menyenangi 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.

2.4 Profesionalisme Guru

2.4.1 Pengertian profesionalisme

Profesionalisme sudah merupakan suatu hal yang diharapkan dan kerap dituntut dalam segala lini profesi, tidak terkecuali guru. Dalam KBBI profesionalisme diartikan sebagai kualitas, mutu, dan tindak tanduk yang menggambarkan suatu profesi atau orang yang profesional. Istilah profesionalisme berakar atau berasal dari *term* profesi yang memiliki arti pekerjaan. Pengertian profesi sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan dan mensyaratkan keahlian yang didapat melalui pendidikan dan latihan khusus (Rofiki, 2019). Sedangkan menurut Lestari (2021) profesi tidak hanya diartikan sebagai suatu pekerjaan yang akan atau ingin ditekuni oleh seseorang, akan tetapi profesi juga merupakan jabatan tertentu dengan mensyaratkan atau memerlukan pengetahuan, keterampilan dan keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan akademis.

Profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian atau kecakapan yang memenuhi mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (Kristiawan et al., 2018).

Dengan demikian dapat disimpulkan profesional merupakan pekerjaan yang telah ditekuni oleh seseorang yang memiliki keahlian serta memerlukan pendidikan profesi.

2.4.2 Pengertian Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Nurhalizah, 2022). Guru merupakan akronim dari orang

yang di gugu dan di tiru yaitu orang yang selalu dapat ditaati dan diikuti (Nurhalizah, 2022). dalam hal ini guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada orang lain yang melaksanakan Pendidikan dan pembelajaran ditempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga Pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di rumah dan sebagainya (Nurhalizah, 2022).

Pengertian guru secara etimologis dari bahasa India yang artinya orang yang mengajarkan tentang kelepasan dari sengsara, secara tradisional guru merupakan seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan (Malyana, 2020). Seorang guru memiliki tugas sebagai fasilitator dan pembimbing, sehingga peserta didik dapat dibimbing untuk belajar dan mengembangkan potensi dasar dan kemampuannya secara optimal melalui lembaga pendidikan madrasah, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun oleh masyarakat/swasta (Mau, 2022).

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Guru adalah Seorang anggota masyarakat yang berkompeten dan memperoleh kepercayaan untuk melaksanakan tugas pengajaran transfer nilai kepada murid dan Suatu jabatan profesional melaksanakan atas dasar kode etik profesi.

2.4.3 Profesionalisme Guru

Mengenai profesi guru, dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pada Bab III pasal 7 ayat 1, disebutkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang pelaksanaannya didasarkan prinsip yaitu:

- 1) Mempunyai minat dan bakat serta idealism.
- 2) Mempunyai komitmen untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan, keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia
- 3) Mempunyai kualifikasi dan latar belakang (*background*) pendidikan yang sesuai
- 4) Mempunyai kompetensi atau keahlian yang diperlukan sesuai bidang tugas
- 5) Mempunyai tanggung jawab atas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan sesuai dengan prestasi kerja

- 7) Mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan
- 8) memiliki jaminan hukum dalam melaksanakan tugas
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mengatur kewenangan yang berkaitan dengan keprofesionalan tugas guru.

Guru profesional merupakan guru yang mensyaratkan dalam melakukan tugasnya memiliki kemampuan (kompetensi) yang terbagi dalam tiga komponen yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya, yaitu pengelolaan pembelajaran, penguasaan dalam bidang akademik, serta pengembangan terkait dengan profesi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pada Bab IV pasal 10 terdapat empat aspek atau standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru profesional yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Rohman, 2020).

Profesionalisme guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya (Ariyani, 2017). Pengertian lainnya terkait dengan profesionalisme guru yaitu sebuah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Nur et al., 2020). Profesionalisme juga diartikan sebagai suatu paham yang menciptakan dilakukannya berbagai kegiatan kerja tertentu dalam kehidupan bermasyarakat dengan berbekal keahlian tinggi dan berdasarkan pada rasa keterpanggilan jiwa dengan semangat untuk melakukan pengabdian memberikan bantuan layanan pada sesama manusia (Ramud, 2023).

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan profesionalisme guru adalah seseorang harus menempuh jenjang pendidikan tertentu dan harus memiliki kompetensi-kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial,

kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

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. Mengelolah 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.

2.4.5 Syarat Guru Profesional

Guru sebagai tenaga pendidik profesional harus dapat mencerminkan pribadinya sebagai guru profesional terutama pada pendidikan formal. Sebagai seorang guru terdapat syarat-syarat yang berkaitan dengan aspek fisik, mental spiritual dan intelektual. Untuk mencapai seorang guru yang betul-betul profesional di bidangnya maka perlu adanya kompetensi yang harus di capai oleh seorang guru yang profesional, karena kompetensi adalah seperangkat ilmu pengetahuan dan keterampilan mengajar guru dalam menajalankan keprofesionalan sebagai guru sehingga tujuan dari pendidikan dapat dicapai dengan guru sehingga tujuan dari pendidikan dapat dicapai dengan baik. Menurut Raibowo et al. (2019) standar kompetensi yang harus dimiliki dari seorang guru dibagi menjadi 3 yaitu:

- 1) Pengelolaan pembelajaran salah satunya dengan pengkondisian kelas.
- 2) Penguasaan akademik dimana seorang guru harus menguasai materimateri yang disampaikan.
- 3) Pengembangan profesi keguruan.

Persyaratan guru profesional pun terletak pada kepribadian guru yang matang, dengan begitu guru tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya saja, melainkan guru dapat memberikan motivasi dan bimbingan kepada peserta didik, sehingga guru dapat menjadi suri tauladan bagi para peserta didik di madrasah (Safitri et al., 2019). Dengan persyaratan tersebut diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dimiliki madrasah. Namun, dalam kenyataannya pun syarat-syarat tersebut belum dapat

dipenuhi secara bersamaan, maka dari itu diperlukannya pengembangan profesionalisme pada guru untuk memenuhi persyaratan yang menjadi kunci untuk mencapai kesempurnaan.

Selanjutnya Suyanto dalam Ali (2022), mengemukakan empat prasyarat agar seorang guru dapat dikatakan profesional, yakni:

- 1) Kemampuan guru mengolah atau menyiasati kurikulum
- 2) Kemampuan guru mengajarkan materi kurikulum dengan lingkungan
- 3) Kemampuan guru untuk memotivasi siswa untuk belajar sendiri
- 4) Kemampuan guru untuk mengintergrasikan berbagai bidang studi atau mata pelajaran menjadi satu kesatuan konsep yang utuh.

Persyaratan administratif adalah persyaratan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional dalam kaitannya dengan persyaratan legal formal. Kualitas seseorang dapat dilihat dari ijazah serta sertifikat keilmuan yang dimilikinya. Persyaratan akademis adalah persyaratan yang harus dimiliki seorang guru yang profesional dalam kaitannya dengan kapabilitas dan kualitas intelektual. Terdapat 10 kriteria guru profesional Yasin (2022), yaitu:

- 1) Seorang guru yang profesional harus benar-benar berkeinginan menjadi guru yang baik.
- 2) Seorang guru yang profesional berani mengambil resiko, mereka berani mengambil tujuan yang muluk, lalu mereka berjuang untuk mencapainya.
- 3) Seorang guru profesional memiliki sikap positif.
- 4) Seorang guru profesional selalu tidak pernah punya waktu yang cukup. dalam hal ini, dijelaskan bahwa guru hampir meluangkan waktunya untuk bekerja selama 80-100 jam per minggu, sehingga guru tidak memiliki waktu luang untuk dihabiskan bersama keluarga.
- 5) Guru yang profesional berpikir bahwa mengajar adalah sebuah tugas menjadi orang tua peserta didik.
- 6) Guru yang profesional harus selalu mencoba membuat peserta didiknya percaya diri.

- 7) Seorang guru profesional juga selalu membuat posisi yang tidak seimbang antara peserta didik dengan dirinya.
- 8) Seorang guru profesional selalu mencoba memotivasi peserta didik untuk hidup mandiri.
- 9) Seorang guru yang baik tidak percaya penuh terhadap evaluasi yang diberikan peserta didik.
- 10) Seorang guru yang profesional senantiasa mendengarkan terhadap pertanyaan-pertanyaan peserta didiknya.

Persyaratan yang sudah dijabarkan diatas akan dibebankan kepada guru sepenuhnya, hal tersebut dapat dipahami oleh guru, karena dalam hal ini guru merupakan suri tauladan bagi peserta didik di madrasah. dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan, guru menjadi sutradara dalam merancang pendidikan dan menentukan arah pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sepenuhnya (Rukajat, 2018a)

2.4.6 Pengembangan Profesionalisme Guru

Guru dituntut untuk tanggap terhadap perubahan yang terjadi pada masyarakat, sebagai akibat dari kemajuan arus informasi dan perkembangan Iptek. Pengembangan profesi dapat dilakukan oleh diri sendiri, melalui kegigihan dalam melaksanakan tugasnya. Dipihak lain guru sebagai personil terpenting di madrasah, yang merupakan bawahan kepala madrasah. Secara langsung kepala madrasah berkewajiban mengembangkan kemampuan profesional guru (Supriadi, 2009).

Pengembangan profesionalisme guru sangat penting untuk dilakukan, karena pada dasarnya guru merupakan tenaga pendidik profesional yang harus selalu memperbarui dan meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap yang dimilikinya untuk dapat menunjang proses pembelajaran di madrasah (Sastrawan, 2016). Esensi profesionalisme guru lebih menekankan pada komitmen guru untuk selalu meningkatkan kualitas profesi agar dapat mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif. Pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru menjadi unsur yang paling dominan dalam melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Menurut Chotimah et al. (2019)

guru memiliki tugas dan peran yang lebih banyak daripada sumber daya manusia yang ada di madrasah, dan kualitas guru pun menjadi tolok ukur dalam meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.

Dalam hal ini, guru tidak hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi saja, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi (Mustofa, 2007). Oleh sebab itu, pengembangan profesionalisme guru sangat penting untuk dilakukan oleh setiap guru agar guru dapat meningkatkan kemampuan pada dirinya secara maksimal sehingga dapat mengatasi permasalahan-permasalahan pada saat melaksanakan proses pembelajaran, dan dapat memberikan solusi dari permasalahan tersebut. Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru bukan sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan. maka dari itu, diperlukannya perencanaan yang sistematis dan kompleks (Helmi, 2015). Pelaksanaan pengembangan profesionalisme guru. dalam pelaksanaannya, pengembangan profesionalisme guru dapat dilakukan oleh pemerintah, kepala madrasah dan guru. Penelitian yang dilakukan oleh Saribu et al. (2021), mendapati upaya-upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

- 1) Pemerintah telah mengupayakan peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar mulai dari tingkat persekolahan sampai dengan perguruan tinggi.
- 2) Pemerintah mengadakan program penyetaraan guru dibedakan menjadi 3 yaitu program penyetaraan diploma II bagi guru SD, diploma III bagi guru SLTP dan Strata I (sarjana) bagi guru SLTA.
- 3) Pemerintah juga melaksanakan program sertifikasi sesuai dengan amanat UU No. 14 Tahun 2005 pasal 42. Sertifikasi yang dimaksud adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru, sertifikasi pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru.
- 4) Pemerintah mengaktifkan Pusat Kegiatan Guru (PKG), Menurut Ansyar dan Nurtain menjelaskan bahwa PKG berfungsi sebagai ruangan pusat belajar yang menyediakan berbagai informasi tentang pendidikan, seperti kajian setiap mata pelajaran, alat-alat peraga pendidikan, contoh-contoh pengorganisasian kelas yang baik, contoh persiapan satuan pelajaran dan penyusunan ujian yang baik,

serta dimanfaatkan sebagai tempat pertemuan para pengawas atau kepala madrasah dengan guru untuk mendiskusikan berbagai gagasan dan kemajuan dalam Pendidikan.

- 5) Pemerintah mengadakan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah guru mata pelajaran merupakan suatu forum atau wadah yang memfasilitasi berkumpulnya guru mata pelajaran yang sama untuk mengembangkan profesionalitas kerja
- 6) Dan pemerintah juga mengadakan Kelompok Kerja Guru (KKG), KKG merupakan wadah pembinaan profesional bagi guru untuk mempunyai tujuan dalam kegiatannya,

Menurut Sukirman (2020), KKG memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Memperluas wawasan dan pengetahuan guru.
- 2) Memberi kesempatan kepada anggota kelompok kerja atau musyawarah kerja untuk berbagi pengalaman serta saling memberikan bantuan dan umpan balik.
- 3) Memberdayakan dan membantu anggota kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di madrasah.

Selain itu, pengembangan profesionalisme juga dibebankan kepada kepala madrasah sebagai tenaga kependidikan yang diberi tugas tambahan sebagai seorang *supervisor*. dalam hal kepala madrasah memiliki tugas dan kewajiban untuk dapat mengembangkan profesionalisme pada guru secara merata agar semua guru dapat meningkatkan profesionalismenya. Upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah sebagai *supervisor* yaitu melaksanakan supervisi pendidikan. Supervisi pendidikan dapat berfungsi untuk pengembangan, motivasi dan kontrol apabila dilaksanakan dengan memegang teguh prinsip-prinsip supervisi pendidikan (Siswanto et al., 2021). Melalui supervisi pendidikan dapat diciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis dan terbuka antar guru dengan *supervisor*. Melalui cara tersebut, kepala madrasah dapat memberikan pembinaan, pengarahan, dan motivasi kepada guru untuk terus selalu meningkatkan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran di madrasah.

Pengembangan profesionalisme guru juga dapat dilakukan dengan rasa percaya diri yang dimiliki oleh masing-masing guru untuk terus memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik yang professional (Octavia, 2020). Guru harus memiliki kemauan dan motivasi tinggi yang berasal dari dalam diri guru, agar guru dapat mengikuti dan melaksanakan program-program yang telah disediakan oleh pemerintah dan kepala madrasah dalam rangka mengembangkan profesionalisme guru dengan rasa senang dan optimis untuk memberikan yang terbaik. Selain itu menurut Faiqoh (2019):

“Upaya yang dapat dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya yaitu dengan cara memahami tuntutan standar profesi yang ada, mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi, mengembangkan etos kerja atau budaya kerja, mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi yang mutakhir agar senantiasa tidak tertinggal dalam kemampuannya mengelola pembelajaran”.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan suatu pekerjaan yang diampu oleh seseorang dan menjadikannya sebagai mata pencaharian untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Profesionalisme guru memerlukan komitmen dari guru untuk dapat selalu mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, baik itu pengetahuan, sikap dan keterampilan. Karena pada dasarnya, guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup berat dalam menyukseskan proses pembelajaran di madrasah. Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan di Indonesia terus mengalami progress yang signifikan, guru dituntut harus kreatif dalam mengelola proses pembelajaran. Untuk itu, skill dan keterampilan guru harus dikembangkan secara berkelanjutan. Kepala madrasah memiliki pengaruh untuk dapat melaksanakan pengembangan pada guru, salah satu pengaruh yang dapat dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru adalah dengan melaksanakan kegiatan supervisi pendidikan. Pelaksanaan supervisi pendidikan bertujuan untuk membina, mengarahkan dan memberi motivasi kepada para guru untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi peserta didik dan madrasah.

2.5 Kerangka Pikir

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor di antara adalah supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru. Supervisi akademik kepala madrasah merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam memperbaiki situasi pembelajaran dan mengembangkan kompetensi guru apabila dilaksanakan secara efektif. Melalui supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah akan mendorong guru untuk meningkatkan pengetahuan dan mengasah keterampilan yang berkaitan dengan tugasnya khususnya pengelolaan pembelajaran di kelas.

Supervisi akademik yang dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat memotivasi guru untuk terus menerus meningkatkan kompetensi dan keahlian dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Jadi profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya berhubungan erat dengan supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian patut diduga terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan profesionalisme guru di MTs Negeri Se-Kabupaten Lampung Selatan. Semakin efektif supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat pula sikap positif guru terhadap profesinya dan meningkat pula derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan tugas keprofesionalannya sebagai seorang guru.

2.5.1 Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru

Supervisi akademik bertujuan untuk pengembangan profesionalisme, pengawasan kualitas, dan penumbuhan motivasi (Ditjen Dikdasmen, 2017). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Selain tujuan, supervisi akademik memiliki beberapa manfaat bagi guru. Manfaat supervisi akademik bagi guru yang disupervisi adalah guru yang bersangkutan mengetahui serta memahami akan kelebihan dan kekurangannya dalam proses pembelajaran yang meliputi: a. Pembuatan perencanaan pembelajaran (RPP); b. Melaksanakan proses pembelajaran (*learning experientcedan learning activities*) di kelas; c. Merencanakan dan

mengembangkan alat (*instrument*) pembelajaran; dan d. Sebagai bahan perenungan (*refleksi*) guru untuk menambah dan mengembangkan wawasan serta pengetahuan. Pelaksanaan supervisi akademik perlu diarahkan pada upaya-upaya yang sifatnya memberikan kesempatan pada guru-guru berkembang secara profesional. Supervisi akademik merupakan kegiatan-kegiatan yang menciptakan kondisi yang layak bagi pertumbuhan profesional guru-guru secara terus-menerus. Maka kegiatan manajemen supervisi akademik diperlukan dan harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik..

Hasil penelitian yang dilakukan Muhajirin et al. (2017) terkait dengan pengaruh supervisi akademik kepala madrasah terhadap profesionalisme guru sebesar 19,6%. selanjutnya ditemukan dalam penelitian Mustafida et al. (2021) bahwa supervisi akademik memiliki dampak yang cukup besar dan bermanfaat terhadap profesionalisme guru, dengan kekuatan hubungan pengaruh sangat kuat sebesar 99,2 %. Lalu dilanjutkan dengan hasil penelitian Miyono et al. (2021) terdapat pengaruh positif supervisi akademik terhadap profesionalisme guru yang dinyatakan dengan pengaruh sebesar 0,906 atau 90,6%.

Namun berapapun besarnya kontribusi yang diberikan oleh supervisi akademik kepala madrasah akan selalu berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Oleh karena itu, peningkatan positif yang terjadi supervisi akademik kepala madrasah akan mendorong terhadap peningkatan profesionalisme guru.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Menurut Robbins motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang ada pada diri seorang guru. Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul dalam diri seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru telah dikonfirmasi oleh banyak peneliti, seperti penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2021) ditemukan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Selain itu, menurut “*work motivation also has a positive and significant effect on the professionalism of teachers*”, yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja yang ada pada diri seorang guru. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kastawi et al. (2021) terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebesar 92,2%. Lalu dilanjutkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Habibi (2015) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 46,8%.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru

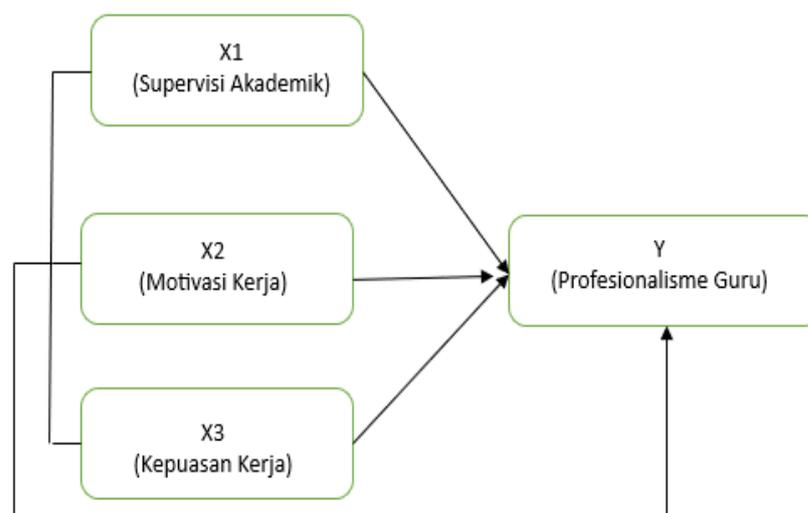
Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki, kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” Davis dan Newstrom mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rilowati et al. (2023) pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 63,5%. dan dilanjutkan dengan hasil penelitian Siswanto (2022) menyatakan bahwa rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan organisasi. 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. Ketika guru merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, guru akan merasa dirinya memiliki institusi, serta melayani lebih lanjut untuk keberadaan dan kepentingan lembaga.

2.5.4 Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru secara simultan membentuk fondasi kuat yang meningkatkan Profesionalisme Guru. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka berfikir mengenai pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan profesionalisme guru di MTsN Se-Kabupaten Lampung Selatan digambarkan dalam kerangka berikut ini:



Gambar 2.5 Kerangka Pikir

Keterangan :

1. Variabel X1 adalah Supervisi Akademik Kepala Madrasah yang berpengaruh terhadap variabel Y.
2. Variabel X2 adalah Motivasi Kerja yang berpengaruh terhadap variabel Y.
3. Variabel X3 adalah Kepuasan Kerja yang berpengaruh terhadap variabel Y.
4. Variabel Y adalah Profesionalisme guru.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian 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 (Arikunto, 2006):

H1: Terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru.

H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

H3: Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap profesionalisme guru.

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

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini *ex-post facto* adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan “penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)” (Noor, 2011). Metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Nugroho, 2018).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Syarifudin et al., 2021). Dengan demikian populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki. Sedangkan pendapat lain, populasi adalah “Sekelompok subjek baik manusia, gejala, nilai tes ataupun peristiwa (Rukajat, 2018b). Pengertian populasi adalah keseluruhan bahan atau elemen yang diselidiki (Janna, 2020).

Populasi ini bisa berupa manusia, suatu gejala, benda/barang, bahan tulisan atau apa saja yang dapat membantu atau mendukung penelitian tersebut “metodologi penelitian kuantitatif” bahwa populasi dapat dibedakan atas populasi tak hingga dan populasi terbatas. Bagaimanapun terbatasnya populasi hendaknya diperhitungkan urgensinya bagi kehidupan yang relatif luas. di samping itu dikenal pula populasi yang homogen dan heterogen. Kedua jenis pengelompokan ini, akan mempunyai makna tersendiri dalam pengambilan sampel.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek yang sedang diteliti oleh peneliti. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTsN se-Kabupaten Lampung Selatan yang terdiri:

Table 3.1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru
1	MTsN 1 Lampung Selatan	53
2	MTsN 2 Lampung Selatan	77
3	MTsN 3 Lampung Selatan	24
4	MTsN 4 Lampung Selatan	38
Jumlah		192

Sumber: Simpatika Tahun 2022.

3.2.2 Sampel Penelitian

Berdasarkan populasi di atas maka sampel diambil sebagai obyek pengamatan sampel penelitian yaitu sebagian dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Yusuf, 2020). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*, yaitu dengan teknik undian, setiap subjek populasi diberi nomor pada kertas undian kemudian dikocok. Jadi setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama dan bebas satu sama lain untuk terpilih menjadi sampel. dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi sampel

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

$$n = \frac{192}{192(0,05)^2 + 1}$$

n = 129,730 (dibulatkan menjadi 130 responden)

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

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

Keterangan :

S = target jumlah sampel

x = jumlah populasi setiap sekolah

y = jumlah populasi keseluruhan sekolah sampel

N = jumlah keseluruhan sampel

- a. MTsN 1 Lampung Selatan: $53/192 \times 130 = 35,8$ dibulatkan menjadi 36 guru
- b. MTsN 2 Lampung Selatan: $77/192 \times 130 = 52,1$ dibulatkan menjadi 52 guru
- c. MTsN 3 Lampung Selatan: $24/192 \times 130 = 16,2$ dibulatkan menjadi 16 guru
- d. MTsN 4 Lampung Selatan: $38/192 \times 130 = 25,7$ dibulatkan menjadi 26 guru

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Madrasah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel
1	MTsN 1 Lampung Selatan	53	36
2	MTsN 2 Lampung Selatan	77	52
3	MTsN 3 Lampung Selatan	24	16
4	MTsN 4 Lampung Selatan	38	26
Jumlah		192	130

Sumber: Perhitungan Peneliti

Pilot Study merupakan pengujian awal atas instrumen penelitian. dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan untuk *Pilot Study* adalah 62 guru. Guru yang dijadikan sampel *Pilot Study* tidak diikutsertakan lagi dalam penelitian.

3.3 Variabel Penelitian

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 Profesionalisme Guru (Y).

3.3.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik secara positif atau negatif (Sekaran, 2013). Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan kerja Guru (X3).

3.4 Definisi Konseptual

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 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 (Herlina et al., 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Supervisi Akademik, Motivasi kerja dan Kepuasan guru.

1. Supervisi Akademik Kepala Madrasah

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 sebaikbaiknya 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 Kerja 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 Supervisi Akademik Kepala Madrasah

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) menindak lanjuti 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. 3.3)

Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Supervisi Akademik (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Jumlah
Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X1)	Perencanaan supervisi	Perencanaan supervisi	1,2,3,4,5,6,7	7
	Pelaksanaan supervisi	1. Memberikan bimbingan	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	18
		2. Memberikan bantuan	21,22,23,24	
Tindak lanjut	3. Pengawasan Penilaian	25		
		4. Kegiatan diskusi	26,27,28,29,30,31,32,33	8
		5. Solusi masalah pembelajaran		
Jumlah				33

3.5.2 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. 3.4)

Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Jumlah
Motivasi Kerja (X2)	Affiliation (Kebutuhan akan pertalian)	Keinginan untuk berhubungan antar rekan kerja yang ramah	1,2,3,4,5,6,7	7
	Power (Kebutuhan akan kekuasaan)	Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya	8,9,10,11,12,13	6
	Achievement (Kebutuhan akan Prestasi)	1. Dorongan untuk mengungguli. 2. Berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar. 3. Bersaing untuk sukses	14,15,16,17,18,19	6
Jumlah				19

3.5.3 Kepuasan Kerja 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. 3.5).

Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja Guru (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir	Jumlah
Kepuasan kerja guru (X3)	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	5
	Promosi	1. Adanya peluang untuk naik posisi posisi dalam struktur organisasi. 2. Adanya peningkatan karir guru.	6,7,8 ,9,10	5
	Rekan Kerja	1. Guru merasa puas dengan rekan kerjanya karena mampu memberikan bantuan teknis. 2. Guru merasa puas dengan dorongan sosial rekan kerjanya	11,12 ,13,14,15	5
	Perkerjaan	1. Pekerjaan seorang guru sesuai dengan minat dan kemampuan. 2. Guru bekerja sesuai keinginannya dan tidak terbebani.	16,17,18, 19,20	5
Jumlah				20

3.5.4 Profesionalisme 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 profesionalisme 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. 3.6).

Tabel 3.6 Kisi-kisi Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Variabel	Indikator	Butir	Jumlah
Profesionalisme Guru (Y)	1. Penguasaan materi	1,2,3,4,5	5
	2. Penguasaan standar kompetensi	6,7,8,9	4
	3. Pengembangan materi ajar	10,11,12,13,14	5
	4. Pengembangan keprofesionalan	15,16,17,18	4
	5. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi	19,20,21	3
Jumlah			21

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket. Angket merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Alasan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan angket adalah karena selain efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, juga cocok untuk jumlah responden yang cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas dan ini juga bisa berupa pertanyaan ataupun pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos ataupun lewat internet. Selain itu, peneliti menggunakan studi dokumen, untuk membantu dalam proses penelitian. Variabel pengaruh supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru terhadap profesionalisme dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan sekala likert yaitu untuk mengungkapkan perasaan responden dengan memilih lima alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3.7 Alternatif Jawaban Responden

No	Jenis Pertanyaan	Nilai	Keterangan
1.	Sangat setuju	5	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan itu pasti ada atau terjadi
2.	Setuju	4	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan lebih banyak terjadi dari pada tidak terjadi
3.	Ragu-ragu	3	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan bisa terjadi dan bisa tidak terjadi
4.	Kurang setuju	2	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan lebih banyak tidak terjadi dari pada terjadi
5.	Sangat tidak setuju	1	Setiap kejadian yang digambarkan pada pernyataan sama sekali tidak terjadi

Keunggulan penggunaan sekala Likert diantaranya adalah mudah dibuat dan diatur, responden mudah mengerti bagaimana cara menggunakan skala pada kuisisioner yang disediakan, mengukur pada tingkat skala ordinal dan pelaksanaannya dapat dilakukan melalui telepon, surat maupun wawancara (Muhidin et al., 2017).

3.7 Uji Instrument

3.7.1 Uji Validitas

Untuk menghindarkan perolehan data error perlu dilakukan uji validitas terhadap alat pengukuran. dalam hal ini uji validitas ini penulis menerapkan konsultasi dengan tenaga ahli perihal alat ukur yang akan dipergunakan untuk menggali data dilapangan. Maka dengan demikian diharapkan alat ukur nantinya bisa memiliki nilai varians error yang kecil, sehingga dapat mendapatkan angka yang mendekati angka sebenarnya. Teknik pengujian ini yang akan diuji adalah validitas konstruksi dengan menggunakan uji analisis faktor dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Menurut Sugiyono (2013) uji instrument dinyatakan valid jika $r > 0,361$ dengan $N=30$. Menggunakan rumus korelasi product moment yang dibantu dengan computer seri program statistic SPSS versi 23, dengan diketahui rumus product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} : koefisien korelasi

N: jumlah koresponden

X : skor butir

Y ; skor total

Hasil Pengolahannya berupa nilai r hitung untuk masing-masing item, kemudian dibandingkan dengan nilai r Tabel untuk mengetahui validitas dari item tersebut. Nilai r Tabel dicari berdasarkan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df = N-2 = 62 - 2 = 60$, sehingga diperoleh nilai r Tabel sebesar 0.2108. Instrumen dinyatakan valid apabila t hitung $>$ t Tabel dengan tingkat signifikansi 0.05, dan sebaliknya jika t hitung $<$ t Tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 maka dinyatakan tidak valid (Arifin, 2017). Rekapitulasi data dan uji instrumen angket menggunakan bantuan software komputer yaitu Program SPSS 25 for windows. Rangkuman hasil perbandingan antara r hitung dengan r Tabel pada tiap-tiap item disajikan pada Tabel dibawah ini.

a. Uji Validitas Supervisi Akademik Kepala Madrasah (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisioner Supervisi Akademik Kepala Madrasah tertera pada Tabel 3.8

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kuisioner Supervisi Akademik Kepala Madrasah

id_pernyataan	Nilai r Tabel (N=62)	r hitung	keterangan
1a	0.2108	0.873	Valid
2a	0.2108	0.787	Valid
3a	0.2108	0.879	Valid
4a	0.2108	0.883	Valid
5a	0.2108	0.783	Valid
6a	0.2108	0.797	Valid
7a	0.2108	0.690	Valid
8a	0.2108	0.795	Valid
9a	0.2108	0.775	Valid
10a	0.2108	0.731	Valid
11a	0.2108	0.749	Valid
12a	0.2108	0.710	Valid
13a	0.2108	0.689	Valid
14a	0.2108	0.768	Valid

id_pernyataan	Nilai r Tabel (N=62)	r hitung	keterangan
15a	0.2108	0.766	Valid
16a	0.2108	0.750	Valid
17a	0.2108	0.726	Valid
18a	0.2108	0.662	Valid
19a	0.2108	0.648	Valid
20a	0.2108	0.694	Valid
21a	0.2108	0.621	Valid
22a	0.2108	0.743	Valid
23a	0.2108	0.721	Valid
24a	0.2108	0.729	Valid
25a	0.2108	0.804	Valid
26a	0.2108	0.870	Valid
27a	0.2108	0.879	Valid
28a	0.2108	0.652	Valid
29a	0.2108	0.870	Valid
30a	0.2108	0.890	Valid
31a	0.2108	0.836	Valid
32a	0.2108	0.907	Valid
33a	0.2108	0.887	Valid

Sumber: Pengeolahan Data Peneliti

Berdasarkan Tabel 3.8 diketahui bahwa semua butir item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisioner Motivasi Kerja tertera pada Tabel 3.8

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Kuisioner Motivasi Kerja

id_pernyataan	Nilai r Tabel (N=62)	r hitung	keterangan
1b	0.2108	0.870	Valid
2b	0.2108	0.886	Valid
3b	0.2108	0.917	Valid
4b	0.2108	0.931	Valid
5b	0.2108	0.922	Valid
6b	0.2108	0.934	Valid
7b	0.2108	0.853	Valid
8b	0.2108	0.877	Valid
9b	0.2108	0.922	Valid
10b	0.2108	0.827	Valid
11b	0.2108	0.764	Valid
12b	0.2108	0.903	Valid
13b	0.2108	0.839	Valid

id_pernyataan	Nilai r Tabel (N=62)	r hitung	keterangan
14b	0.2108	0.631	Valid
15b	0.2108	0.882	Valid
16b	0.2108	0.839	Valid
17b	0.2108	0.799	Valid
18b	0.2108	0.841	Valid
19b	0.2108	0.792	Valid

Sumber: Pengeolahan Data Peneliti

Berdasarkan Tabel 3.9 diketahui bahwa semua butir item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru (X3)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisioner Kepuasan Kerja Guru tertera pada Tabel 3.10

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kuisioner Kepuasan Kerja Guru

id_pernyataan	Nilai r Tabel (N=62)	r hitung	keterangan
1c	0.2108	0.898	Valid
2c	0.2108	0.937	Valid
3c	0.2108	0.930	Valid
4c	0.2108	0.563	Valid
5c	0.2108	0.922	Valid
6c	0.2108	0.916	Valid
7c	0.2108	0.890	Valid
8c	0.2108	0.897	Valid
9c	0.2108	0.883	Valid
10c	0.2108	0.838	Valid
11c	0.2108	0.855	Valid
12c	0.2108	0.832	Valid
13c	0.2108	0.885	Valid
14c	0.2108	0.914	Valid
15c	0.2108	0.725	Valid
16c	0.2108	0.753	Valid
17c	0.2108	0.897	Valid
18c	0.2108	0.831	Valid
19c	0.2108	0.924	Valid
20c	0.2108	0.827	Valid

Sumber: Pengeolahan Data Peneliti

Berdasarkan Tabel 3.10 diketahui bahwa semua butir item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

d. Uji Validitas Profesionalisme Guru (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap kuisioner profesionalisme guru tertera pada Tabel 3.11

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kuisioner Profesionalisme Guru

id_pernyataan	Nilai r Tabel (N=62)	r hitung	keterangan
1d	0.2108	0.884	Valid
2d	0.2108	0.913	Valid
3d	0.2108	0.860	Valid
4d	0.2108	0.934	Valid
5d	0.2108	0.847	Valid
6d	0.2108	0.895	Valid
7d	0.2108	0.958	Valid
8d	0.2108	0.933	Valid
9d	0.2108	0.942	Valid
10d	0.2108	0.899	Valid
11d	0.2108	0.912	Valid
12d	0.2108	0.916	Valid
13d	0.2108	0.952	Valid
14d	0.2108	0.940	Valid
15d	0.2108	0.899	Valid
16d	0.2108	0.915	Valid
17d	0.2108	0.891	Valid
18d	0.2108	0.810	Valid
19d	0.2108	0.835	Valid
20d	0.2108	0.951	Valid
21d	0.2108	0.882	Valid

Sumber: Pengeolahan Data Peneliti

Berdasarkan Tabel 3.11 diketahui bahwa semua butir item dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur memberikan gambaran yang benar-benar dapat dipercaya tentang kemampuan seseorang. Sesuai dengan pendapat (Arikunto 2003). bahwa realibilitas adalah ketepatan suatu tes apabila diujikan kepada subjek yang sama. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan teknik formula alpha. Untuk mencari nilai *cronbach's alfa* pada instrumen ini menggunakan bantuan Program SPSS for windows. Menurut (Arifin, 2016) suatu instrumen memiliki reliabilitas yang baik

jika nilai *cronbach's alfa* lebih besar dari 0,60. Berikut adalah rumus yang digunakan untuk mencari nilai α :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 J}{S^2 X} \right)$$

Keterangan:

α : koefisien reliabilitas alpha

k : jumlah items

S : varian responden untuk masing masing item

Sx : jumlah varian skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut (Sekaran, 2000) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kreteria sebagai berikut:

Jika alpha atau r hitung :

1. 1.0 – 0.8 : Reliabilitas baik
2. 0.79 – 0.6 : Reliabilitas diterima
3. <0.6 : Reliabilitas kurang baik

Kriteria pengujian jika Taung Taher dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika hrung Fabet maka alat ukur tersebut tidak reliabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 25. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

NO	VARIABEL	CRONBACH ALPHA	KETERANGAN
1	Supervisi Akademik Kepala Madrasah	.814	Reliabilitas baik
2	Motivasi Kerja	.862	Reliabilitas baik
3	Kepuasan Kerja	.824	Reliabilitas baik
4	Profesionalisme Guru	.991	Reliabilitas baik

Sumber: Pengeolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3.12 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel. Selanjutnya setelah instrumen yang telah diterjemahkan layak untuk digunakan maka kemudian dilakukan uji

prasyarat analisis data terhadap data yang telah terkumpul menggunakan instrumen tersebut.

3.8 Uji Prasyarat Analisis

Maksud dari uji prasyarat analisis data adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan korelasi dan regresi. Syarat penggunaan analisis korelasi dan regresi adalah variabel yang akan dianalisis harus berskala interval dan pengaruh antara variabel independen dan dependen adalah linier.

3.8.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bermaksud untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan bantuan SPSS versi 25 for windows. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antar variabel penelitian. 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 versi 25 dengan taraf signifikansi uji 57 adalah $\alpha - 0,05$ dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H0 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria Uji: terima H0 jika dan tolak H1 jika nilai sig (p) dari *Kolmogorov Smirnov* $< 0,05$

3.8.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bermaksud untuk mengetahui apakah sebaran data yang diuji mempunyai sebaran yang sesuai dengan garis linier atau tidak. Untuk pengujian linieritas digunakan diagram scatter dan garis best fit Variabel bebas dan terikat dikatakan berpengaruh secara linier apabila dibuat scatter diagram dari masing-masing nilai variabel bebas dan terikat dapat ditarik garis lurus pada pancaran titik

kedua nilai variabel tersebut. Melalui bantuan SPSS versi 25 dengan ketentuan jika antar variabel baik terikat maupun bebas membuat garis lurus atau mendekati garis lurus maka data tersebut bersifat linier, begitu juga sebaliknya jika antara kedua variabel tidak membuat garis lurus maka data tersebut tidak bersifat linier.

Uji linieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat linearity pada Tabel Anova. Hipotesis yang digunakan untuk mengujilinieritas garis regresi dinyatakan sebagai berikut: H₀: Pola sebaran variabel X dan variabel Y tidak membentuk garis linier.

H₁: Pola sebaran variabel X dan variabel Y variabel Y membentuk garis linier

Kriteria Uji : terima H₀ jika nilai sig. linearity pada Tabel Anova > 0,05 dan terima H₁ jika nilai sig. linearity pada Tabel Anova < 0,05.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresilinier (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 (H₁) ditolak dan jika nilai signifikansi $\alpha < 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan (H₁) diterima Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H₀: tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

H₁: terjadi gejala heteroskedastisitas

Kriteria pengujian terima H₀ jika Asimtotik Significance lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

3.8.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya (Astuti et al., 2013). Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier

(multikolinearitas) diantara variabel-variabel bebas. Karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka:

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

Menurut Ghozali (2017) 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:

- 1) Jika $VIF > 10$ dan nilai Tolerance < 0.10 maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$ dan nilai Tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hipotesis yang diuji sebagai berikut:

H0: Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H1: Terdapat hubungan antar variabel bebas

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, 1998):

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel yang diprediksi (Profesionalisme 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 25. Hasil analisis yang diperoleh dari SPSS 25 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 (Basyit et al., 2020). Hipotesis uji parsial dijelaskan ke dalam bentuk berikut:

- 1) H₀: Variabel X₁, X₂ dan X₃ secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- 2) H₁: Variabel X₁, X₂ dan X₃ secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- 1) Membandingkan nilai t hitung dan t Tabel. Apabila $t_{hitung} > t_{Tabel}$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
- 2) Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila $Sig. < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ 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

R² : 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 menguji hipotesis 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:

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

Keterangan:

Y : Variabel profesionalisme guru

X1 : Variabel supervisi akademik kepala madrasah

X2 : Variabel motivasi kerja

X3 : Variabel kepuasan kerja guru

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

b1, b2, b3 : Koefisien regresi yang dicari (variabel bebas)

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS 25. 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 (Darma, 2021).

Hipotesis uji simultan dijelaskan ke dalam bentuk berikut: Pengaruh X1 X2 dan X3 terhadap Y secara simultan (uji F)

- 1) H₀: variabel X₁ X₂ dan X₃ secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap Y
- 2) H₁: variabel X₁ X₂ dan X₃ secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Y

Adapun pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dilakukan dengan cara:

- 1) Membandingkan nilai F hitung dan F Tabel. Apabila F_{hitung} > F_{Tabel} maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.
- 2) Menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila Sig. < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Kemudian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas digunakan koefisien determinasi (Basyit et al., 2020). 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

R² : 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 et al., 2012)

V. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi tentang simpulan dari penelitian ini dilengkapi dengan saran yang ingin disampaikan oleh peneliti.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

- a) Terdapat pengaruh positif supervisi akademik kepala madrasah terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri di-Kabupaten Lampung Selatan, Ketika variabel supervisi akademik kepala madrasah meningkat, variabel profesionalisme guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor supervisi akademik kepala madrasah, semakin tinggi pula profesionalisme guru.
- b) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap profesionalisme guru MTs Negeri di-Kabupaten Lampung Selatan. Apabila variabel motivasi kerja, variabel profesionalisme guru cenderung naik, artinya semakin tinggi skor motivasi kerja, semakin tinggi profesionalisme guru.
- c) Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru MTs Negeri di-Kabupaten Lampung Selatan. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat, variabel profesionalisme cenderung naik, artinya semakin tinggi skor kepuasan kerja, semakin tinggi profesionalisme guru.
- d) Terdapat pengaruh simultan antara supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru terhadap profesionalisme guru. Hal ini berarti jika kualitas supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru baik, profesionalisme guru akan meningkat. Sebaliknya, jika kualitas supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru tidak baik, profesionalisme guru akan rendah.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan dari penelitian ini maka implikasi penelitian adalah MTs Negeri di-Kabupaten Lampung Selatan perlu merumuskan strategi kebijakan dalam mengembangkan supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja guru yang sesuai dengan karakteristik madrasah

a) Meningkatkan Supervisi Akademik Kepala Madrasah

Supervisi akademik kepala madrasah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri di-Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek supervisi akademik kepala madrasah, memperbaiki pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah yang baik dan bermutu dan memberikan pelatihan kepada kepala madrasah

b) Meningkatkan Motivasi kerja

Motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri di-Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kondisi motivasi kerja.

c) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap profesionalisme guru di MTs Negeri di-Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a) Kepala Madrasah

1. Kepala madrasah sebaiknya memberikan pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan profesionalisme guru dengan mengembangkan supervisi akademik kepala madrasah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang positif dan juga meningkatkan profesionalisme guru.

2. Melakukan pengkajian terhadap supervisi akademik kepala madrasah yang positif, kebijakan tentang bagaimana menciptakan motivasi kerja yang positif sehingga membuat guru lebih memiliki tingkat profesional yang tinggi.
3. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang paling tepat dan dapat diterapkan di dalam organisasi madrasah. Setelah itu guru diberikan motivasi untuk dapat menerapkan proses belajar dan mengajar tersebut secara baik dan benar.

b) Guru

Setiap guru sebaiknya berperan aktif dalam membangun motivasi kerja yang baik, selain itu memiliki kesadaran tinggi dalam melaksanakan dan menyelesaikan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

c) Peneliti Lanjutan

Hasil penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan, oleh karena itu perlu adanya penelitian lanjut dengan memperbaiki keterbatasan tersebut yaitu dalam hal:

1. Jumlah sampel tidak hanya terbatas pada satu kabupaten/kota dengan memperluas cakupan wilayah penelitian maka hasil penelitian akan lebih berlaku secara luas.
2. Pendekatan yang digunakan pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilengkapi dengan pendekatan kualitatif untuk memperdalam penelitian
3. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya dilengkapi dengan wawancara sehingga jawaban yang diberikan lebih sesuai dengan yang dirasakan guru.
4. Peneliti lain untuk dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7210-7221.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>
- Akbar, R. A. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Dan Supervise Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Syariah Walisongo Surabaya Universitas Muhammadiyah Surabaya*.
- Aldi, M. P. (2019). Kepemimpinan Dan Supervisi Kepala Sekolah (Dalam Lembaga Pendidikan). *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 14(1), 242-260.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55558/alihda.v14i1.21>
- Ali, M. (2022). Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) dalam Mengajar. *Ar Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 100-120.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61094/arrusyd.2830-2281.27>
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>
- Apriani, S. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas Viii Pada Mata Pelajaran Alqur'an Hadits Di Mts Pancasila Kota Bengkulu IAIN BENGKULU*.
- Arikunto, S. (1998). Pendekatan Penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Arikunto, S. (2010). Metode peneltian. *Jakarta: Rineka Cipta*, 173.
- Ariyani, R. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.28944/afkar.v5i1.135>
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 4(2), 103-114.

- Asnah, A. (2019). Profil Guru Dalam Konteks Profesional. *Darul Ilmi: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, 7(01), 1-15.
- Asrowi, A. (2021). Perencanaan dan pelaksanaan supervisi pendidikan serta ugensinya. *E-jurnal aksioma al-asas*, 2(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.55171/jaa.v2i1.602>
- Bagou, D. Y., , & Sukung, A. (2020). Analisis kompetensi profesional guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 122-130.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v1i2.522>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Chotimah, C., , & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin,
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (4e)*. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.
- Darma, H., Julkifli, J., & Rianti, S. D. (2022). Keefektifan Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Keprofesionalan Guru Oleh Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 11(2), 92-100.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37755/jsap.v11i2.712>
- De Keizer, H., , & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah, terhadap kinerja guru di SMK ICB cinta niaga kota Bandung. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i1.17402>
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98-110.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1938>
- Gilang, R. S. (2021). *Peran Kepala Madrasah Sebagai Supervisor Di MTs Al-Hikmah Bandar Lampung UIN Raden Intan Lampung*].
- Habibi, B. (2015). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 62726.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>

- Hariyanti, S. (2018). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Kelompok Bermain Yang Tergabung Dalam Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal Di Kabupaten Gresik Universitas Muhammadiyah Gresik*].
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Helmi, J. (2015). Kompetensi profesionalisme guru. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 318-336. <https://doi.org/https://doi.org/10.35445/alishlah.v7i2.43>
- Herlina, H., & Diputra, T. T. (2018). Implementasi Rumus Sobel Pada Web Dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening. *Jurnal Algoritma, Logika Dan Komputasi*, 1(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/j-alu.v1i1.1106>
- Hidayah, N. (2016). *Kepemimpinan Visioner dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media*.
- Idris, I. (2020). Kajian kebijakan peningkatan profesionalisme guru dan dosen di Indonesia. *Guru Tua: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 41-52. <https://doi.org/https://doi.org/10.31970/gurutua.v3i2.57>
- Iskandar, Y., Ardhiyansyah, A., & Jaman, U. B. (2023). The Effect of Leadership, Supervision, and Work Motivation of the Principal on Teacher Professionalism at SMA Yadika Cicalengka, Bandung Regency. *International Conference on Education, Humanities, Social Science (ICEHoS 2022)*,
- Janna, N. M. (2020). *Pengantar Statistika Pendidikan*.
- Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77-93. <https://doi.org/https://doi.org/10.24246/j.jk.2021.v8.i1.p77-93>
- Khafidh, M. N. (2018). *Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Mesuji UIN Raden Intan Lampung*].
- Kompri, M. P. (2015). *Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah. Jakarta: Ar-Ruz Media*.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan profesionalisme guru melalui inovasi pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390. <https://doi.org/https://doi.org/10.25217/ji.v3i2.348>
- Lestari, M. (2021). Keahlian khusus seorang tenaga pendidik. *Seri Publikasi Pembelajaran: Profesi Kejuruan*, 1(2), 1-8.

- Lorensius, L., Anggal, N., & Lujan, S. (2022). Academic Supervision in the Improvement of Teachers' Professional Competencies: Effective Practices on the Emergence. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(2), 99-107.
- Lubha, L., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Supervisi Kepegawaian (Ketenagaan) Pendidikan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 326-333.
- Malyana, A. (2020). Pelaksanaan pembelajaran daring dan luring dengan metode bimbingan berkelanjutan pada guru sekolah dasar di Teluk Betung Utara Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar Indonesia*, 2(1), 67-76.
- Marfinda, E. (2022). Manajemen Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Academia: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(3), 238-248. <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/academia.v2i3.1530>
- Mau, M. (2022). Kompetensi Guru Pendidikan Agama Kristen Dalam Membimbing Kepribadian Peserta Didik Di SMK Negeri 1 Parindu. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 01-15.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cup Archive.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan. In: Indomedia Pustaka.
- Miyono, N., , & Widiastuti, E. (2021). Pengaruh supervisi akademik dan budaya sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v10i1.9430>
- Muhajirin, M., , Prihatin, T., & Yusuf, A. (2017). Pengaruh Supervisi Akademik dan Partisipasi Guru pada MGMP Melalui Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA/MA. *Educational Management*, 6(2), 170-177.
- Muhidin, S. A., , & Abdurahman, M. (2017). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3). *CV Pustaka Setia*.
- Mustafida, M., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di MA Hidayatul Muftadiin Desa Sidoharjo Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan dan Keislaman*, 7(02), 16-26.
- Mustofa, M. (2007). Upaya pengembangan profesionalisme guru di indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 4(1), 17245. <https://doi.org/https://doi.org/10.56324/al-musannif.v4i2.68>
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat

Pembelajaran. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>

Nabella, S. D., , & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36352/jumka.v1i1.147>

Noor, J. (2011). Metodologi penelitian. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.

Nugroho, U. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif pendidikan jasmani*. Penerbit CV. Sarnu Untung.

Nur, S., , & Mardiah, M. (2020). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Pendidikan. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(02), 215-228.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46963/alliqo.v5i02.245>

Nurhalizah, S. (2022). Konsep Profesi Guru.

Nurhasan, R. (2018). Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 013-023. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52434/jwe.v17i1.221>

Octavia, S. A. (2020). *Etika Profesi Guru*. Deepublish.

Oktaviani, R. M., , & Poerwati, T. (2017). Dampak Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 24(1).

Prasetyo, E. T., , & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.

Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).

Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83-98.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v9i1.8696>

Purnama Putra, S. (2023). *Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Guru Terhadap Profesionalitas Guru Universitas Lampung*].

Putra, R. A. (2021). Determinasi kinerja karyawan: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562-576.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>

- Putri, R. D., Tamégnon, Y., Nitiasih, P. K., & Asvio, N. (2022). The Impact of Principal Academic Supervision on Teacher Professionalism. *PPSDP International Journal of Education*, 1(2), 185-195.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59175/pijed.v1i2.15>
- Raibowo, S., Nopiyanto, Y. E., & Muna, M. K. (2019). Pemahaman guru PJOK tentang standar kompetensi profesional. *Journal Of Sport Education (JOPE)*, 2(1), 10-15.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31258/jope.2.1.10-15>
- Ramud, D. E. (2023). *Peranan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membina Moral Peserta Didik MTs Negeri 1 Gayo Lues Fakultas Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Sumatera Utara*].
- Retnosari, a. (2023). *Pengaruh Leader Member Exchange, Human Skill Dan Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Organisasi Di SMP Negeri Universitas Lampung*].
- Rilowati, I., , Miyono, N., , & Haryati, T. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2129-2140.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i6.6451>
- Rofiki, M. (2019). Urgensi Supervisi Akademik dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Industri 4.0. *Indonesian Journal of Basic Education*, 2(3), 502-514.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan*, 1(2), 92~ 102-192~ 102.
- Rosmaini, R., , & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rukajat, A. (2018a). *Manajemen pembelajaran*. Deepublish.
- Rukajat, A. (2018b). *Pendekatan penelitian kuantitatif: quantitative research approach*. Deepublish.
- Safitri, D., , & Sos, S. (2019). *Menjadi guru profesional*. PT. Indragiri Dot Com.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- Saleh, A. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, 17(1).
- Samoi, F., , & Fanpada, N. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar Peserta Didik Terhadap Hasil Belajar Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Kristen, di Kelas X MIA I SMA Negeri 1 ABAD. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2), 490-496.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4784644>

- Saribu, J. R. D., Hazanah, S. A., & Wuriyani, E. P. (2021). Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Bahasa Indonesia Di Masa Depan Melalui Model Pembelajaran Picture And Picture. Prosiding Seminar Nasional PBSI-IV Tahun 2021 Tema: Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia Berbasis Digital Guna Mendukung Implementasi Merdeka Belajar,
- Sastrawan, K. B. (2016). Profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 2(2), 65-73.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25078/jpm.v2i2.73>
- Seftiani, S., Sesrita, A., & Suherman, I. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa SD Negeri. *SITTAH: Journal of Primary Education*, 1(2), 125-138. <https://doi.org/https://doi.org/10.30762/sittah.v1i2.2486>
- Simanjuntak, D. H., Absah, Y., & Lubis, A. N. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 269-278.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.310>
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Siswanto, E., , & Hidayati, L. (2021). *Supervisi Pendidikan, "Menjadi Supervisor yang Ideal"*. Unnes Press.
- Siswanto, I. (2022). *Monograf Komitmen Organisasi: Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja*. CV. DOTPLUS Publisher.
- Soanata, A., Prasetyo, I., & Wibowo, N. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Kepuasan Kerja Prajurit Pada Satuan Kapal Selam Koarmada II. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(1), 1-10.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37504/jmb.v4i1.277>
- Sohaya, E. M. (2019). Pemanfaatan Model Pembelajaran Blended Learning dalam Mengembangkan dan Meningkatkan Keprofesionalan Pendidik di Era Revolusi Industri 4.0.
- Sugiarti, H., , & Megawarni, A. (2012). Konsistensi Koefisien Determinasi sebagai Ukuran Kesesuaian Model pada Regresi Robust the Consistency of Coefficient of Determination to Fitting Model Through Robust Regression. *Jurnal Matematika Sains dan Teknologi*, 13(2), 65-72.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

- Suhayati, I. Y. (2013). Supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 17(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jap.v17i1.6435>
- Sukirman, S. (2020). Efektivitas Kelompok Kerja Guru (KKG) dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 201-208.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4385>
- Supriadi, O. (2009). Pengembangan profesionalisme guru sekolah dasar. *Jurnal Tabularasa*, 6(1), 27-38.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455-468.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22216/jbe.v3i3.3004>
- Syarafudin, H., , & Ikawati, H. D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 1(2), 47-51.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36312/jcm.v1i2.87>
- Syarifudin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan & Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Dikota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.37531/biemr.v1i2.102>
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Widodo, V. (2023). Peningkatan Employee Engagement Karyawan Ditinjau Dari Aspek Psychological Empowerment, Procedural Justice, dan Job Satisfacton (Studi Pada Karyawan PT Umat Mandiri Berkemajuan). *Jurnal Adijaya Multidisplin*, 1(04), 760–766-760–766.
- Yasa, I. G. R., , & Dewi, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p2>
- Yasin, I. (2022). Guru Profesional, Mutu Pendidikan dan Tantangan Pembelajaran. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(1), 61-66.
<https://doi.org/https://doi.org/10.54371/ainj.v3i1.118>
- Yusuf, A. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan.