BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap profesionalisme Guru di MAN se-Kabupaten Blitar

Dari hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) pertama di terima. Pengujian hipotesis pertama di dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari r_{hitung} dengan $r_{tabel.}$ Dari tabel *Coefficients* diatas diperoleh nilai $r_{hitung} = 0, 826$. sementara itu umtuk r_{tabel} dengan taraf signifikasi 0.05 diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,185$.

Perbandingan antara keduanya menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,826 > 0.185). nilai signifikasi t untuk variabel kepemimpinan adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probalitas 0.05 (0.000 < 0.05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap profesionalisme guru di MAN Se-Kabupaten Blitar.

Dari hasil uji korelasi diperoleh koefisien korelasi 0,826 antara kepemimpinan kepala sekolah demham profesionalisme guru. Berdasarkan tabel interprestasi pada bab 3 nilai koefisien 0,826 memiliki korelasi yang tinggi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hadari Nawawi bahwa kepemimpinan adalah kemapuan menggerakkan, memberi motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil

keputusan tentang kegiatan yang di lakukan.[1]

Sutisna sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.[2] Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan sekolah. Inisiatif dan kreatif yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah merupakan tugas dan tanggungnjawab kepala sekolah. Komplesknya tugas-tugas sekolah membuat lembaga pendidikan tersebut tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan inovatif. Kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan aman dan penuh semangat, mampu mengembangkan stafnya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembaangan mutu profesionalisme guru, dan meningkatnya mutu lulusan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah di dalam melaksanakan tugasnya harus memahami karakteristik bawahannya, sehingga termotivasi untuk melaksankan tugasnya dengan optimal.Di samping berorientasi pada tugas, kepala sekolah juga harus menjalin keharmonisan dengan para

---

[1] Haidar Nawawi, *Administrasi Pendidikan.* (Jakarta: Haji Masagung, 1988), 81.
[2] Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam.* (Surabaya: eLKAF, 2004), 130.

stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka tetap merasa senang dalam melaksankan tugasnya. Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksankan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik berarti guru telah dapat melaksankan kompetensi profesionalnya dengan baik.

Maka dengan kepemimpinan yang baik akan tercipta bawahan yang baik. Dari terciptanyya bawahan yang baik itu dapat membentuk sistem organisasi yang baik dan solit, dengan demikian pasti terciptalah seatu lembaga pendidikan yang baik. Sehingga dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan masyarakat.

2. Pengaruh supervisi akademik Kerja Kepala sekolah Terhadap profesionalisme Guru di MAN se-Kabupaten Blitar

Dari hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) pertama di terima. Pengujian hipotesis pertama di dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari r_{hitung} dengan $r_{tabel.}$ Dari tabel *Coefficients* diatas diperoleh nilai $r_{hitung} = 0, 857$. sementara itu umtuk r_{tabel} dengan taraf signifikasi 0.05 diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,185$.

Perbandingan antara keduanya menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,857 > 0.185). nilai signifikasi t untuk variabel kepemimpinan adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probalitas 0.05 (0.000 < 0.05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi terhadap

profesionalisme guru di MAN Se-Kabupaten Blitar.

Dari hasil uji korelasi diperoleh koefisien korelasi 0,857 antara supervisi dengan profesionalisme guru. Berdasarkan tabel interprestasi pada bab 3 nilai koefisien 0,857 memiliki korelasi yang tinggi antara variabel supervisi terhadap profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Ngalim Purwanto bahwa supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.[3] Jadi supervisi merupakan upaya melakukan perbaikan kepala sekolah dalam memberikan masukan dan arahan oleh supervisor, sebagaimana dikutip Piet. A. Suhertian, supervisi adalah "suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.[4]

Supervise yang dilakukan kepala sekolah memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dan vital dalam upaya pembinaan dan pengembangan profesionalitas guru. Hal ini harus menjadi perhatian serius dari para kepala sekolah bahwa supervisi akademik bukan sekedar tugas formal yang harus dilaksanakan sebagai wujud pelaksanaan tugas kepala sekolah, tetapi lebih dari itu kepala sekolah diharapkan benar-benar memanfaatkan kerja supervisi akademik sebagai upaya membina, membimbing, dan membantu

---

[3] Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan cet. Ke-5,* (Bandung: PT Remaja Rosadakarya, 2005), 76

[4] Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Tekhnik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Cet. Ke-1,* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), 17

guru-guru yang menjadi bawahannya agar dapat melaksanakan tugasnya secara professional. Upaya optimalisasi fungsi dan peran supervisi akademik oleh kepala sekolah juga harus dibarengi dengan perubahan *mind set* atau cara pandang guru terhadap supervisi akademik. Mereka harus membuang jauh-jauh asumsi bahwa supervisi akademik hanya pengawasan kinerja mereka. Karena, supervisi bukan hanya kewajiban kepala sekolah, akan tetapi juga hak bagi guru untuk mendapatkan pembinaan, bimbingan, dan bantuan untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalitasnya. Mengingat hal tersebut guru harus proaktif untuk meminta kepada kepala sekolah agar mensupervisi mereka dengan membina, membimbing, mengarahkan dan membantu mereka menampilkan profesionalitasnya dalam mengajar.

Ketika kepala sekolah dan guru sama-sama menyadari pentingnya supervisi akademik, maka pelaksanaan supervisi akademik akan dapat dilaksanakan secara sadar dengan kesiapan masing-masing pihak baik kepala sekolah maupun guru demi perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Dengan ini diharapkan profesionalitas guru meningkat. Ketika profesionalitas guru meningkatkan, kualitas pengelolaan pembelajaran guru di kelas juga meningkat. Ketika kualitas pembelajaran meningkat, maka prestasi belajar siswa juga akan meningkat. Sesungguhnya inilah muara dari keseluruhan pelaksanaan supervisi akademik.

3. Pengaruh motivasi Kerja Kepala sekolah Terhadap profesionalisme Guru di MAN se-Kabupaten Blitar

Dari hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian

hipotesis alternatif (H_a) pertama di terima. Pengujian hipotesis pertama di dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari r_{hitung} dengan $r_{tabel.}$ Dari tabel *Coefficients* diatas diperoleh nilai $r_{hitung} = 0, 835$. sementara itu umtuk r_{tabel} dengan taraf signifikasi 0.05 diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,185$.

Perbandingan antara keduanya menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,835 > 0.185). nilai signifikasi t untuk variabel kepemimpinan adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil dari probalitas 0.05 (0.000 < 0.05). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di MAN Se-Kabupaten Blitar.

Dari hasil uji korelasi diperoleh koefisien korelasi 0,835 antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru. Berdasarkan tabel interprestasi pada bab 3 nilai koefisien 0,835 memiliki korelasi yang tinggi antara variabel motivasi kerja terhadap profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mc. Cleland federick Herzberg, Roth Demikian juga menurut Robbins, S.P Judge yang menyatakan bahwa motivasi merupakan 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 sangsi yang ketat.

Motivasi dilakukan dengan tujuan Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik, Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi, Merangsang seseorang untuk bekerja penuh tanggung jawab, Meningkatkan kualitas kerja, Mengembangkan produktivitas kerja, Mentaati peraturan

yang berlaku, Jera dalam melanggar peraturan, Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan, Mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.[5]

Motivasi kerja guru erat kaitannya dengan profesionalitas kerja mereka, baik kerja yang berkaitan dengan bidang akademik maupun yang berkaitan dengan bidang administratif dan layanan terhadap para peserta didiknya. Oleh karena itu seorang guru harus memiliki motivasi yang tinggi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Maka dengan ini menyatakan bahwa motivasi sangat berpengaruh kepada setiap individu. Apalagi seorang guru sangat membutuhkan motivasi ini karena dengan motivasi ini guru dapat lebih semangat dalam menjalankan tugasnya baik tugas secara individu maupun kelompok. Dengan ini kegiatan belajar mengajar berjalan dengan baik dan efisien, sehingga dapat menciptakan pembelajaran yang berkualitas dan tenaga pendidik yang profesional.

4. Pengaruh Kepemimpinan, supervisi, dan motivasi Kerja Kepala sekolah Terhadap profesionalisme Guru di MAN se-Kabupaten Blitar

Dari hasil pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis alternatif (H_a) pertama di terima. Pengujian hipotesis pertama di dilakukan dngan cara membandingkan antara hasil dari F_{hitung} dengan $F_{tabel.}$ Dari tabel *Anova* diperoleh nilai $F_{hitung} = 245.087$. sementara itu umtuk t_{tabel} dengan taraf signifikasi 0.05 diperoleh nilai $F_{tabel} = 2.69$.

[5] Robbins, S.P Judge. *Prilaku organisasi*, (Jakarta: Salemba EMPAT. 2007), 274

Perbandingan antara keduanya menghasilkan F_{hitung} (245.087)> F_{tabel} (2.69). Nilai signifikasi uji serempak (Uji F) diperoleh nilai 0.000, dengan demikian nilai signifikasi yang diperoleh lebih kecil dari pada probabilitas ά yang ditetapkan (0.000<0.05). Sehingga dalam pengujian ini menunjukan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara n, supervisi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di MAN Se-Kabupaten Blitar. pengaruh yang positf dan siqnifikansi antara kepemimpinan, supervisi dan motivasi kerja kepala sekolah profesionalisme guru di MAN Se-Kabupaten Blitar sebesar 86.9 %, sedangkan sisanya sebesar 13.1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hal ini sesuai dengan pendapat Suyanto dan Asep Djihad yang menyatakan bahwa profesionalitas guru dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: reorganisasi dan rekonseptualisasi kegiatan supervisi atau pengawasan, sehingga kegiatan ini dapat menjadi sarana alternatif peningkatan mutu guru; optimalisasi kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP); dan program sertifikasi guru.[6]

Selain itu, Dadang Suhardan juga menyatakan bahwa faktor yang dapat memengaruhi profesionalitas guru adalah situasi dan lingkungan yang kondusif yang meliputi tempat, fasilitas, kultur atau budaya sekolah, serta iklim dan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkembangkan pembelajaran.[7] Pada situasi yang kondusif guru akan dapat mengembangkan profesionalitasnya, sehingga guru sanggup menangani dan

---

[6] Suyanto dan Asep Djihad, *Bagaimana …,* 40 – 42
[7] Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional* (Bandung: Alfabeta, 2010), 48

mengakomodasikan persoalan yang difokuskan pada peristiwa belajar secara efektif.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa yang mengemukakan profesionalitas guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: guru tidak menekuni profesinya secara utuh, guru bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu membaca dan menulis bagi peningkatan diri tidak ada, belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan negara-negara maju, serta kurangnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas diri.[8] Hal ini menunjukkan adanya problem sikap dan kesejahteraan yang memengaruhi profesionalitas guru.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bawasannya kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja sangat mempengaruhi profesionalitas guru dikarenakan semua hal tersebut saling berkesinambungan dalam membentuk guru yang profesional. Secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap profesionalitas guru dari pada secara parsial. Hal ini dikarenakan jika suatu kepemimpinan itu baik dan ditambah dengan supervisi akademik yang baik pula serta didorong dengan motivasi kerja yang baik pasti menghasilkan suatu output yang baik pula yaitu guru yang profesional.

---

[8] E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 10