



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU
SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN GENUK
KOTA SEMARANG**

TESIS

Oleh :

Fauzin

NPM. 18510084

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCASARJANA (S2)
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2021**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU
SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN GENUK
KOTA SEMARANG**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar
Program Magister Pendidikan

Oleh :

Fauzin

NPM. 18510084

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PASCASARJANA (S2)
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
2021**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing I dan Pembimbing II dari mahasiswa Program Pascasarjana
Universitas PGRI Semarang

Nama : Fauzin
NPM : 18510084
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi
Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di
Kecamatan Genuk Kota Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang dibuat oleh mahasiswa tersebut diatas
telah selesai dan dilakukan perbaikan sesuai masukan Dewan Penguji.

Semarang, 28 Oktober 2021

Pembimbing I,



Dr. Neurah Ayu Nvoman M., M.Pd.
NPP. 936901098

Pembimbing II,



Dr. Yovitha Yuliasantiningsih, M.Pd.
NPP. 085901221

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang** ditulis oleh **Fauzin** telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Pada hari : Kamis

Tanggal : 28 Oktober 2021

Ketua,

Dr. Ngasbun Esar, M.Pd.
NPP. 956701118



Sekretaris,

Dr. Ngurah Ayu Nvoman M., M.Pd.
NPP. 936901098

Anggota :

1. Dr. Ngurah Ayu Nvoman M., Pd.
NPP. 936901098

(.....)

2. Dr. Yovitha Yuliejantiniingsih, M.Pd.
NPP. 085901221

(.....)

3. Dr. Endang Wurvandini, M.Pd.
NPP. 136401416

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fauzin
NPM : 18510084
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Program : Pascasarjana

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya buat merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan dan pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis yang saya tulis, baik secara moral, akademik, maupun hukum yang berlaku.

Jika dikemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 28 Oktober 2021

Yang membuat pernyataan,

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular postage stamp. The stamp is orange and yellow, featuring the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI TEMPEL', and 'REPUBLIK INDONESIA'.

Fauzin

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Memulai dengan penuh keyakinan, Menjalankan dengan penuh keikhlasan,
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

Persembahan:

Dengan penuh rasa syukur yang mendalam tesis ini dipersembahkan kepada:

1. Keluarga yang telah mendoakan, memberi dukungan dan semangat.
2. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

ABSTRAK

Fauzin. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang”. Tesis. Pembimbing: (1) Dr. Ngurah Ayu Nyoman M., M.Pd (2) Dr. Yovitha Yuliejantiningih, M.Pd.

Permasalahan penelitian ini adalah bahwa sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah

Adapun tujuannya adalah (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru; (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap profesionalisme guru; dan (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan dengan menganalisis data-data *numeric* (angka). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster sampling (Area Sampling)*. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kota Semarang yang berjumlah 108 orang dengan sampel sebanyak 53 guru yang ditetapkan melalui teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Dari hasil penelitian dapat diketahui dari uji hipotesis ditemukan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 22,3%, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 17,3%, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 28,9%, Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru yang baik maka profesionalisme guru semakin meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Profesionalisme guru

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis. Adapun judul tesis ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Pascasarjana (S2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang.

Penulisan tesis berhasil peneliti susun berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penulisan tesis ini, yaitu:

1. Dr. H. Muhdi, S.H, M.Hum. Rektor Universitas PGRI Semarang yang senantiasa memberi arahan.
2. Dr. Ngasbun Egar, M.Pd. Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang senantiasa memberi motivasi.
3. Dr. Ngurah Ayu Nyoman M., M.Pd. ketua program studi Manajemen pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi .
4. Dr. Ngurah Ayu Nyoman M., M.Pd, pembimbing I yang senantiasa dengan sabar membimbing, memberikan motivasi, dan memberi arahan.

5. Dr. Yovitha Yuliejantiningih, M.Pd pembimbing II yang senantiasa dengan sabar membimbing, dan memberi koreksi.
6. Bapak/ibu dosen dan Staff Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.
7. Orang tua dan istri tercinta yang telah mendoakan dan memberi semangat dalam menyusun tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penelitian.

Peneliti menyadari akan berbagai keterbatasan yang ada, sehingga tesis ini masih memiliki banyak kelemahan dan kekurangan. Oleh sebab itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan penulisan tesis ini.

Semarang, 28 Oktober 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Profesionalisme Guru.....	13
B. Konsep Motivasi Guru.....	20
C. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26

D. Penelitian Terdahulu.....	33
E. Kerangka Berpikir	35
F. Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39
B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian	39
C. Desain Penelitian	40
D. Variabel Penelitian	41
E. Populasi dan Sampel	46
F. Sumber Data	49
G. Instrumen Penelitian	49
H. Pengumpulan Data	59
I. Teknik Analisis Data.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	65
B. Pengujian Hipotesis	71
C. Pembahasan	87

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	99
B. Saran	100
C. Implikasi	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 3.1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4.1 Grafik Profesionalisme Guru	67
Gambar 4.2 Grafik Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	69
Gambar 4.3 Grafik Motivasi Guru	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Dimensi dan indikator profesionalisme guru	25
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	40
Tabel 3.2. Data Jumlah Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang.....	47
Tabel 3.3. Hasil Perhitungan Penentuan Sampel	49
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	50
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Motivasi Guru	51
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Profesionalisme Guru.....	52
Tabel 3.7 Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	54
Tabel 3.8 Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru Sekolah.....	56
Tabel 3.9 Validitas Instrumen Variabel Profesionalisme Guru Sekolah.....	57
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru	65
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru.....	66
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	67
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	68
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Motivasi Guru.....	69
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Guru	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Profesionalisme Guru	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Guru.....	73

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas X_1 terhadap Y	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas X_2 terhadap Y	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi Variabel X_1 terhadap Variabel Y	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Anova Variabel X_1 terhadap Variabel Y	78
Tabel 4.15 Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel Y.....	79
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_1 terhadap Variabel Y	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi Variabel X_2 terhadap Variabel Y	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Anova Variabel X_2 terhadap Variabel Y	82
Tabel 4.19 Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel X_2 terhadap Variabel Y.....	82
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_2 terhadap Y.....	83
Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y.....	84
Tabel 4.22 Hasil Uji Anova Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y	85
Tabel 4.23 Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y	85
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Uji coba Penelitian	108
Lampiran 2 Data Uji Coba Instrumen Kepemimpinan kepala Sekolah.....	118
Lampiran 3 Data Uji Coba Instrumen Motivasi Guru	119
Lampiran 4 Data Uji Coba Instrumen Profesionalisme Guru	120
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	121
Lampiran 6 Data Hasil Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah	130
Lampiran 7 Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja Guru	136
Lampiran 8 Data Hasil Penelitian Profesionalisme Guru	140
Lampiran 9 Hasil Output SPSS.....	144
Lampiran 10 Dokumentasi.....	151
Lampiran 11 Surat ijin penelitian	154
Lampiran 12 Surat keterangan	155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan upaya sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia ialah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Pembentukan profesi guru dilakukan melalui program pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) maupun program dalam jabatan (*in-service education*). Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan berkualitas (*well training* dan *well qualified*) (Sahertian, 2010:1).

Agus F. Tamyong dalam Usman (2010:15) menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalismenya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*competency*) yang beraneka ragam. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Berlakunya undang-undang dan peraturan tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui pelatihan, penulisan karya ilmiah dan sebagainya.

Untuk meningkatkan motivasi guru, kepala sekolah memiliki peran untuk menumbuhkan motivasi para guru sebagai seorang pendidik. Luthans (2008: 158) mengemukakan bahwa "*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates a behavior or a drive that is aimed at a goal or incentive*". Guru yang memiliki motivasi tinggi akan memandang berbagai kekurangan yang ada di sekolah sebagai tantangan. Ia akan berusaha sedapat mungkin untuk mengatasi kekurangan itu. Dengan adanya perhatian yang baik terhadap guru, akan dapat menimbulkan motivasi para guru untuk berbuat yang terbaik dalam melakukan tugas sehingga menumbuhkan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang berkualitas dan bertanggung jawab demi kemajuan organisasi.

Sardiman (2012:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Sebagai komponen penting tugasnya sebagai seorang pendidik, menurut Sahertian (2010:33) memformulasikan ke dalam empat prototipe guru sebagai hasil dari persilangan antar kemampuan dasar guru menjadi empat posisi. Pada posisi kesatu, baik daya abstrak maupun komitmen tinggi, disebut guru professional. Kedua, daya abstrak tinggi tetapi komitmen rendah disebut guru *tukang* kritik, sedangkan pada posisi ketiga, daya abstrak rendah tetapi mempunyai komitmen tinggi disebut guru terlalu sibuk. Dan pada posisi keempat, baik daya abstrak maupun komitmennya rendah disebut guru tidak bermutu. Daya berfikir abstrak dan komitmen atau kepedulian terhadap tugas dan tanggung jawab merupakan kemampuan

dasar yang turut menentukan tingkat partisipasi guru pada kelangsungan kegiatan sekolah.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya.

Kualitas guru juga tidak lepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan

dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Dalam kepemimpinan dikenal gaya kepemimpinan yang biasanya digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan. Menurut Thoah (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Jadi dengan gaya kepemimpinan yang tepat Kepala sekolah dapat mempengaruhi dan memotivasi guru agar mencapai tujuan tertentu

Hasil pengamatan mengungkapkan bahwa sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum

sebenarnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di sekolah pada Sekolah Dasar Kecamatan Genuk Kota Semarang. Dijumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan/tanpa persiapan mengajar.

Setiap kepala sekolah dasar sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dasar dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah dasar, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Untuk menumbuhkan rasa kepedulian dalam meningkatkan peran serta atau tingkat partisipasi seorang guru dalam berbagai aspek kehidupan sekolah, maka diperlukan kinerja yang baik dan profesional pada diri seorang guru. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja guru pada lembaga sekolah ditinjau dari pransertanya dalam segala aspek, khususnya pada tingkat partisipasi guru dalam keberlangsungan kegiatan sekolah secara menyeluruh. Kegiatan sekolah merupakan rangkaian kegiatan dalam lembaga sekolah secara menyeluruh menyangkut bidang manajemen persekolahan.

Kehadiran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama Guru dan karyawan sekolah. Begitu besarnya peranan kepemimpinan sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan sukses tidaknya kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Namun perlu dicatat bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, tidak ditentukan oleh keahliannya dibidang konsep dan teknik kepemimpinan semata, melainkan lebih banyak ditentukan oleh kemampuannya dalam memilih dan menggunakan teknik atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi orang yang dipimpinya (Wahjosumidjo, 2013: 42).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah seharusnya dapat memberi motivasi kepada para guru. Motivasi dari kepala sekolah ini berupa dorongan yang bersifat membangun sehingga guru menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dari kepala sekolah bisa dilakukan saat guru sedang melakukan aktivitas mengajar, saat mengerjakan administrasi sekolah, saat menjalankan tugas di luar mewaliki sekolah, atau saat guru sedang santai di luar jam kerja. Setiap motivasi dari kepala sekolah terhadap guru-gurunya akan menumbuhkan semangat bagi guru-guru tersebut. Seorang kepala sekolah mempunyai tugas untuk mengatur dan menggerakkan sejumlah besar orang-orang (guru) yang mempunyai

berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mendapatkan guru yang dapat membantu tugas pimpinan secara optimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan merubah tingkah laku bawahannya kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat memberikan inspirasi bagi peneliti untuk mengkaji beberapa hal sehubungan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam mencapai tujuan sekolah dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kecamatan Genuk Kota Semarang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya seperti: perencanaan program pengajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Cara guru mengajar masih monoton dan tanpa persiapan yang matang.
3. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana,

4. Pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru?
2. Apakah ada pengaruh motivasi guru terhadap profesionalisme guru?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap profesionalisme guru
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan temuan-temuan yang lebih mendasar dan menyeluruh serta konperhensip sesuai dengan tema penelitian, serta diharapkan dengan hasil penelitian ini akan terungkap bagaimana seharusnya kepala sekolah berupaya agar partisipasi kerja guru ada peningkatan, adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis.

Memunculkan sesuatu yang baru serta menambah wawasan dan pemahaman yang lengkap dalam bidang kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan.

2. Manfaat praktis.

a) Bagi kepala sekolah

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, utamanya yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru.

b) Bagi Tenaga pendidik (guru)

Agar senantiasa menyadari akan pentingnya peningkatan kerja sebagai komitmen dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan sekolah.

c) Bagi Pemerintah daerah maupun pemerintah pusat

Agar semakin meningkatkan perannya terhadap peningkatan partisipasi kerja guna mencapai keberhasilan dan kemajuan setiap lembaga (khususnya Sekolah).

d) Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang sama atau penelitian yang lebih luas pada umumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Profesionalisme Guru

Komarudin (2010 : 205) mengemukakan bahwa profesional berasal dari bahasa latin yaitu “*profesia*”, pekerjaan, keahlian, jabatan, jabatan guru besar. Seorang yang melibatkan diri dalam salah satu keahlian yang harus dipelajari dengan khusus. Menurut Sagala (2010:198) profesional dapat diartikan bahwa seseorang yang melakukan tugas profesi juga sebagai ahli (*expert*) apabila dia secara spesifik memperolehnya dari belajar.

Hakikat guru profesional adalah guru yang mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi para siswanya dengan kemampuan khusus yang dimilikinya, sehingga siswa dapat menerima dan memahami penyampaian materi yang diberikan. Seorang guru tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan teknis edukatif dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga harus memiliki karakter yang dapat diandalkan sehingga dapat menjadi panutan bagi siswa, keluarga, dan masyarakat. Pembinaan karakter profesional guru mendorong pengembangan potensi guru secara terus menerus dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan pengajaran masing-masing guru.

Menurut Mulyasa (2010:75) kompetensi yang harus dimiliki guru dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik,

perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

2. Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan.
4. Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d Kemampuan sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Hamalik (2010: 24), guru profesional harus memiliki persyaratan, yang meliputi : memiliki bakat sebagai guru, memiliki keahlian sebagai guru, Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, memiliki mental yang sehat, berbadan sehat, memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas, guru adalah manusia berjiwa pancasila, guru adalah seorang warga negara yang baik. guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di

masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa guru layak menjadi panutan atau tauladan bagi masyarakat disekitarnya.

Menurut Hamalik, (2011:118) untuk menjadi guru yang profesional harus memenuhi beberapa persyaratan, di antaranya:

1. Guru harus memiliki bakat sebagai guru
2. Guru memiliki keahlian sebagai guru
3. Guru memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
4. Guru memiliki mental yang sehat
5. Guru berbadan sehat
6. Guru memiliki pengalaman dan wawasan yang luas
7. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
8. Guru harus seorang warga negara yang baik

Menurut Langford (2010:31) menjelaskan bahwa kriteria profesi mencakup; (1) upah, (2) memiliki pengetahuan dan keterampilan, (3) memiliki rasa tanggung jawab dan tujuan, (4) mengutamakan layanan, (5) memiliki kesatuan, (6) mendapat pengakuan dari orang lain atas pekerjaan yang digelutinya. Kriteria ini akan menjadi pembahasan berikut ini, masing-masing kriteria di atas saling terkait antara satu dengan yang lainnya, rusak atau hilang salah satu kriteria maka suatu pekerjaan tidak dapat dikategorikan profesional.

Greenwood (dalam Vollmer, 1956; 10-19) menyarankan bahwa profesi-profesi dibedakan dari non-profesi karena memiliki unsure yang esensial sebagai berikut; 1. Suatu dasar teori sistematis 2. Kewenangan (authority) yang

diakui oleh klien. 3. Sanksi dan pengakuan masyarakat atas kewenangan ini. 4. Kode etik yang mengatur hubungan-hubungan dari orang-orang profesional dengan klien dan teman sejawat. 5. Kebudayaan profesi yang terdiri atas nilai-nilai, norma-norma dan lambang-lambang.

Guru sebagai pendidik adalah tenaga profesional sebagaimana dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003, bab XI, pasal 39, ayat 2 bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi (Yamin, 2010:32).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah implementasi dari proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru kepada peserta didik sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Seorang guru dikatakan profesional apabila memiliki beberapa kompetensi kompetensi profesional meliputi menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan untuk mengabdikan kepada masyarakat.

Indikator-indikator itu akan kita tinjau dari berbagai segi tanggung jawab guru, fungsi dan peran guru, tujuan pendidikan sekolah, dan peranan guru dalam proses belajar mengajar.

a. Tanggung Jawab dan Kompetensi Guru

Manusia dapat disebut sebagai manusia yang bertanggung jawab apabila dia mampu membuat pilihan dan membuat keputusan atas dasar nilai-nilai dan norma-norma tertentu, baik yang bersumber dari dalam dirinya maupun yang bersumber dari lingkungan sosialnya. Dengan kata lain manusia bertanggung jawab apabila dia mampu bertindak atas dasar keputusan moral atau moral decision. Setiap guru profesional harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab dalam bidang pendidikan, tetapi di pihak lain dia juga mengemban sejumlah tanggung jawab dalam bidang pendidikan. Guru selaku pendidik bertanggung jawab mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi muda sehingga terjadi proses konservasi nilai, bahkan melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Dalam konteks ini pendidik berfungsi mencipta, memodifikasi, dan mengkonstruksi nilai-nilai baru.

Guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang diperlukan untuk itu. Setiap tanggung jawab memerlukan sejumlah kompetensi. Setiap kompetensi dapat dijabarkan menjadi sejumlah kompetensi yang lebih kecil dan lebih khusus,

yaitu: 1) Tanggung jawab moral 2) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah 3) Tanggung jawab guru dalam bidang kemasyarakatan 4) Tanggung jawab dalam bidang keilmuan

Indikator profesionalisme guru yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengelola pembelajaran
2. Kepribadian dan tingkah laku
3. Keahlian dan pengetahuan
4. Keterampilan dan kreativitas

b. Fungsi, Peranan Guru, dan Kompetensinya

Sebagai mana telah dikemukakan bahwa professional guru mengandung pengertian yang meliputi unsur-unsur kepribadian, keilmuan, dan keterampilan. Dengan demikian dapat diartikan, bahwa kompetensi professional guru tentu saja akan meliputi ketiga unsur itu walaupun tekanan yang lebih besar terletak pada unsur keterampilan sesuai dengan peranan yang dikerjakannya, yaitu: 1) guru sebagai pendidik dan pengajar 2) guru sebagai anggota masyarakat 3) guru sebagai pemimpin 4) guru sebagai pelaksana administrasi ringan

Dalam hal ini, berbagai dimensi profesionalisme guru telah disebutkan yaitu :

- 1) Tugas, syarat, sifat, kode etik, dan kedudukan guru

- 2) Karakteristik, indikator, dan kiat-kiat meningkatkan profesionalisme seorang guru
- 3) Bentuk-bentuk peningkatan profesionalisme seorang guru dan kompetensi prasyarat bagi guru professional
- 4) Perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan paradigma pembelajaran, peningkatan kualitas serta pengembangan strategi pembelajaran inovatif
- 5) Peran guru dalam pembelajaran
- 6) Pengelolaan pembelajaran
- 7) Berbagai cara meningkatkan kualitas pembelajaran

Oleh karena itu, peran seorang guru dalam membangun kualitas pembelajaran melalui dimensi profesionalisme sangatlah dibutuhkan dalam rangka meningkatkan profesionalisme agar kualitas pendidikan kita terus meningkat. Sehingga kita tidak semakin jauh tertinggal dibanding negara-negara tetangga maupun bangsa-bangsa lain yang sudah lebih maju.

Tabel 2.1 Dimensi dan indikator profesionalisme guru antara lain :

Dimensi	Indikator
1. Komitmen	a. Komitmen terhadap karier b. Komitmen terhadap pekerjaan c. Konsisten terhadap setiap orang
2. Tanggung jawab	a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan b. Tanggung jawab terhadap karier c. Berorientasi pada pelayanan stake holder d. Bekerja sesuai prioritas e. Tanggung jawab sosial f. Tanggungjawab moral g. Tanggungjawab keilmuan

B. Konsep Motivasi Guru

1) Pengertian Motivasi Guru

Perilaku kerja seseorang pada hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi. Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Sardiman, 2012:73)

Motivasi sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya faktor ekstern, seperti lingkungan kerja, pimpinan, dan kepemimpinan. Selain itu, motivasi juga ditentukan oleh faktor intern yang melekat pada diri setiap orang seperti, pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan (Kurniadin dan Machali, 2012:133)

Motivasi guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran-sasaran dalam organisasi sekolah akan tercapai

apabila semua komponen organisasi termasuk guru memiliki motivasi yang tinggi secara optimal.

Adapun fungsi motivasi (Hamalik, 2004: 161) yaitu:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan.
2. Sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

2) Indikator-Indikator Motivasi Guru

Menurut Mangkunegara (2011: 93) mendefinisikan motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang

dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima.

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2009: 61) motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu berupa:

1. Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
2. Motif (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rokhaniah.
3. Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
4. Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru bersumber dari dalam dan luar diri berupa desakan yaitu untuk memenuhi kebutuhan jasmani, motif yaitu untuk memenuhi kebutuhan psikis atau rokhaniah, kebutuhan yaitu untuk memenuhi kekurangan atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya, dan keinginan yaitu mendapatkan sesuatu sebagai imbalan.

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

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

Menilai atau mengukur motivasi guru, terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan dari motivasi guru. Indikator-indikator tersebut merupakan pedoman untuk menilai dan menghasilkan kinerja dari seseorang. Motivasi guru menurut Hamzah (2013: 73) juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal.

a) Motivasi internal

- 1) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
- 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

b) Motivasi eksternal

- 1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya

- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Menurut (Fathurrohman, 2012: 64) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru meliputi:

1. Imbalan yang layak

Kepuasan guru menerima imbalan atau gaji yang diberikan lembaga dapat menentukan motivasi kerja. Guru dengan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan membuat motivasi kerja akan menurun. Sebaliknya, guru dengan gaji yang sesuai dan bisa memenuhi kebutuhan hidup akan selalu termotivasi dalam melakukan berbagai pekerjaan.

2. Kesempatan untuk promosi

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Banyaknya kesempatan promosi jabatan yang diberikan lembaga kepada guru akan berdampak pada keinginan guru untuk meningkatkan kualitas kerja.

3. Memperoleh pengakuan

Sebuah pengakuan dari pihak lembaga terhadap kerja yang telah dilaksanakan oleh guru akan memberikan dampak bagi peningkatan motivasi kerja guru. Pekerjaan yang selalu diakui membuat guru selalu memperbaiki dan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya.

4. Keamanan bekerja

Lingkungan kerja yang aman sangat diharapkan oleh semua orang termasuk guru. Lingkungan sekolah yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan akan membuat guru mampu bekerja dengan maksimal.

Dari pemaparan di atas dapat diartikan bahwa motivasi merupakan gerak jiwa dan raga yang menggerakkan manusia berbuat untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Dimensi dan indikator motivasi kerja guru dalam penelitian adalah:

Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Guru

Dimensi	Indikator
Motivasi internal	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas - Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang - Ada umpan balik atas hasil pekerjaan - Memiliki perasaan senang dalam bekerja - Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
Motivasi eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya - Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif - Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan

C. Konsep Dasar Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sudarwan danim, 2010: 6). Sedangkan menurut Sutisna merumuskan kepemimpinan sebagai “proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu (Mulyasa, 2011:107). Sedangkan menurut (Nawawi, 2011:26) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.

Atmodiwirio (2010:10) menyebutkan seorang kepala sekolah yang efektif berdsarkan penelitian Nasional *Association of Secondary School Proncipals* merupakan paduan antara sifat-sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu : (1) memberikan contoh ; (2) berkepentingan dengan kualitas ; (3) bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan; (4) memahami masyarakat sekitar; (5) memiliki sikap mental yang baik dan stamina fisik yang prima; 6) berkepentingan dengan staff dan sekolah; (7) melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan; (8) mempertahankan stabilitas; (9) mampu mengatasi stress; (10) menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi; (11) mentoilelir adanya kesalahan; (12) tidak

menciptakan konflik pribadi; 913) memimpin melalui pendekatan yang positif; (14) tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya; (15) mudah dihubungi oleh orang; (16) memiliki keluarga yang serasi.

Kepemimpinan menurut Nawawi (2010: 9) yaitu kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Sedangkan menurut Soepardi yang dikutip Mulyasa (2011: 107) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien”.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan kearah tujuan tertentu.

Beberapa pengertian kepemimpinan lainnya antara lain sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang hendak dicapai bersama (Hemhill dan Coons, 1957)
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, yang diarahkan melalui proses komunikasi kearah satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannenbaum, Weschler dan Massarik, 1961)
- b. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan kearah pencapaian tujuan (Rauch dan Behling, 1984)
- c. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi makna (pengaruh yang bermakna) terhadap suatu kolektif dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan dalam mencapai sasaran (Jacobs dan Jacques, 1990)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan antara atasan dengan bawahan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan pada organisasi, lembaga, maupun instansi sesuai dengan yang telah direncanakan dan disepakati sebelumnya.

2) Pengertian Kepala Sekolah

Dalam organisasi sekolah, yang menjadi pemimpin adalah seorang kepala sekolah. Menurut Sagala (2010: 26), “kepala sekolah sesuai kewenangannya bertanggungjawab untuk menyediakan, merawat fasilitas dan sarana prasarana, menjalin hubungan kerja sama antar sekolah dengan masyarakat serta memberdayakan potensi masyarakat untuk kemajuan sekolah.” Untuk dapat mencapai tujuan sekolah, diperlukan pemimpin yang mampu mendayagunakan sumber daya-sumber daya tersebut agar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena tanpa seorang pemimpin sekolah tidak akan bisa berhasil. Hal tersebut dipertegas oleh Gibson (Danim, 2010: 145), mengemukakan “keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kapasitas kepala sekolahnya di samping adanya guru-guru yang kompeten di sekolah itu.” Dengan demikian, keberadaan kepala sekolah sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah dalam mengelola sumber daya-sumber daya tersebut.

Pendapat lain dipertegas oleh Wahjosumidjo (2013: 83) mendefinisikan “kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakan proses belajar mengajar.” Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah juga harus mampu menjadi tokoh penengah dan sumber informasi bagi bawahannya serta sebagai pemecah permasalahan yang terjadi di sekolah yang dipimpinnya tersebut. Seorang kepala sekolah merupakan pejabat

formal di sekolah. Selain itu, pengangkatannya berdasarkan suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Mulyasa (2011: 115), yaitu mengenai kemampuan yang harus dimiliki dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- 2) Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- 3) Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah : Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- 5) Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

Sedangkan menurut Saimin (2009: 12) mengenai indikator kepemimpinan kepala sekolah ialah: Dalam pelaksanaannya, kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kepribadian yang kuat
- 2) Memahami tujuan pendidikan
- 3) Pengetahuan yang luas
- 4) Keterampilan profesional

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memimpin warga sekolah dalam proses pembelajaran yang di dalamnya terjadi interaksi antara guru dan murid. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional di sekolah yang bertugas untuk memimpin warga sekolah dengan segala interaksi yang terjadi didalamnya. Akan tetapi, sekolah tidak hanya sekadar memimpin, kepala sekolah adalah komponen utama dalam manajemen pendidikan pada lingkup sekolah. Seiring dengan keutamaan kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, maka kepala sekolah menjadi bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Penelitian ini, dimensi dan indikator kepemimpinan kepala sekolah antara lain :

1) Dimensi Kepribadian

Indikator kepribadian adalah: jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

2) Dimensi Pengetahuan

Indikator pengetahuan adalah: Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.

3) Dimensi Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah

Indikator adalah: Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.

4) Dimensi Kemampuan mengambil keputusan

Indikator adalah: Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.

5) Dimensi Kemampuan berkomunikasi

Indikator adalah: Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar

D. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

- 1) Penelitian Nuryadi (2011) yang mengkaji tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dengan sumbangan sebesar 53%. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada pengambilan obyek penelitian yaitu di Sekolah Dasar Islam Plus Muhajirin Kecamatan Genuk Kota Semarang
- 2) Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryadi di atas adalah penelitian Rahawarin (2010) yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Nabire Provinsi Papua. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualifikasi akademik, kompetensi profesional, partisipasi dalam diklat keguruan, penghargaan, motivasi kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Kabupaten Nabire, Provinsi Papua. Kontribusi pengaruh variabel kualifikasi akademik terhadap kinerja guru sebesar 10,6%, kontribusi pengaruh variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru adalah sebesar 7,3%, kontribusi pengaruh variabel

partisipasi guru dalam diklat keguruan terhadap kinerja guru adalah sebesar 28,4%, kontribusi pengaruh variabel penghargaan terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,9%, kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 9,3%, dan kontribusi pengaruh variabel kualifikasi akademik, kompetensi profesional, partisipasi dalam diklat, penghargaan, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 39,9%. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada pengambilan obyek penelitian yaitu di Sekolah Dasar Islam Plus Muhajirin Kecamatan Genuk Kota Semarang

- 3) Penelitian Hasanah (2005) yang berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SLTPN Kota Bandung. Hasil penelitian mengungkapkan 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif yang sangat besar terhadap kinerja guru. 2) Peran kepala sekolah sebagai pendidik memberi pengaruh positif dan besar terhadap kinerja guru 3) Peran kepala sekolah sebagai manajer memberi pengaruh positif dan sangat besar terhadap kinerja guru. 4) Peran kepala sekolah sebagai administrator memberi pengaruh positif dan sangat besar terhadap Kinerja guru, 5) Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi aspek gaya kepemimpinan secara menyeluruh bersama-sama memberikan pengaruh positif yang sangat besar terhadap kinerja guru di SLTPN kota Bandung. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada pengambilan obyek

penelitian yaitu di Sekolah Dasar Islam Plus Muhajirin Kecamatan Genuk Kota Semarang

Persamaan penelitian ini terletak pada tema yang diangkat sebagai judul penelitian ini yang sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan perbedaan dari ketiga penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada penggunaan pemilihan lokasi penelitian serta penggunaan variabel motivasi guru dan profesionalisme guru.

E. Kerangka Berpikir

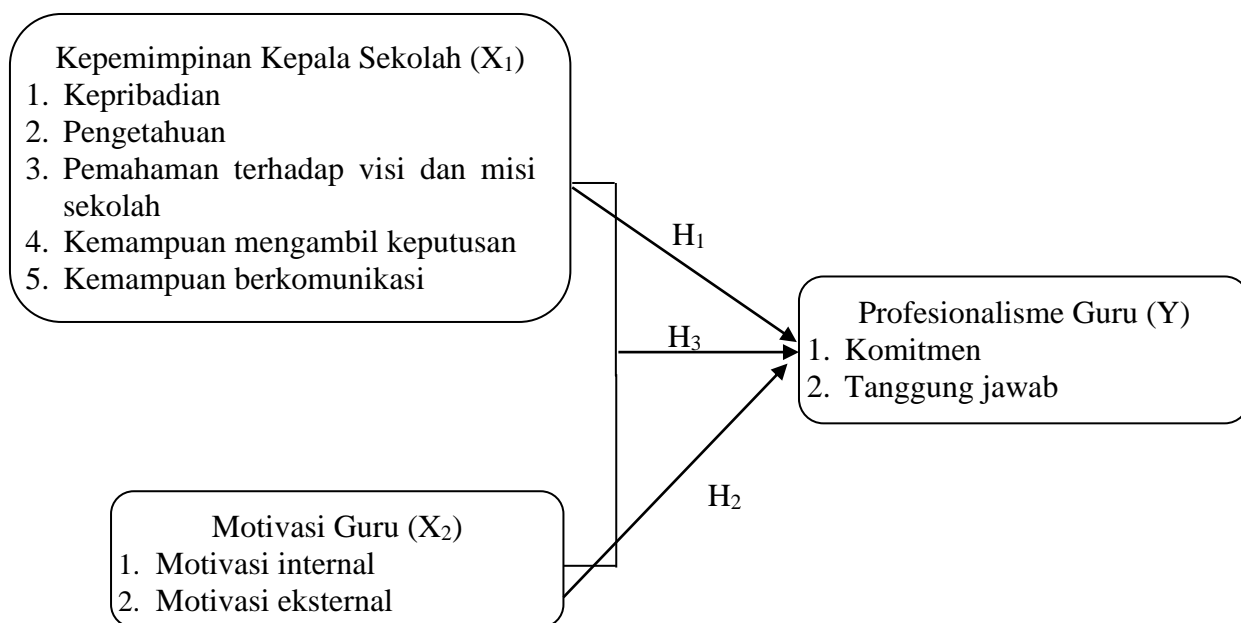
Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan guna tercapainya tujuan sekolah. Sedangkan profesionalisme guru adalah suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam memberdayakan komponen-komponen yang ada disekolah. Guru merupakan salah satu komponen sekolah yang memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu guru dituntut secara profesional sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggungjawab atas tercapainya tujuandan menjamin mutu pendidikan di sekolah. Dengan demikian tujuan

sekolah dapat tercapai, apabila kepala sekolah memiliki kapasitas yang memadai sebagai seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas serta fungsinya dengan baik. Dalam hal ini kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Kepemimpinan yang baik, mampu mempengaruhi, menggerakkan dan membawa perubahan pada bawahan guna meningkatkan profesionalismenya.

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang diduga memiliki pengaruh terhadap pembelajaran. Apabila seorang guru telah menunjukkan motivasi dalam dirinya baik maka guru akan mempunyai arah yang positif pula dalam hal ini artinya guru mempunyai motivasi yang kuat dalam dirinya. Guru yang mempunyai motivasi yang kuat maka akan menjadi guru profesional dan akan menghasilkan pendidikan yang baik, baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik. Sedangkan guru yang mempunyai motivasi yang rendah maka guru akan sulit dalam mengendalikan keadaan di kelas sehingga peserta didik kurang semangat dalam mengikuti proses pembelajaran dan tingkat keberhasilan siswa akan menurun.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja seorang guru maka akan semakin baik pula proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran di dalam kelas akan tercapai sesuai tujuan. Dengan demikian tujuan sekolah dapat mencapai tujuan khususnya pembelajaran di sekolah. Dalam proses belajar mengajar seseorang dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan profesional guru. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung berusaha

mengembangkan dan menyalurkan kemampuan tugasnya lebih bersemangat dan menekuni pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab. Demikian juga profesional guru yang baik akan membuat proses pembelajaran berjalan dengan baik.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atau dugaan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih karena harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini kerangka berpikir di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) H₀ : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru
Ha : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru
- 2) H₀ : Terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja profesionalisme guru
Ha : Tidak terdapat pengaruh motivasi guru terhadap profesionalisme guru
- 3) H₀ : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru
Ha : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian yang hasilnya berupa angka-angka dan pengolahan datanya menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data melalui angket. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Menurut Sugiyono (2012: 260), analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, jika nilai variabel independen di manipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Selanjutnya, manfaat dari hasil analisis regresi untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang yang terdiri 4 sekolah dengan jumlah 108 guru

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang yang berjumlah empat sekolah. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2020 - Agustus 2021.

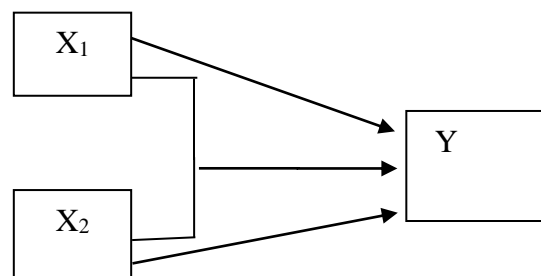
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Alokasi Waktu (Bulan)												
		9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	
		2020						2021						
1	Pengajuan Judul	√	√											
2	Penyusunan proposal			√	√	√								
3	Seminar proposal						√							
4	Revisi proposal						√							
5	Pengambilan data penelitian							√	√	√				
6	Pengolahan hasil penelitian									√				
7	Penyusunan Laporan penelitian										√			
8	Ujian Tesis											√		
9	Revisi Tesis												√	

C. Desain Penelitian

Desain yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*), menurut Creswell (2018: 697) dengan menggunakan analisis korelasi, kita dapat menentukan faktor apa yang memiliki pengaruh langsung pada hasil dan faktor yang mana dimediasi oleh variabel lain. Menurut Arikunto (2010: 17) penelitian *ex post facto* adalah penelitian tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Penelitian dengan *desain ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana ilmuwan tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel independen pertama (X_1), Motivasi Guru sebagai variabel independen kedua (X_2), dan Profesionalisme Guru sebagai variabel dependen (Y). Dari ketiga variabel tersebut akan melalui beberapa proses dan uji sampai mampu menghasilkan hipotesis penelitian. Desain penelitian digambarkan dalam bagan dibawah ini:



Gambar 3.1 Desain penelitian

Keterangan:

X_1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah

X_2 : Motivasi Guru

Y : Profesionalisme Guru

D. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010: 161). Sementara menurut Sugiyono (2017: 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Variabel Independen*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2017: 61). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Guru (X_2).

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel ini disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas atau independen (Sugiyono, 2017: 61). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Guru (Y).

Variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 38). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 60).

1. Definisi Konseptual Variabel

a. Profesionalisme Guru

Profesionalisme Guru adalah sikap yang dimunculkan oleh guru ketika menjalankan aktivitas kerjanya yang dilandasi oleh nilai-nilai profesionalisme dengan menambahkan kode etik guru di dalamnya. (Priansa, 2014)

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah suatu kewenangan yang disertai kemampuan seseorang dalam memberikan pelayanan untuk menggerakkan orang-orang yang berada di bawah koordinasinya dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan suatu organisasi.

c. Motivasi Guru

Motivasi Guru adalah suatu dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seorang guru, agar mereka mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasionalisasi variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian

ganda. Definisi variabel juga menjadi batasan-batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Dengan variabel-variabel inilah penelitian bisa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya.

Operasionalisasi variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep. Operasionalisasi merupakan indikator yang digunakan dalam penyusunan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) sebagai variabel independen dan Profesionalisme Guru sebagai variabel dependen (Y). Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran dan skala dimana variabel penelitian akan diukur dengan skala ordinal. Untuk mendapatkan data digunakan instrumen angket yang disusun berdasarkan indikator pada tiap variabel:

a. Profesionalisme Guru

Varibel dalam penelitian ini ditentukan oleh empat indikator, yaitu:

- a) Kemampuan mengelola pembelajaran yaitu Mampu membuat rencana program pembelajaran, Mampu merancang pembelajaran yang menarik,
- b) Kepribadan dan tingkah laku yaitu Mampu menjadi teladan bagi peserta didik Mampu membangkitkan minat siswa, Membimbing siswa yang belum mengerti, c) Keahlian dan pengetahuan, yaitu Memahami

materi yang diajarkan Mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, Mampu menerangkan pelajaran dengan bahasa yang mudah dimengerti siswa, d) Keterampilan dan kreativitas yaitu Menguasai kelas dengan baik, Mampu memberikan reward dan sanksi kepada siswa.

b. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam melakukan Kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu:

- 1) Kepribadian.
- 2) Pengetahuan terhadap tenaga kependidikan
- 3) Visi dan misi sekolah
- 4) Kemampuan mengambil keputusan
- 5) Kemampuan berkomunikasi

Indikator-indikator tersebut diatas sebagai pedoman yang digunakan untuk mengukur kegiatan kepemimpinan kepala sekolah. Pada penelitian ini disusun menjadi 52 butir pertanyaan. Jawaban terhadap skala kepemimpinan kepala sekolah ini menggunakan alternatif pilihan jawaban sebagai berikut : SS = Sangat Sering (5), S = Sering (4), K = Kurang (3), TP = Tidak Pernah (2), STP = Sangat Tidak Pernah (1)

c. Motivasi Guru

Varibel dalam penelitian ini ditentukan oleh dua indikator, yaitu: (a) motivasi intrinsik, yang Tanggungjawab melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Kemandirian dalam

Bertindak, Prestasi yang dicapai. (b) motivasi ekstrinsik, Berusaha untuk memenuhi kebutuhan, Kesempatan untuk promosi, Memperoleh pengakuan, Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

Indikator-indikator tersebut diatas sebagai pedoman yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru. Pada penelitian ini disusun menjadi 36 butir pertanyaan, untuk menjawab terhadap skala motivasi kerja guru ini menggunakan alternatif pilihan jawaban sebagai berikut: Sangat Sering, Sering, Kurang, Tidak Pernah, Sangat Tidak Pernah. Adapun skor yang diberikan untuk masing-masing jawaban adalah : SS = Sangat Sering (5), S = Sering (4), K = Kurang (3), TP = Tidak Pernah (2), STP = Sangat Tidak Pernah (1).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) mendefinisikan populasi sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Genuk Kota Semarang sebanyak 4 SD. Berikut ini merupakan jumlah populasi Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang yang akan dijadikan obyek penelitian antara lain :

Tabel 3.2. Data Jumlah Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang
(Terlampir di Lampiran 11)

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Islam Plus Muhajirin	16
2	SD Islam Rohmaniyyah	16
3	SD Islam Darul Huda	31
4	SD Islam Terpadu Nurul Iman	45
Jumlah Guru		108

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut:

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili)

Non Probability Sampling Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball.”

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: “purposive

sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.”

Dalam menentukan jumlah sampel ini peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila sebuah populasi diketahui jumlahnya (Kriyantono, 2009: 162) yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5% - 10%)

$$n = \frac{108}{1 + 108(0,1)^2} = 52,92 \approx 53$$

Adapun jumlah populasi adalah 108 guru yang tersebar dalam 4 Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Jumlah sampel yang diambil diharapkan 100% dapat mewakili jumlah populasi yang ada. Untuk itu, nilai derajat kecermatan yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 10%. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 52 orang untuk 1 (satu) Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang, maka disebarkan secara proporsional ke 4 (empat) Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang sebagai berikut :

Tabel 3.3 Hasil Perhitungan Penentuan Sampel

No.	Nama BMT	Hasil Perhitungan
1	SD Islam Plus Muhajirin	$= \frac{16}{108} \times 53 = 7,7 \approx 8$
2	SD Islam Rohmaniyyah	$= \frac{16}{108} \times 53 = 7,7 \approx 8$
3	SD Islam Darul Huda	$= \frac{31}{108} \times 53 = 14,9 \approx 15$
4	SD Islam Terpadu Nurul Iman	$= \frac{45}{108} \times 53 = 21,6 \approx 22$
	TOTAL SAMPEL	≈ 53

F. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kuantitatif ini adalah berupa data primer dan data sekunder. Data primer diambil berdasarkan hasil pengumpulan data melalui angket yang dibagikan kepada responden secara langsung, serta melalui observasi langsung terhadap objek. Sedangkan data sekunder berupa referensi dari kepustakaan, buku, jurnal. Sumber data penelitian ini didapat dari penyebaran kuisioner langsung kepada responden terhadap guru-guru Sekolah Dasar yang berada di Kecamatan Genuk Kota Semarang

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur dalam penelitian (Noor, 2015: 101).

Instrumen pada penelitian ini ada tiga yaitu instrumen untuk mengukur:

a. Motivasi kerja

Instrument yang digunakan untuk mengungkapkan variabel Motivasi kerja, sumber datanya dari guru, bentuk angket tertutup yang mengacu pada skala likert.

b. Kepemimpinan kepala sekolah

Instrument yang digunakan untuk mengungkapkan variabel Kepemimpinan kepala sekolah, sumber datanya dari guru, bentuk angket tertutup yang mengacu pada skala likert.

c. Profesionalisme guru

Instrument yang digunakan untuk mengungkapkan variabel Profesionalisme guru, sumber datanya dari guru, bentuk angket tertutup yang mengacu pada skala likert.

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen (Kuesioner) Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir Soal	Jumlah
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepribadian	1. Jujur	1,2	2
		2. Percaya diri	3-5	3
		3. Berjiwa besar	6,7	2
		4. Teladan	8-10	3
		5. Emosi yang stabil	11-16	6
	Pengetahuan	6. Memahami kondisi tenaga kependidikan	17, 18	2
		7. Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik,	19, 20	2
		8. Menyusun program pengembangan tenaga	21, 22	2

Variabel	Dimensi	Indikator	No Butir Soal	Jumlah
		kependidikan,		
		9. Menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya	23-32	10
	Pemahaman tentang visi dan misi sekolah	10. Mengembangkan visi sekolah,	33, 34	2
		11. Mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.	35- 38	4
	Kemampuan berkomunikasi	12. Kemampuan berkomunikasi	39-41	3
		13. Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah,	42-50	9
		14. Menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, Berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar	51,52	2
Jumlah				52

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen (Kuesioner) Motivasi Kerja Guru (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
Motivasi Kerja Guru	Motivasi Intrinsik	1. Tanggungjawab dalam melaksanakan tugas	1-3	3
		2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	4-6	3
		3. Memiliki tuntutan yang jelas dan menantang	7 - 9	3
		4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan	10 - 12	3
		5. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	13 - 16	3

		6.Selalu berusaha untuk mengguguli orang lain	17-19	3
		7.Diutamakan prestasim dari apa yang dikerjakannya	20 - 22	3
	Motivasi Ekstrinsik	8.memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	23 - 25	3
		9.Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	26 -29	4
		10.Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	30-33	4
		11.Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan	34-36	3
Jumlah				36

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Profesionalisme Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	No Soal	Jumlah
Profesionali sme Guru	Komitmen	1. Komitmen terhadap karier	1-3	3
		2. Komitmen terhadap pekerjaan	4-7	4
		3. Konsisten terhadap setiap orang	8-10	3
	Tanggung jawab	4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	11-13	3
		5. Tanggung jawab terhadap karier	14-16	3
		6. Berorientasi pada pelayanan stake holder	17-19	3
		7. Bekerja sesuai prioritas	20-22	3
		8. Tanggung jawab sosial	23 - 25	3
		9. Tanggungjawab moral	26 - 30	5
		10.Tanggungjawab keilmuan	31-36	6
Jumlah				36

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu karena instrumen yang digunakan tergolong non baku. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh

peneliti dengan memodifikasi instrumen yang telah ada. Beberapa syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan yaitu:

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas dalam penelitian merupakan kesahihan instrumen dalam mengukur gejala yang hendak diukur. Instrumen dikatakan valid apabila menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 168).

Pelaksanaan uji coba instrumen dilakukan terhadap 30 guru di SMP/MTs se Kecamatan Susukan yang tidak termasuk responden. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 keatas merupakan konstruk dikatakan valid dan apabila dibawah 0,3 maka pertanyaan kuesioner yang diajukan tidak valid (Sugiyono, 2012: 173)

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis butir dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus *product moment Pearson*. Analisis hasil uji coba instrumen dilakukan dengan bantuan komputer program *SPSS versi 21 for Windows*. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang telah diperoleh (r hitung) dibandingkan dengan (r tabel) *product moment* dengan taraf signifikan 5%, apabila r hitung $>$ r tabel maka instrument

dikatakan valid. Rumus *Product Moment* dari Pearson. Rumus yang dimaksud adalah 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} : koefisiensi korelasi

N: jumlah responden

X: skor butir

Y: skor total

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada Tabel r kritik *Product Moment* dengan kaidah keputusan sebagai berikut. Jika r hitung $>$ r tabel , maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, manakala r hitung $<$ r tabel , maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data.

Tabel 3.7
Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	r hitung	r tabel, $\alpha = 0,05, n = 30$	Ket.	No.	r hitung	r tabel, $\alpha = 0,05, n = 30$	Ket.
1	0,817	0,367	Valid	27	0,726	0,367	Valid
2	0,756	0,367	Valid	28	0,689	0,367	Valid
3	0,432	0,367	Valid	29	0,459	0,367	Valid
4	0,857	0,367	Valid	30	0,553	0,367	Valid
5	0,709	0,367	Valid	31	0,612	0,367	Valid
6	0,532	0,367	Valid	32	0,465	0,367	Valid
7	0,705	0,367	Valid	33	0,502	0,367	Valid
8	0,850	0,367	Valid	34	0,654	0,367	Valid

No.	r hitung	r tabel, $\alpha = 0,05, n = 30$	Ket.	No.	r hitung	r tabel, $\alpha = 0,05, n = 30$	Ket.
9	0,667	0,367	Valid	35	0,583	0,367	Valid
10	0,726	0,367	Valid	36	0,393	0,367	Valid
11	0,689	0,367	Valid	37	0,667	0,367	Valid
12	0,512	0,367	Valid	38	0,726	0,367	Valid
13	0,236	0,367	Tidak Valid	39	0,484	0,367	Valid
14	0,478	0,367	Valid	40	0,210	0,367	Tidak Valid
15	0,825	0,367	Valid	41	0,337	0,367	Tidak Valid
16	0,648	0,367	Valid	42	0,251	0,367	Tidak Valid
18	0,642	0,367	Valid	44	0,588	0,367	Valid
19	0,648	0,367	Valid	45	0,384	0,367	Valid
20	0,431	0,367	Valid	46	0,612	0,367	Valid
21	0,664	0,367	Valid	47	0,465	0,367	Valid
22	0,709	0,367	Valid	48	0,502	0,367	Valid
23	0,532	0,367	Valid	49	0,654	0,367	Valid
24	0,705	0,367	Valid	50	0,583	0,367	Valid
25	0,850	0,367	Valid	51	0,393	0,367	Valid
26	0,667	0,367	Valid	52	0,879	0,367	Valid

Sumber: Data primer diolah , 2021

Peneliti menguji cobakan sebanyak 52 butir soal untuk kepemimpinan kepala sekolah dengan taraf signifikan alpha 0,05. Setelah dilakukan analisis butir, diketahui sebanyak 52 butir soal yang diujicobakan terdapat 4 butir yang tidak valid yaitu butir ke 13, 40, 41, dan 42. Selain butir soal tersebut valid Pada soal yang tidak valid digugurkan sedangkan soal yang valid dipakai pada penelitian selanjutnya

Tabel 3.8 Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru

No.	r hitung	r tabel, α = 0,05, n = 30	Keputusan	No.	r hitung	r tabel, α = 0,05, n = 30	Keputusan
1	0,700	0,367	Valid	19	0,841	0,367	Valid
2	0,851	0,367	Valid	20	0,838	0,367	Valid
3	0,841	0,367	Valid	21	0,851	0,367	Valid
4	0,838	0,367	Valid	22	0,841	0,367	Valid
6	0,841	0,367	Valid	24	0,781	0,367	Valid
7	0,851	0,367	Valid	25	0,841	0,367	Valid
8	0,841	0,367	Valid	26	0,851	0,367	Valid
9	0,838	0,367	Valid	27	0,841	0,367	Valid
10	0,584	0,367	Valid	28	0,838	0,367	Valid
11	0,456	0,367	Valid	29	0,851	0,367	Valid
12	0,249	0,367	Tidak	30	0,700	0,367	Valid
13	0,235	0,367	Tidak	31	0,851	0,367	Valid
14	0,509	0,367	Valid	32	0,841	0,367	Valid
15	0,643	0,367	Valid	33	0,838	0,367	Valid
16	0,851	0,367	Valid	34	0,851	0,367	Valid
17	0,700	0,367	Valid	35	0,841	0,367	Valid
18	0,851	0,367	Valid	36	0,838	0,367	Valid

Sumber: Data primer diolah , 2021

Peneliti menguji cobakan sebanyak 21 butir soal untuk motivasi kerja guru dengan taraf signifikan alpha 0,05. Setelah dilakukan analisis butir, diketahui sebanyak 36 butir soal yang diujicobakan terdapat 2 butir yang tidak valid yaitu butir ke 12 dan 13. Selain butir soal tersebut valid. Pada soal yang tidak valid digugurkan sedangkan soal yang valid dipakai pada penelitian selanjutnya

Tabel 3.9 Validitas Instrumen Variabel Profesionalisme Guru

No.	r hitung	r tabel, $\alpha = 0,05, n = 30$	Ket.	No.	r hitung	r tabel, $\alpha = 0,05, n = 30$	Ket.
1	0,794	0,367	Valid	19	0,823	0,367	Valid
2	0,903	0,367	Valid	20	0,612	0,367	Valid
3	0,377	0,367	Valid	21	0,880	0,367	Valid
4	0,751	0,367	Valid	22	0,926	0,367	Valid
5	0,202	0,367	Tidak	23	0,823	0,367	Valid
6	0,842	0,367	Valid	24	0,612	0,367	Valid
7	0,709	0,367	Valid	25	0,880	0,367	Valid
8	0,746	0,367	Valid	26	0,926	0,367	Valid
9	0,888	0,367	Valid	27	0,458	0,367	Valid
10	0,794	0,367	Valid	28	0,624	0,367	Valid
11	0,458	0,367	Valid	29	0,823	0,367	Valid
12	0,624	0,367	Valid	30	0,612	0,367	Valid
13	0,823	0,367	Valid	31	0,880	0,367	Valid
14	0,612	0,367	Valid	32	0,926	0,367	Valid
15	0,880	0,367	Valid	33	0,823	0,367	Valid
16	0,926	0,367	Valid	34	0,612	0,367	Valid
17	0,458	0,367	Valid	35	0,880	0,367	Valid
18	0,624	0,367	Valid	36	0,857	0,367	Valid

Sumber: Data primer diolah , 2021

Peneliti menguji cobakan sebanyak 36 butir soal untuk Profesionalisme Guru dengan taraf signifikan alpha 0,05. Setelah dilakukan analisis butir, diketahui sebanyak 1 butir soal yang diujicobakan terdapat 1 butir yang tidak valid yaitu butir ke 5. Selain butir soal tersebut valid. Pada soal yang tidak valid digugurkan sedangkan soal yang valid dipakai pada penelitian selanjutnya

a. Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 86), reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk

digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik. Pada penelitian ini rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas yaitu rumus *Alpha Cronbach*

Rumus Alpha

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Arikunto 2016 : 122)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas es yang dicari

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

Hasil perhitungan dari uji reliabilitas dengan rumus Alpha ini dikonsultasikan dengan tingkat korelasi sebagai berikut :

0,8 -1,00 = sangat tinggi

0,6-0,79 = tinggi

0,4-0,59 = cukup

0,2-0,39 = rendah

0,0-0,19 = sangat rendah

Dari masing-masing variabel dihitung reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha dari Cornbach diperoleh pada tiap variabel dibandingkan dengan 0,6. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	r_{tabel}	Hasil Perhitungan	Jumlah Butir (N)	Kesimpulan
1	X ₁	0,6	0,962	52	Reliabel
2	X ₂	0,6	0,938	36	Reliabel
3	Y	0,6	0,948	36	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pada table di atas, diperoleh uji reliabilitas yang paling kuat adalah variable kepemimpinan kepala sekolah sedangkan yang paling lemah adalah variable Motivasi Guru (X₂).

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner. Menurut Sugiyono (2012: 192), angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti.

Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai iklim organisasi, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan skala likert. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor seperti:

- a. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
- d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

(Sugiyono, 2017: 135)

Untuk jawaban yang negatif dengan rentang jawaban Sangat Setuju/Selalu bobot nilainya 1, Setuju/Sering bobot nilainya 2, Ragu – Ragu/Kadang-Kadang bobot nilainya 3, Tidak Setuju/Pernah bobot nilainya 4, Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah bobot nilai 5.

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2015: 243). Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Menurut Sugiyono (2015: 147), statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik yang didalamnya terdapat perhitungan

mengenai harga rerata (mean), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo), nilai maksimum, dan nilai minimum.

Dalam analisis regresi terdapat uji asumsi klasik yang harus dilakukan sebelum menganalisis regresi diantaranya sebagai berikut :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas tidak diperlukan dalam penelitian ini sebagaimana telah diungkapkan oleh Furqon (2010: 135), yang menyatakan bahwa “populasi berbagai perilaku dan karakteristik alam dan sosial yang berskala interval dan rasio pada umumnya diasumsikan berdistribusi normal.”

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara *independent variable* (X) dengan *dependent variable* (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Uji ini dilakukan dengan menghitung nilai F. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Jika nilai F hitung < F tabel pada taraf signifikansi 5%, maka dinyatakan garis regresi data tersebut linier. Apabila nilai F hitung > F tabel, maka dinyatakan garis regresi data tersebut tidak linier.

3) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah penyimpangan antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau

mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Untuk mengetahui multikolinearitas dalam penelitian ini diuji menggunakan bantuan SPSS versi 20.0. Dasar pengambilan keputusan hasil uji multikolinearitas menurut Danang Sunyoto (2007: 90), variabel bebas mengalami multikolinearitas jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$, sedangkan variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$.

4) Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis ke-1 dan ke-2, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dan pengaruh motivasi guru terhadap profesionalisme guru

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X). Koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan *software* SPSS versi 20.0. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary (R Square)*. Untuk mencari koefisien tersebut, secara manual dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson yang dikuadratkan (R^2).

6) Uji Regresi Berganda

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan regresi ganda untuk mengetahui kebenaran hipotesis 3, yaitu: pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru terhadap profesionalisme guru. Menurut Sugiyono (2015: 260-262), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel *dependent* dihadapkan pada dua variabel *independent*.

7) Koefisien Determinasi antara X1 dan X2 dengan Y

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X). Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan *software* SPSS versi 20.0. Koefisien korelasi ganda (*R*) bukan merupakan penjumlahan dari korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel X hubungan X1, X2 dengan Y secara bersama-sama.

Hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Menurut Furqon (2010: 227), apabila $\beta = 0$, maka H_0 dapat diterima. Jika $\beta > 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai positif. Apabila $\beta < 0$, maka H_a diterima dengan nilai negatif. Kesimpulan apakah H_0 diterima atau ditolak, diperoleh dengan menginterpretasikan nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme Guru

Data mengenai Profesionalisme Guru dengan kuesioner sebanyak 36 item. Berikut distribusi frekuensi Profesionalisme Guru.

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru

Statistics		
Profesionalisme Guru		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		93,6792
Median		93,0000
Mode		103,00
Std. Deviation		8,28059
Variance		68,568
Range		31,00
Minimum		76,00
Maximum		107,00

Sumber: *Output SPSS versi 25*

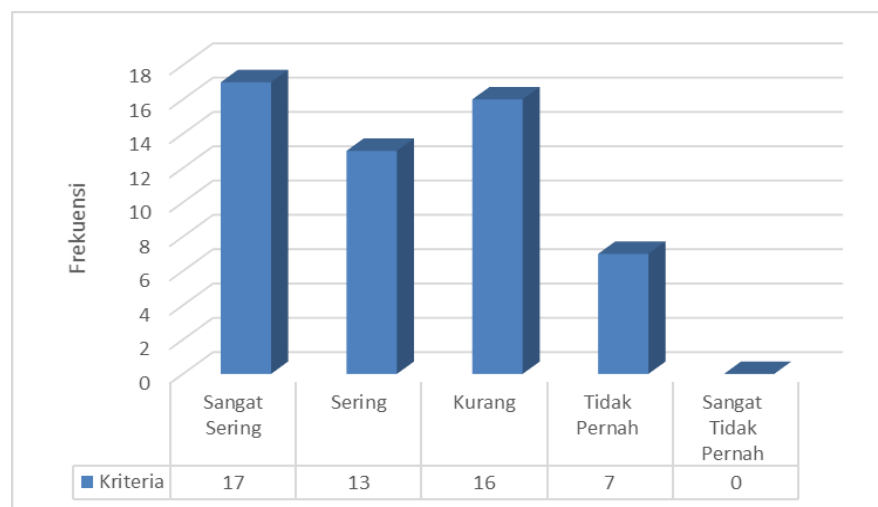
Hasil pengukuran terhadap Profesionalisme Guru diperoleh hasil nilai rata-rata (*mean*) sebesar 93,6792, nilai tengah (*median*) 93,00 nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 103, standar deviasi sebesar 8,28059, nilai minimum sebesar 76 dan nilai maximum sebesar 107. Deskripsi variabel Profesionalisme Guru tampak pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	100 - 107	Sangat Sering	17	32,08
2	92 - 99	Sering	13	24,53
3	84 - 91	Kurang	16	30,19
4	76 - 83	Tidak Pernah	7	13,21
5	68 - 75	Sangat Tidak Pernah	0	0,00
			53	100

Profesionalisme Guru pada kategori sangat Sering sebanyak 17 orang dengan prosentase 32,08%, kategori Sering sebanyak 13 orang dengan prosentase 24,53%, kategori kurang sebanyak 16 orang dengan prosentase 30,19%, kategori tidak pernah sebanyak 7 orang dengan prosentase 13,21%, dan tidak ada seorangpun kategori sangat rendah.

Skor rata-rata atau *mean* Profesionalisme Guru guru sebesar 93,6792 yang terletak pada interval 92 - 99 masuk pada kategori sering. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme Guru dikategorikan sering. Guru dalam menyelesaikan tugasnya membutuhkan perhatian dari pihak sekolah sehingga akan memacu Profesionalisme Guru. Untuk lebih jelasnya deskripsi Profesionalisme Guru tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Grafik Profesionalisme Guru

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Distribusi frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah tampak pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistics		
Kepemimpinan Kepala Sekolah		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		124,1509
Median		125,0000
Mode		125,00 ^a
Std. Deviation		7,17473
Variance		51,477
Range		33,00
Minimum		108,00
Maximum		141,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: *Output SPSS Versi 25*

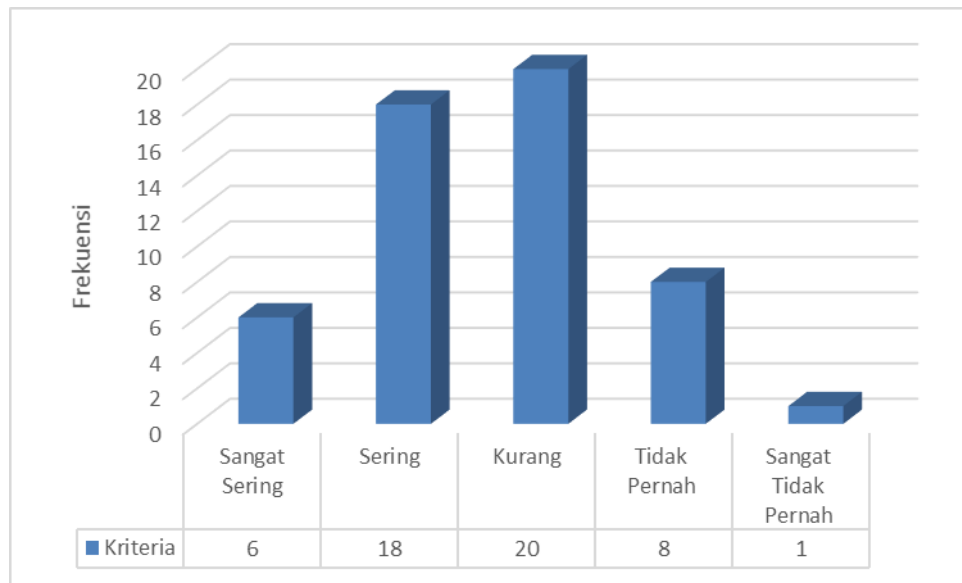
Hasil pengukuran terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah diperoleh hasil nilai rata-rata (mean) sebesar 124,1509, nilai tengah (median) 125,00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 125, standar deviasi sebesar 7,17473, nilai minimum sebesar 108 dan nilai maximum sebesar 141.

Deskripsi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah tampak pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	134 - 141	Sangat Sering	6	11,32
2	126 - 133	Sering	18	33,96
3	118 - 125	Kurang	20	37,74
4	110 - 117	Tidak Pernah	8	15,09
5	102 - 109	Sangat Tidak Pernah	1	1,89
			53	100

Skor rata-rata atau *mean* Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 124,1509 yang terletak pada interval 138 - 150 masuk pada kategori kurang. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dikategorikan kurang. Kepemimpinan Kepala Sekolah pada kategori sangat sering sebanyak 6 orang dengan prosentase 11,32%, kategori sering sebanyak 18 orang dengan prosentase 33,96%, kategori kurang sebanyak 20 orang dengan prosentase 37,74%, kategori Tidak Pernah sebanyak 8 orang dengan prosentase 15,09%, dan pada kategori Sangat Tidak Pernah sebanyak 1 orang dengan prosentase 1,89%. Untuk lebih jelasnya deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2 Grafik Kepemimpinan Kepala Sekolah

3. Motivasi Guru

Distribusi frekuensi Motivasi Guru tampak pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Motivasi Guru

Statistics		
Motivasi guru		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		93,9623
Median		95,0000
Mode		93,00 ^a
Std. Deviation		6,04459
Variance		36,537
Range		24,00
Minimum		79,00
Maximum		103,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hasil pengukuran terhadap Motivasi Guru diperoleh hasil nilai rata-rata (*mean*) sebesar 93,9623, nilai tengah (*median*) 195,00, nilai yang sering muncul (*mode*) sebesar 93, standar deviasi sebesar 6,04459, nilai minimum

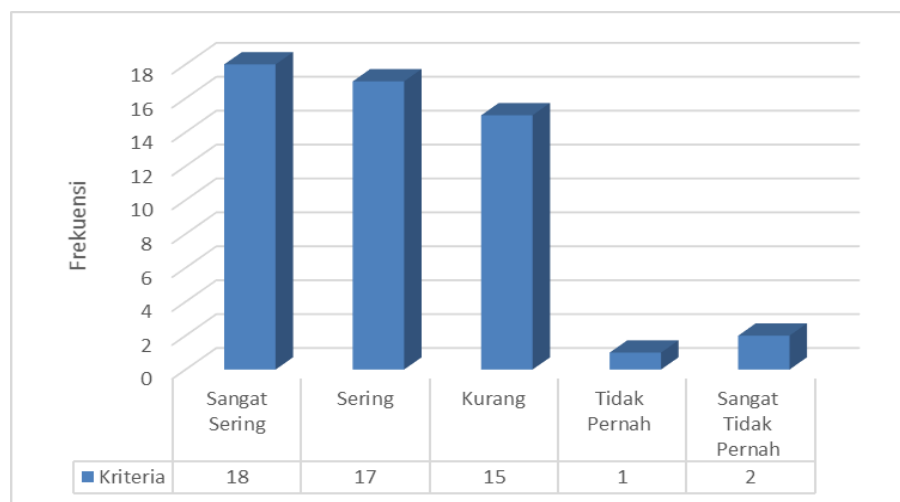
sebesar 79 dan nilai maximum sebesar 103. Deskripsi variabel Motivasi Guru tampak pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Motivasi Guru

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1	98 - 103	Sangat Sering	18	33,96
2	92 - 97	Sering	17	32,08
3	86 - 91	Kurang	15	28,30
4	80 - 85	Tidak Pernah	1	1,89
5	74 - 79	Sangat Tidak Pernah	2	3,77
			53	100

Sumber: *Output SPSS versi 25*

Skor rata-rata atau *mean* Motivasi Guru sebesar 93,9623 yang terletak pada interval 92 - 97 masuk pada kategori sering. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Guru dikategorikan sering. Motivasi Guru pada kategori sangat baik sebanyak 18 orang dengan prosentase 33,96%, kategori baik sebanyak 17 orang dengan prosentase 32,08%, kategori kurang sebanyak 15 orang dengan prosentase 28,30%, kategori rendah sebanyak 1 orang dengan prosentase 1,89%, kategori Sangat Tidak Pernah sebanyak 2 orang dengan prosentase 3,77%. Untuk lebih jelasnya deskripsi Motivasi Guru tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Grafik Motivasi Guru

B. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data Penelitian

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui kondisi data yang didapatkan berdistribusi normal ataukah sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogroff smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah jika angka signifikansi (*Sig*) yang diperoleh > dari taraf signifikansi, maka data berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh < taraf signifikansi, maka data berdistribusi tidak normal. Taraf signifikansi uji adalah = 0,05.

1) Hasil Uji Normalitas Data Profesionalisme Guru

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Profesionalisme Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Profesionalisme Guru
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93,6792
	Std. Deviation	8,28059
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,080
	Negative	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,975
Asymp. Sig. (2-tailed)		,297

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian Profesionalisme Guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,100 dimana nilai tersebut $> 0,05$. Data variabel Profesionalisme Guru berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

2) Hasil Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124,1509
	Std. Deviation	7,17473
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,868
Asymp. Sig. (2-tailed)		,438

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,094 dimana nilai tersebut $> 0,05$. Data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

3) Hasil Uji Normalitas Data Motivasi Guru

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data Variabel Motivasi Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi guru
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93,7925
	Std. Deviation	5,91724
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,081
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,795
Asymp. Sig. (2-tailed)		,553

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dijelaskan bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian Motivasi Guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* signifikansinya sebesar 0,078 dimana nilai tersebut $> 0,05$. Data variabel penelitian Motivasi Guru berdistribusi normal dan selanjutnya dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Untuk uji linieritas dapat menggunakan Anova variabel X dan Y, dapat dilihat dari *Deviation from linearity* X_1 terhadap Y, apabila nilai signifikansi (probabilitas) $> 0,05$ maka hubungan data tersebut linier. Hasil pengujian linieritas menggunakan SPSS versi 25 for Windows secara rinci dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Profesionalisme Guru (Y)

Hasil uji linieritas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru di SD Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang dapat dilihat di tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas X_1 terhadap Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1914,881	23	83,256	1,463	,165
Profesionalisme Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	Linearity	794,763	1	794,763	13,963	,001
		Deviation from Linearity	1120,118	22	50,914	,894	,601
	Within Groups		1650,667	29	56,920		
	Total		3565,547	52			

Sumber: *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru sebesar 0,235. Nilai tersebut lebih besar dari

0,05 atau $0,235 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru memiliki persamaan yang linier.

2) Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi Guru (X_2) dengan Profesionalisme Guru (Y)

Hasil uji linieritas Motivasi Guru dengan Profesionalisme Guru di SD Negeri Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang dapat dilihat di tabel 4.11.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas X_2 terhadap Y
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Motivasi guru	(Combined)	1456,181	18	80,899	1,304	,246
	Between Groups	617,669	1	617,669	9,956	,003
	Deviation from Linearity	838,512	17	49,324	,795	,687
	Within Groups	2109,367	34	62,040		
	Total	3565,547	52			

Sumber: *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* variabel Motivasi Guru dan Profesionalisme Guru sebesar 0,157. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau $0,157 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Motivasi Guru dan Profesionalisme Guru memiliki persamaan yang linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model path analisis ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji

multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkan dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Model path yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model path analisis adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF tidak lebih dari 10,00 dan nilai toleransi tidak ada yang kurang dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas dengan program SPSS versi 25 for windows, dapat dilihat dari tabel 4.12.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,859	1,164
	Motivasi guru	,859	1,164

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: *Output SPSS Versi 25*

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai VIF Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru sebesar 1,171. Nilai tersebut kurang dari 10 atau $1,171 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru. Oleh karena itu selanjutnya dapat dilakukan pengujian regresi untuk melihat pengaruh antar variabelnya.

Berdasarkan uji prasyarat penelitian data pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), variabel Motivasi Guru (X2) maupun Profesionalisme Guru (Y) telah memenuhi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolonieritas. Maka penelitian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan statistik parametris untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru, Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru begitu juga Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru secara bersama-sama terhadap Profesionalisme Guru.

2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Penghitungan dalam pengujian hipotesis ini menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistik Program for Social Scientific*) 25.0 for Windows.

a. Hasil Uji Hipotesis 1: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Pengujian pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru dengan uji regresi tunggal diperoleh data seperti pada tabel 4.13.

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi Variabel X_1 terhadap Variabel Y

		Correlations	
		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,472**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui harga koefisien korelasi *product moment* untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Profesionalisme Guru (Y) sebesar 0,472 atau r_{hitung} 0,472 > r_{tabel} 0,159 dan harga $p = 0,000 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Kesimpulannya hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru rendah dan signifikan.

Selanjutnya hasil uji anova yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru disajikan dalam tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Anova Variabel X_1 terhadap Variabel Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794,763	1	794,763	14,629	,000 ^b
	Residual	2770,784	51	54,329		
	Total	3565,547	52			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji anova Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi

diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. sedangkan nilai F hitung sebesar $14,629 >$ dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,06. F hit 14,629 lebih besar f tabel 3,06 maka hipotesis satu yang berbunyi terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Genuk diterima. Besaran pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru dapat terlihat seperti tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel X_1 terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 ^a	,223	,208	7,37083

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel 4.15 di atas nilai R square adalah $0,223 = 22,3\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 22,3% dan besaran pengaruh lain di luar Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mempengaruhi Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Genuk Kota Semarang adalah sebesar 72,7%.

Lebih lanjut untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel X_1 ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi tabel 4.16 di bawah ini :

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_1 terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,030	17,716		1,469	,148
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,545	,142	,472	3,825	,000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat t hitung $3,825 > t$ tabel $1,960$ berarti hipotesis pertama diterima, ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru. Pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah nilai beta $0,545 \neq 0$, artinya variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan penjelas terhadap variabel Profesionalisme Guru. Berdasarkan uji anova diperoleh persamaan regresi variabel X_1 terhadap Y adalah $\hat{Y} = 26,030 + 0,545 X_1$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya Profesionalisme Guru dipengaruhi naik turunnya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jika ada kenaikan dari variabel X_1 , nilai variabel Y sebesar 26,030. Koefisien regresi sebesar 0,545 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,545.

Dari uji regresi tunggal variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Profesionalisme Guru dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis diterima dan variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel X_1 terhadap Y diketahui sebesar

22,3% sedangkan sisanya 72,7% dipengaruhi variabel lain di luar Kepemimpinan Kepala Sekolah.

b. Hasil Uji Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Guru (X_2) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Pengujian pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi Variabel X_2 terhadap Variabel Y

		Motivasi guru	Profesionalisme Guru
Motivasi guru	Pearson Correlation	1	,416**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	53	53
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	,416**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui harga koefisien korelasi *product moment* untuk Motivasi Guru (X_2) dengan Profesionalisme Guru (Y) sebesar 0,416 atau $r_{hitung} 0,416 > r_{tabel} 0,159$ dan harga $p = 0,000 < 0,05$ untuk taraf signifikansi 5%. Kesimpulannya adalah hubungan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru sedang dan signifikan.

Selanjutnya hasil uji anova yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru disajikan dalam tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Anova Variabel X₂ terhadap Variabel Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,669	1	617,669	10,686	,002 ^b
	Residual	2947,878	51	57,802		
	Total	3565,547	52			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi guru

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji anova Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$. sedangkan nilai F hitung sebesar $10,686 >$ dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,06. F hit 10,686 lebih besar f tabel 3,06 maka hipotesis dua yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang diterima. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru dapat terlihat seperti tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel X₂ terhadap Variabel Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,416 ^a	,173	,157	7,60273

a. Predictors: (Constant), Motivasi guru

Berdasarkan tabel 4.19 di atas nilai R square adalah $0,173 = 17,3\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X₂ terhadap Y adalah sebesar 17,3% dan besaran pengaruh lain di luar Motivasi Guru yang mempengaruhi Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Genuk Kota Semarang adalah sebesar 82,7 %. Selanjutnya untuk mengetahui persamaan

regresi dari variabel X_2 ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi tabel 4.20 di bawah ini :

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39,050	16,744		2,332	,024
Motivasi guru	,582	,178	,416	3,269	,002

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Berdasarkan tabel 4.20 terlihat t hitung $3,269 > t$ tabel $1,960$ berarti hipotesis kedua diterima, ada pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru. Pada variabel Motivasi Guru nilai beta $0,582 \neq 0$, artinya variabel Motivasi Guru merupakan penjelas terhadap variabel Profesionalisme Guru. Berdasarkan uji anova diperoleh persamaan regresi variabel X_2 terhadap Y adalah $Y = 39,050 + 0,582 X_2$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya Profesionalisme Guru dipengaruhi naik turunnya Motivasi Guru. Jika ada kenaikan dari variabel X_2 , nilai variabel Y sebesar 39,050. Koefisien regresi sebesar 0,582 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Motivasi Guru akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,582.

Dari uji regresi tunggal variabel Motivasi Guru (X_2) terhadap Profesionalisme Guru dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis diterima dan variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y dan

besaran pengaruh variabel X_2 terhadap Y diketahui sebesar 17,3% sedangkan sisanya 82,7% dipengaruhi variabel lain di luar Motivasi Guru.

- c. Hasil Uji Hipotesis 3: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) Secara Bersama-Sama terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y
Correlations

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi guru	Profesionalisme Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,375**	,472**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000
	N	53	53	53
Motivasi guru	Pearson Correlation	,375**	1	,416**
	Sig. (2-tailed)	,006		,002
	N	53	53	53
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	,472**	,416**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	
	N	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat disimpulkan korelasi antara variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru positif, ditunjukkan dengan nilai r hitung untuk X_1 terhadap Y sebesar 0,472 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,416. Sedangkan sig (2-tailed) hubungan searah antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 0,000 dan 0,000. Nilai sig kedua variabel $< 0,05$.

Selanjutnya hasil uji anova yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru disajikan dalam tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Anova Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1031,824	2	515,912	10,181	,000 ^b
	Residual	2533,723	50	50,674		
	Total	3565,547	52			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji anova Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sedangkan nilai F hitung sebesar 10,181 > dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,06. F hit 10,181 lebih besar f tabel 3,06, maka hipotesis tiga yang berbunyi terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru dapat terlihat seperti tabel 4.23 berikut.

Tabel 4.23 Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 ^a	,289	,261	7,11860

a. Predictors: (Constant), Motivasi guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel 4.23 di atas nilai R square adalah $0,289 = 28,9\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 28,9% dan besaran pengaruh lain di luar Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru yang mempengaruhi Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang adalah 71,1%.

Lebih lanjut untuk mengetahui persamaan regresi dari variabel X_1 dan X_2 ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi tabel 4.24 di bawah ini

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,479	19,800		,226	,822
1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	,424	,148	,368	2,859	,006
Motivasi guru	,389	,180	,278	2,163	,035

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Berdasarkan tabel 4.28 terlihat variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) diperoleh t hitung $2,859 > t$ tabel 1,960 dan variabel Motivasi Guru (X_2) diperoleh t hitung $2,163 > t$ tabel 1,960 berarti hipotesis ketiga diterima, ada pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru. Pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) nilai beta $0,424 \neq 0$ bersama-sama variabel Motivasi Guru (X_2) $0,389 \neq 0$, artinya variabel iklim (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) merupakan penjelas terhadap variabel Profesionalisme Guru (Y). Berdasarkan uji anova diperoleh persamaan

regresi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $\hat{Y} = 4,479 + 0,424 X_1 + 0,389 X_2$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya Profesionalisme Guru dipengaruhi naik turunnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru.

Dari uji regresi ganda variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Guru (X_2) terhadap Profesionalisme Guru (Y) dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis ketiga diterima dan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y diketahui sebesar 28,9% sedangkan sisanya 71,1% dipengaruhi variabel lain diluar Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru menunjukkan bahwa korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru positif. Hasil uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru maka hipotesis satu yang berbunyi terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang diterima. Besaran nilai R square adalah $0,223 = 22,3 \%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 terhadap Y

adalah sebesar 22,3% dan besaran pengaruh lain di luar Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mempengaruhi Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Genuk Kota Semarang adalah sebesar 72,7 %. Persamaan regresi variabel X_1 terhadap Y adalah $\hat{Y} = 26,030 + 0,545 X_1$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya Profesionalisme Guru dipengaruhi naik turunnya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jika ada kenaikan dari variabel X_1 , nilai variabel Y sebesar 26,030. Koefisien regresi sebesar 0,545 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah akan memberikan kenaikan skor Profesionalisme Guru sebesar 0,545. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru.

Salah satu faktor yang memengaruhi Profesionalisme Guru menurut Suhartini (2011: 43) Profesionalisme Guru dipengaruhi oleh kualifikasi akademik, motivasi, diklat, kepemimpinan, supervisi pengawas sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah. Menurut Hoy dan Miskel (2014: 313) Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat mempengaruhi perkembangan seluruh warga sekolah yang ada di dalamnya. Lebih lanjut menurut Stringer dalam Hadi (2016: 204) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu

orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Frienberg dalam Daryanto (2015: 10) menegaskan bahwa lingkungan yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar yang efektif. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kondusif menjadikan seluruh anggota sekolah melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Hasil penelitian di atas mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuraini (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru PAI SD di Kota Bengkulu, begitu juga terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap Profesionalisme Guru PAI SD di Kota Bengkulu. Selanjutnya Suryani (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah iklim organisasi dan Motivasi Guru kepala madrasah ibtidaiyah berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Hasil analisis mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi madrasah (X1) terhadap Profesionalisme Guru (Y) sebanyak 47,9%. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang baik memengaruhi Profesionalisme Guru menjadi lebih baik. Menegaskan penelitian sebelumnya Frayudha (2016) menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru sebesar 14,8%.

Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Profesionalisme Guru. Secara garis besar kompetensi guru dipengaruhi faktor internal yaitu faktor yang berasal dari guru itu sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar guru. Interaksi manusia yang terjadi di dalam suatu sekolah akan membentuk atau mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Hal senada menurut Hadiyanto (2016: 89) mengungkapkan Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik. Suasana ini menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi kompetensi guru dan proses belajar mengajar di sekolah. Menurut Sumar (2018: 50) Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah suatu kualitas lingkungan sekolah yang saling mempengaruhi seluruh warga sekolah baik itu melalui sekolah formal maupun informal yang dapat melibatkan staff, guru, dan peserta didik atau interpretasi kehidupan dalam suatu sekolah yang dapat didiskripsikan dengan nilai-nilai yang menjadi karakteristik sekolah. Semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan mendorong meningkatnya Profesionalisme Guru, karena guru bekerja dalam suasana nyaman dan kondusif. Semakin rendah Kepemimpinan Kepala Sekolah akan menyebabkan menurunnya Profesionalisme Guru, karena guru bekerja dalam kondisi ketidaknyamanan. Berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah

mempengaruhi perilaku dan kompetensi guru. Oleh Karena itu secara langsung iklim mempengaruhi kompetensi guru. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

2. Pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel Motivasi Guru dan Profesionalisme Guru menunjukkan bahwa korelasi Motivasi Guru dengan Profesionalisme Guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,416. Dari hasil uji Anova Motivasi Guru terhadap kinerja maka hipotesis dua yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru di SD Negeri di Kecamatan Genuk diterima. Besaran nilai R square adalah $0,173 = 17,3\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar $17,3\%$ dan besaran pengaruh lain di luar Motivasi Guru yang mempengaruhi Profesionalisme Guru di Kecamatan Genuk Kota Semarang adalah sebesar $82,7\%$. Persamaan regresi variabel X_2 terhadap Y adalah $\hat{Y} = 39,050 + 0,582 X_2$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya Profesionalisme Guru dipengaruhi naik turunnya Motivasi Guru. Jika ada kenaikan dari variabel X_2 , nilai variabel Y sebesar 39,050. Koefisien regresi sebesar 0,582 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Motivasi Guru akan memberikan kenaikan skor Profesionalisme Guru sebesar 0,582.

Hasil penelitian di atas mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian dilakukan Agustianingsih (2014) hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Guru dengan kompetensi guru mencapai 19,6% berarti masih ada pengaruh positif antara Motivasi Guru dengan kompetensi guru. Lebih lanjut penelitian Suryani (2018) hasil analisis mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh Motivasi Guru kepala madrasah ibtidaiyah (X2) terhadap Profesionalisme Guru sebanyak 51,2%. Menegaskan penelitian sebelumnya Nuraini (2016) terdapat pengaruh signifikan Motivasi Guru (X1) terhadap dengan Profesionalisme Guru (Y).

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan menurut Machali (2018 : 145) Motivasi Guru adalah serangkaian kegiatan yang membantu guru mengembangkan kemampuan-kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Motivasi Guru merupakan upaya membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Lebih lanjut menurut Mehrunnisa dalam Suhartini (2011: 43) dalam penelitiannya menyatakan bahwa supervisi membantu guru menjadi lebih baik dalam pekerjaannya, membantu guru mengembangkan pengetahuan, pemahaman dan pedagogik guru. Dan seorang supervisor mempunyai tugas untuk membuat penilaian terhadap profesi guru

Supervisi membantu guru menjadi lebih baik dalam pekerjaannya, membantu guru mengembangkan pengetahuan, pemahaman dan

Profesionalisme Guru. Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Dengan Motivasi Guru akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi mengajar, membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru, sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh. Bukan saja mengembangkan potensi kualitas guru dalam mengajar tetapi juga untuk mengembangkan Profesionalisme Guru. Oleh karena itu Motivasi Guru berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru.

Supervisi merupakan suatu bagian yang penting dalam pendidikan, supervisi mengandung arti yang luas namun intinya sama yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki proses pembelajaran. Menurut Supardi (2019: 76) supervisi pendidikan adalah suatu layanan untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran. Senada dengan pendapat sebelumnya menurut Suhardan (2010: 42) Motivasi Guru merupakan proses pembinaan guru yang menyediakan motivasi yang kaya bagi pertumbuhan kemampuan profesionalnya dalam mengajar. Ditinjau dari objek yang di supervisi ada tiga macam supervisi yaitu: (1) Motivasi Guru, yang bertujuan untuk memberdayakan guru dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai tenaga profesional yang bermanifestasi dalam kinerja membelajarkan peserta didik; (2) supervisi administratif, supervisi yang ditujukan pada pembinaan dalam

memanfaatkan setiap sarana bagi keperluan pembelajaran; dan (3) supervisi lembaga, supervisi yang berorientasi pada pembinaan aspek organisasi dan manajemen sekolah yang meliputi semua aspek. Lebih lanjut menurut Sagala (2010: 37) menyatakan supervisi pendidikan adalah upaya perbaikan pengajaran sebagai langkah pertumbuhan jabatan profesional guru yang berintegrasi pada kebutuhan individu dengan tujuan pendidikan dan tugas-tugas pokok sekolah. Motivasi Guru adalah untuk membantu guru-guru belajar bagaimana meningkatkan kemampuan dan kapasitasnya, agar peserta didiknya dapat mewujudkan tujuan belajar yang telah ditetapkan Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Guru berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru menunjukkan bahwa nilai korelasinya positif, dengan nilai r hitung untuk X_1 terhadap Y sebesar 0,472 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,416. Dari hasil uji Anova Kepemimpinan Kepala Sekolah kerja dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru maka hipotesis tiga yang berbunyi terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri di Kecamatan Genuk diterima. Besaran

nilai R square adalah $0,289 = 28,9\%$, artinya bahwa besaran pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $28,9\%$ dan besaran pengaruh lain di luar Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru yang mempengaruhi Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang adalah $71,1\%$. Persamaan regresi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah $\hat{Y} = 4,479 + 0,424 X_1 + 0,389 X_2$ persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya Profesionalisme Guru dipengaruhi naik turunnya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Hoy (2014: 313) Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan suatu kualitas lingkungan sekolah yang relatif tetap yang dialami oleh para partisipan, mempengaruhi perilaku mereka, dan didasarkan pada persepsi kolektif mereka tentang perilaku di sekolah. Supardi (2019: 76) supervisi pendidikan adalah suatu layanan untuk membantu, mendorong, membimbing serta membina guru agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas pembelajaran. Dengan adanya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kondusif dan Motivasi Guru yang tinggi maka akan menghasilkan Profesionalisme Guru yang tinggi pula dan sebaliknya dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru yang rendah maka akan menghasilkan Profesionalisme Guru yang rendah. Hasil penelitian juga

menunjukkan selain Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru, ada variabel lain yaitu Motivasi Guru juga berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru.

Hasil penelitian di atas mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryani (2018), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan langsung yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya di Kecamatan Muntilan Kab. Magelang.

Kompetensi guru tidak dapat berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kondusif akan mendorong meningkatnya Profesionalisme Guru berupa kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang tinggi guru akan terdorong untuk bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, berani mengambil risiko, berusaha melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran, disiplin waktu, bekerja keras dan bekerja sama dengan rekan kerja, begitu juga sebaliknya, guru yang bekerja dalam iklim organisasi yang rendah maka akan mencerminkan sikap yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, tidak disiplin, tidak berusaha

untuk melakukan sesuatu yang inovatif dan kreatif dalam pembelajaran. Motivasi Guru bertujuan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang direncanakan. Dengan Motivasi Guru ini diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat, tidak hanya pada pengetahuan dan keterampilan mengajar saja akan tetapi juga pada peningkatan komitmen atau kemauan, sebab dengan meningkatkan kemampuan, sehingga kualitas pembelajaran akan meningkat efektivitas dan efisiensi mengajar. Jika Motivasi Guru tidak pernah dilakukan maka guru tidak mengembangkan proses belajar mengajar yang bermutu, guru kesulitan dalam menerjemahkan kurikulum ke dalam bahasa belajar mengajar; guru juga akan menghadapi kendala dalam membimbing, memenuhi kebutuhan belajar dan menilai kemajuan belajar murid, sehingga Profesionalisme Guru akan menurun.

Menurut Mulyasa (2012: 75) Profesionalisme Guru adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Lebih lanjut menurut Istiqomah (2013: 15) Profesionalisme Guru ialah kemampuan guru berkenaan dengan penguasaan teoritis dan proses aplikasinya dalam pembelajaran. Untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan menyenangkan diperlukan strategi dan media yang baik. Kemampuan

peserta didik dalam memahami dan menangkap materi yang disajikan tergantung kepada kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Menegaskan pendapat sebelumnya Agung (2014: 35) mengatakan bahwa Profesionalisme Guru merupakan kompetensi yang menuntut kemampuan untuk memahami peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman guru memahami peserta didik adalah mengenai psikologi perkembangan anak, sedangkan penyelenggaraan yang mendidik yaitu tentang perencanaan, pelaksanaan, mengevaluasi pembelajaran serta melakukan perbaikan. Pendapat dari Suprihatiningrum (2014: 101) Profesionalisme Guru merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansional, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya. Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Dari hasil penelitian dengan menggunakan regresi linear sederhana dan berganda adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 26,030 + 0,545 X_1$ dengan kekuatan korelasi 0,472 termasuk kategori rendah. Ini berarti bahwa pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah tetap berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru sekalipun pengaruhnya rendah dengan besaran kontribusi sebesar 22,3%.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 39,050 + 0,582 X_2$ dengan kekuatan korelasi 0,416 termasuk kategori sedang. Ini berarti bahwa pengaruh Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru termasuk sedang dengan besaran kontribusi 17,3%. Artinya bahwa besaran pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 17,3% dengan persepsi dimensi Motivasi Guru tertinggi adalah faktor tindak lanjut

Motivasi Guru dan yang terendah adalah perencanaan Motivasi Guru dan sisanya 82,7% dipengaruhi faktor lain.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru secara bersama-sama terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 4,479 + 0,424 X_1 + 0,389 X_2$ dengan kekuatan korelasi sebesar 0,490 yang termasuk kategori sedang, namun tetap ada pengaruhnya terhadap Profesionalisme Guru dengan kontribusi sebesar 28,9%. Artinya bahwa besaran pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama sebesar 28,9% dengan persepsi dimensi Profesionalisme Guru tertinggi adalah faktor pelaksanaan pembelajaran dan yang terendah adalah perencanaan pembelajaran dan sisanya 71,1% dipengaruhi faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan:
 - a. Meningkatkan Profesionalisme Guru dengan mengadakan pelatihan terkait penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran.

- b. Menciptakan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dengan melakukan pembinaan terhadap guru terkait tanggung jawab dalam organisasi sekolah.
- c. Memotivasi kepala sekolah untuk memprogramkan Motivasi Guru secara rutin minimal 2 kali dan satu semester.

2. Bagi Kepala Sekolah:

- a. Kepala sekolah melakukan pembinaan secara intern kepada guru-guru dalam merencanakan pembelajaran dan menggunakan media belajar saat kegiatan pembelajaran.
- b. Kepala sekolah sebagai manajer dapat melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kondusif melalui diskusi dan kerjasama untuk mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan tugas.
- c. Merencanakan kegiatan Motivasi Guru terhadap guru minimal 2 kali dalam 1 semester kemudian melaksanakannya dan memberikan tindak lanjut.

3. Bagi Guru:

- a. Guru perlu mengikuti pelatihan dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran sesuai dengan kaidah yang berlaku dan membuat media pembelajaran yang mendukung proses kegiatan belajar mengajar.
- b. Guru perlu saling membantu dan saling mendukung satu dengan lain agar Kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi kondusif.

- c. Guru menaati dan melaksanakan program Motivasi Guru yang telah dibuat kepala sekolah.

C. Implikasi

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang kondusif dapat berdampak pada Profesionalisme Guru semakin tinggi pula. Interaksi manusia yang terjadi di dalam suatu sekolah akan membentuk atau mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah suasana yang terdapat dalam suatu sekolah menggambarkan interaksi warga sekolah yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai guru di sekolah dan memengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Setelah Kepemimpinan Kepala Sekolah terbentuk maka akan mempengaruhi anggota organisasi yang menentukan kualitas perilaku anggotanya dalam mencapai tujuannya melalui tindakan. Semakin tinggi Kepemimpinan Kepala Sekolah maka akan mendorong meningkatnya Profesionalisme Guru, karena guru bekerja dalam suasana nyaman dan kondusif. Berdasarkan hasil uji dimensi diperoleh hasil bahwa dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah guru yang paling tinggi adalah identitas dapat terus dipertahankan, sedangkan dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah yang paling rendah adalah tanggung jawab dapat lebih ditingkatkan. Guru harus sering berdiskusi dan saling membantu dalam melaksanakan tugas sekolah, sehingga suasana nyaman akan semakin terasa,

maka Profesionalisme Guru dapat semakin meningkat dalam melakukan pekerjaan

2. Motivasi Guru yang baik dapat berdampak pada peningkatan Profesionalisme Guru. Dimensi Motivasi Guru yang tertinggi adalah tindak lanjut supervisi hendaknya dapat dipertahankan dan dimensi Motivasi Guru terendah adalah perencanaan dapat semakin ditingkatkan. Tujuan Motivasi Guru adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Dimulai dengan peningkatan perencanaan Motivasi Guru melalui pembuatan program Motivasi Guru. Dilanjutkan dengan pelaksanaan dan tindak lanjut Motivasi Guru yang efektif akan meningkatkan kualitas pembelajaran, membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru, sehingga dapat dicegah kesalahan pembelajaran. Guru juga diharapkan untuk selalu melakukan inovasi untuk menemukan hal-hal baru yang berguna dan terus bekerja dengan efektif dan efisien sehingga Profesionalisme Guru dalam mengajar juga semakin meningkat.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang tinggi dan Motivasi Guru yang baik dapat berdampak pada peningkatan Profesionalisme Guru. Dimensi Profesionalisme Guru tertinggi adalah pelaksanaan pembelajaran hendaknya dapat dipertahankan dan dimensi Profesionalisme Guru yang terendah adalah perencanaan pembelajaran dapat lebih ditingkatkan. Hubungan antara lingkungan pekerjaan baik itu hubungan dengan pimpinan, hubungan

dengan sesama guru maupun hubungan dengan seluruh warga sekolah diharapkan dapat dipelihara dengan baik. Begitu juga dengan Motivasi Guru yang baik akan menjadikan Profesionalisme Guru semakin meningkat, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwiro, Soebagyo. 2010. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta : Ardadizya Jaya.
- Depdiknas. 2004. *Pedoman MGMP*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Didin Kurniadin, Dkk. *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan* , Ar-Ruzz Media, Yogyakarta
- Endang Kusmiati. 2010. *Hubungan Keterampilan Manajer Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru SD di Kecamatan Suko Manunggal Kota Surabaya*.Tesis. Yogyakarta: PPs UNY.
- Frederik Abia Kande. 2009. *Hubungan Tingkat Pendidikan Guru, Pengetahuan tentang Standar Pendidikan, Dukungan Sesama Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Fisik Sekolah dengan Kinerja Guru pada SMA/MA Negeri di Kabupaten Alor*. Tesis. Yogyakarta: PPs UNY.
- Furqon. 2010. *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hamalik, Oemar. 2010. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno, H. Sofyan, dan I.M. Candiasa. (2010). *Pengembangan Instrumen untuk Penelitian*. Jakarta: Delima Press.
- 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman. 2010. *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasanah, Aas. 2005. *Pengaruh Perilaku Kepe mimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SLTPN Kota Bandung*. Artikel Appidi. www.appidi.com.
- Irham Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Komarudin. 2010. Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Mulyasa, E. 2010. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja RosdaKarya.
-, 2011, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta, Bumi Aksara
- Murtiningsih. 2007. Pengaruh Kreativitas Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru TK Magelang. Artikel Appidi. www.appidi.com.
- Nuryadi. (011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta. Tesis. Yogyakarta: PPs UNY.
- Pupuh Fathurrohman, 2012. Guru Profesional, (Bandung:PT Refika Aditama)
- Riduwan. 2007. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sagala, Saiful. 2006. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta
- Sahertian. 2010. Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sardiman. 2012. Interaksi dan motivasi belajar mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Serafia J. Rahawarin. 2010. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Nabire Provinsi Papua. Tesis.Yogyakarta: PPs UNY.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2010. Profesi Keguruan. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sudarwan Danim. 2010. Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Tilaar, H. A. R. 2010. Membenahi Pendidikan Nasional. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

_____. 2005. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba Penelitian

KUESIONER UJI COBA PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Genuk Kota Semarang

Pengantar

Kuesioner penelitian ini untuk keperluan ilmiah dalam pembuatan Tesis dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama iklim sekolah dan supervisi akademik terhadap kompetensi pedagogik guru SD Negeri di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

Kuesioner penelitian ini untuk mengetahui sikap Bpk/Ibu terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Profesionalisme Guru SD dimana bpk/ibu bekerja. Pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban “benar” atau “salah” tetapi berupa persetujuan atas setiap item pernyataan/pertanyaan yang dikemukakan dalam kuesioner ini.

Pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner ini terbagi dalam beberapa bagian, yaitu (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah, (2) Motivasi Guru, (3) Profesionalisme Guru. Bpk/Ibu diminta untuk memberikan respon/menjawab semua item dalam semua bagian tersebut. Kerjasama Bpk/Ibu sangat diperlukan untuk menjawab dengan sejujurnya sesuai apa yang Bpk/Ibu “alami” dan “rasakan” dari sekolah tersebut. Identitas Bpk/Ibu sangat dirahasiakan.

Demikin, atas perhatian dan kesediaan kerjasama dalam pengisian kuesioner ini diucapkan banyak terima kasih

Peneliti

Fauzin

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI
GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH
DASAR DI KECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG**

1. Angket Profesionalisme Guru

SS = Sangat Sering (5)

S = Sering (4)

K = Kurang (3)

TP = Tidak Pernah (2)

STP = Sangat Tidak Pernah (1)

No	Pertanyaan	SS	S	K	TP	STP
1	Saya mengikuti penataran atau pelatihan yang berkaitan dengan pendidikan.					
2	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya.					
3	Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki.					
4	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih dahulu materi yang akan saya ajarkan.					
5	Saya mengajar kepada siswa, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6	Materi pelajaran yang tidak saya kuasai, saya usahakan untuk memperdalam materi itu, kemudian saya ajarkan kepada siswa.					
7	Sebelum saya mengajar, saya mengadakan analisis karakteristik siswa.					
8	Untuk menyusun rencana pembelajaran, saya menggunakan analisis karakteristik siswa sebagai dasar pertimbangan.					
9	Rancangan pembelajaran saya susun dengan rancangan motivasional bagi siswa yang tidak memiliki motivasi belajar.					
10	Pembelajaran yang saya berikan kepada siswa, saya sesuaikan dengan tujuan pendidikan					

	nasional.					
11	Dalam mencari literatur (artikel, jurnal, SNI, dll) untuk mengajar, saya menggunakan teknologi (internet).					
12	Sebelum menjelaskan materi pembelajaran, saya memberitahukan terlebih dahulu mengenai tujuan pembelajaran.					
13	Setiap memulai pelajaran, saya mengulas pelajaran lalu					
14	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran.					
15	Media pembelajaran yang saya gunakan sudah sesuai					
16	Saya melibatkan siswa dalam pemanfaatan media pembelajaran.					
17	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode					
18	Dalam mengajar, saya menggunakan bahasa lisan dan tulis secara jelas, baik, dan benar.					
19	Saya berusaha menyajikan pembelajaran yang mudah dipahami					
20	Saya mengatur siswa yang mengganggu kegiatan belajar mengajar.					
21	Setelah selesai pembelajaran, saya menyimpulkan materi pembelajaran.					
22	Dalam ulangan, materi ulangan sesuai dengan yang saya ajarkan.					
23	Saya melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa.					
24	Apabila hasil tes siswa rendah, saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperbaiki.					
25	Dalam mengajar, saya memberikan penilaian formatif.					
26	Penilaian sumatif, saya menggunakan kriteria penilaian sesuai patokan.					
27	Saya mengadakan perencanaan secara matang dalam semua kegiatan mengajar.					

28	Saya memimpin diskusi ketika menggunakan metode pembelajaran diskusi.					
29	Saya mengatur pembagian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran.					
30	Jika saya ditugaskan menjadi wali kelas, saya melakukan pengelolaan fisik kelas agar siswa dapat belajar dengan nyaman.					
31	Guru melakukan ice breaking seperti menyanyi, tebak-tebakan disela materi					
32	Guru memperingati siswa apabila ketahuan menyontek					
33	Guru meminta siswa untuk menyampaikan pendapat dari mata pelajaran yang dipelajari.					
34	Guru mengadakan tes setelah selesai pokok bahasan yang dipelajari.					
35	Guru memberi solusi terhadap pendapat siswa yang berbeda.					
36	Guru memberi tugas tambahan bagi siswa yang belum mencapai nilai yang diharapkan/KKM					

2. Angket Motivasi Guru

SS = Sangat Sering (5)

S = Sering (4)

K = Kurang (3)

TP = Tidak Pernah (2)

STP = Sangat Tidak Pernah (1)

Angket Motivasi Kerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	K	TP	STP
1	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					
6	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah					

7	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini					
8	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya					
9	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
10	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah					
11	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
12	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
13	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
14	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik					
15	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					
16	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru					
17	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					
18	Saya bangga dengan pekerjaan sebagai guru					
19	Rekan kerja sangat kondusif					
20	Pekerjaan guru sangat saya inginkan sejak dulu					
21	Saya bangga menjadi seorang guru					
22	Saya bekerja di atas segalanya hanya untuk menyenangkan pimpinan					
23	Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan					
24	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah					
25	Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan					
26	Teman sekerja dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
27	Saya mendapat pujian dari teman apabila saya berhasil dalam pekerjaan					
28	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
29	Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru					
30	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk					

	meningkatkan keterampilan saya					
31	Kedisiplinan ditekankan kepada seluruh guru.					
32	Kepala sekolah tetap merespon guru dengan baik apabila guru tidak sependapat dengan keputusannya.					
33	Saya hanya bisa bekerja dengan suasana yang kondusif					
34	Saya senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi.					
35	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
36	Saya berusaha mengikuti semua aturan dan tata tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya					

3. Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

SL : Selalu (4)

SR : Sering (3)

KD : Kadang-kadang (2)

TP : Tidak Pernah (1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
a. Kepribadian					
1.	Kepala sekolah bersikap jujur dalam menyampaikan masalah terkait sekolah kepada warga sekolah.				
2.	Kepala sekolah percaya diri dalam memimpin warga sekolah.				
3.	Kepala sekolah bertanggungjawab dalam menyelesaikan masalah terkait sekolah.				
4.	Kepala sekolah berani mengambil resiko dalam menghadapi masalah terkait sekolah.				

5.	Kepala sekolah berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah terkait sekolah.				
6.	Kepala sekolah berjiwa besar saat terjadi masalah terkait sekolah.				
7.	Kepala sekolah bersikap stabil dalam setiap situasi.				
8.	Kepala sekolah mampu dijadikan teladan bagi warga sekolah.				
9.	Kepala sekolah sebagai panutan dalam lingkungan sekolah				
10.	Kepala sekolah sebagai figur positif di sekolah				
11.	Kepala sekolah sangat cekatan				
12.	Kepala sekolah sangat bertanggungjawab				
13.	Kepala sekolah sangat bijaksana				
14.	Kepala sekolah semena-mena				
15.	Kepala sekolah terkesan pilih-pilih				
16.	Kepala sekolah sering marah-marah				
b. Pengetahuan					
17.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (guru) sesuai latar belakang pendidikannya.				
18.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (non guru) sesuai latar belakang pendidikannya.				
19.	Kepala sekolah menyelenggarakan program perbaikan bagi siswa yang belum memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).				
20.	Kepala sekolah menyelenggarakan ekstrakurikuler bagi siswa untuk menggali potensi khusus.				
21.	Kepala sekolah menyusun program pengembangan profesi guru.				
22.	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari warga sekolah.				
23.	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari wali murid.				

24.	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari masyarakat.				
25	Kepala sekolah melakukan evaluasi tiap semester				
26	Kepala sekolah melakukan penilaian kepada guru				
27	Kepala sekolah melakukan monitoring				
28	Kepala sekolah melakukan pengawasan				
29	Kepala sekolah menyusun program sekolah				
30	Kepala sekolah mengikuti diklat				
31	Kepala sekolah mengikuti seminar tentang kepemimpinan				
32	Kepala sekolah sangat aktif di sekolah				
c. Pemahaman tentang visi dan misi sekolah					
33.	Kepala sekolah berupaya mengembangkan visi sekolah.				
34.	Kepala sekolah berupaya mengembangkan misi sekolah.				
35.	Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.				
36	Kepala sekolah melakukan revisi visi dan misi sekolah.				
37	Kepala sekolah tidak menjalankan visi dan misi sekolah.				
38	Kepala sekolah tidak aktif dalam mengembangkan misi sekolah.				
d. Kemampuan mengambil keputusan					
39.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan guru di sekolah.				
40.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan non guru di sekolah.				
41.	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah.				

42.	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.				
43	Kepala sekolah mengambil keputusan tanpa melibatkan pertimbangan pihak sekolah				
44	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keputusan kontrak kerja karyawan sekolah				
45	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keamanan sekolah				
46	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap karyawan sekolah yang tidak mentaati aturan sekolah				
47.	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (guru) setiap bulan.				
48.	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (non guru) setiap bulan.				
49.	Kepala sekolah menuangkan gagasan dalam bentuk karya tulis.				
50.	Kepala sekolah memberikan nasehat langsung kepada siswa yang melakukan kesalahan di sekolah.				
51.	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama orang tua siswa.				
52.	Kepala sekolah bersikap ramah terhadap masyarakat sekitar lingkungan sekolah.				

Lampiran 2 Data Uji Coba Instrumen Kepemimpinan kepala Sekolah

No.	Kode Uji Coba	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)																										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	UC-01	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
2	UC-02	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	UC-03	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	UC-04	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	UC-05	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6	UC-06	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	UC-07	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
8	UC-08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	UC-09	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
10	UC-10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	UC-11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	UC-12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	UC-13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
14	UC-14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
15	UC-15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	UC-16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
17	UC-17	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
18	UC-18	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
19	UC-19	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
20	UC-20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
21	UC-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	UC-22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	UC-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	UC-24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	UC-25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
26	UC-26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	UC-27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
28	UC-28	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
29	UC-29	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
30	UC-30	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Data Uji Coba Instrumen Motivasi Guru

N o.	Kode Uji Coba	Motivasi Guru (X_2)																																		Y		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36
1	UC-01	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	152
2	UC-02	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	132
3	UC-03	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	132	
4	UC-04	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	129
5	UC-05	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	132	
6	UC-06	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	135	
7	UC-07	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
8	UC-08	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
9	UC-09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142	
10	UC-10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	148	
11	UC-11	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	135	
12	UC-12	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	137
13	UC-13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	172	
14	UC-14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
15	UC-15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143	
16	UC-16	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	132	
17	UC-17	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	135	
18	UC-18	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	168
19	UC-19	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	135
20	UC-20	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	153	
21	UC-21	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	132
22	UC-22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
23	UC-23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
24	UC-24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
25	UC-25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
26	UC-26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	177
27	UC-27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
28	UC-28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
29	UC-29	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	129
30	UC-30	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	134	

Lampiran 4 Data Uji Coba Instrumen Profesionalisme Guru

No	Kode Uji Coba	Profesionalisme Guru (Y)																																		Y			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36	
1	UC-01	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	118	
2	UC-02	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115
3	UC-03	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	118	
4	UC-04	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
5	UC-05	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
6	UC-06	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	120	
7	UC-07	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	137	
8	UC-08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
9	UC-09	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	137	
10	UC-10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	139	
11	UC-11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
12	UC-12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	136	
13	UC-13	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	150	
14	UC-14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	138	
15	UC-15	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	157	
16	UC-16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
17	UC-17	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
18	UC-18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	140	
19	UC-19	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
20	UC-20	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	123		
21	UC-21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	139	
22	UC-22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144	
23	UC-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	136	
24	UC-24	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	150	
25	UC-25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	138	
26	UC-26	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	157	
27	UC-27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145	
28	UC-28	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
29	UC-29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	140		
30	UC-30	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	121	

No Respoden

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU
TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR DI
KECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG****I. Identitas responden:**

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin : () Laki-Laki () Perempuan
3. Pengalaman mengajar : tahun
4. Tempat Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai kenyataan saudara yang sebenarnya

SS = Sangat Sering (5)

S = Sering (4)

K = Kurang (3)

TP = Tidak Pernah (2)

STP = Sangat Tidak Pernah (1)

Hasil Kuesioner ini dijaga kerahasiaannya dan terimakasih atas kerjasamanya

Angket Profesionalisme Guru

No	Pertanyaan	SS	S	K	TP	STP
1	Saya mengikuti penataran atau pelatihan yang berkaitan dengan pendidikan.					
2	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya.					
3	Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki.					
4	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih dahulu materi yang akan saya ajarkan.					
5	Saya mengajar kepada siswa, sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6	Materi pelajaran yang tidak saya kuasai, saya usahakan untuk memperdalam materi itu, kemudian saya ajarkan kepada siswa.					
7	Sebelum saya mengajar, saya mengadakan analisis karakteristik siswa.					
8	Untuk menyusun rencana pembelajaran, saya menggunakan analisis karakteristik siswa sebagai dasar pertimbangan.					
9	Rancangan pembelajaran saya susun dengan rancangan motivasional bagi siswa yang tidak memiliki motivasi belajar.					
10	Pembelajaran yang saya berikan kepada siswa, saya sesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional.					
11	Dalam mencari literatur (artikel, jurnal, SNI, dll) untuk mengajar, saya menggunakan teknologi (internet).					
12	Sebelum menjelaskan materi pembelajaran, saya memberitahukan terlebih dahulu mengenai tujuan pembelajaran.					
13	Setiap memulai pelajaran, saya mengulas pelajaran lalu					
14	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran.					

15	Media pembelajaran yang saya gunakan sudah sesuai					
16	Saya melibatkan siswa dalam pemanfaatan media pembelajaran.					
17	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode					
18	Dalam mengajar, saya menggunakan bahasa lisan dan tulis secara jelas, baik, dan benar.					
19	Saya berusaha menyajikan pembelajaran yang mudah dipahami					
20	Saya mengatur siswa yang mengganggu kegiatan belajar mengajar.					
21	Setelah selesai pembelajaran, saya menyimpulkan materi pembelajaran.					
22	Dalam ulangan, materi ulangan sesuai dengan yang saya ajarkan.					
23	Saya melakukan refleksi atau membuat rangkuman dengan melibatkan siswa.					
24	Apabila hasil tes siswa rendah, saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperbaiki.					
25	Dalam mengajar, saya memberikan penilaian formatif.					
26	Penilaian sumatif, saya menggunakan kriteria penilaian sesuai patokan.					
27	Saya mengadakan perencanaan secara matang dalam semua kegiatan mengajar.					
28	Saya memimpin diskusi ketika menggunakan metode pembelajaran diskusi.					
29	Saya mengatur pembagian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran.					
30	Jika saya ditugaskan menjadi wali kelas, saya melakukan pengelolaan fisik kelas agar siswa dapat belajar dengan nyaman.					
31	Guru melakukan ice breaking seperti menyanyi, tebak-tebakan disela materi					
32	Guru memperingati siswa apabila ketahuan					

	menyontek					
33	Guru meminta siswa untuk menyampaikan pendapat dari mata pelajaran yang dipelajari.					
34	Guru mengadakan tes setelah selesai pokok bahasan yang dipelajari.					
35	Guru memberi solusi terhadap pendapat siswa yang berbeda.					
36	Guru memberi tugas tambahan bagi siswa yang belum mencapai nilai yang diharapkan/KKM					

Motivasi Guru

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	K	TP	STP
1	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prioritas					
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
4	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					
6	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan sekolah					
7	Saya merasa senang bekerja sebagai guru di sekolah ini					
8	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya					
9	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik					
10	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah					
11	Gaji yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
12	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
13	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
14	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja baik					

15	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai					
16	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima sebagai guru					
17	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak					
18	Saya bangga dengan pekerjaan sebagai guru					
19	Rekan kerja sangat kondusif					
20	Pekerjaan guru sangat saya inginkan sejak dulu					
21	Saya bangga menjadi seorang guru					
22	Saya bekerja di atas segalanya hanya untuk menyenangkan pimpinan					
23	Saya patuh terhadap instruksi yang diberikan oleh atasan					
24	Saya dapat melakukan pekerjaan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri tetapi juga untuk kepentingan sekolah					
25	Saya mendapat dukungan moril dari teman apabila ada masalah dalam pekerjaan					
26	Teman sekerja dapat mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
27	Saya mendapat pujian dari teman apabila saya berhasil dalam pekerjaan					
28	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.					
29	Saya selalu berusaha sebaik mungkin menjalin hubungan baik dengan sesama guru					
30	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya					
31	Kedisiplinan ditekankan kepada seluruh guru.					
32	Kepala sekolah tetap merespon guru dengan baik apabila guru tidak sependapat dengan keputusannya.					
33	Saya hanya bisa bekerja dengan suasana yang kondusif					
34	Saya senang bekerja dalam keadaan apapun, walaupun ruangan kerja saya tidak bersih dan rapi.					
35	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
36	Saya berusaha mengikuti semua aturan dan tata					

	tertib sekolah yang berlaku dengan sebaik-baiknya					
--	--	--	--	--	--	--

Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
a. Kepribadian					
1.	Kepala sekolah bersikap jujur dalam menyampaikan masalah terkait sekolah kepada warga sekolah.				
2.	Kepala sekolah percaya diri dalam memimpin warga sekolah.				
3.	Kepala sekolah bertanggungjawab dalam menyelesaikan masalah terkait sekolah.				
4.	Kepala sekolah berani mengambil resiko dalam menghadapi masalah terkait sekolah.				
5.	Kepala sekolah berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah terkait sekolah.				
6.	Kepala sekolah berjiwa besar saat terjadi masalah terkait sekolah.				
7.	Kepala sekolah bersikap stabil dalam setiap situasi.				
8.	Kepala sekolah mampu dijadikan teladan bagi warga sekolah.				
9.	Kepala sekolah sebagai panutan dalam lingkungan sekolah				
10.	Kepala sekolah sebagai figur positif di sekolah				
11.	Kepala sekolah sangat cekatan				
12.	Kepala sekolah sangat bertanggungjawab				
13.	Kepala sekolah sangat bijaksana				
14.	Kepala sekolah semena-mena				
15.	Kepala sekolah terkesan pilih-pilih				

16	Kepala sekolah sering marah-marrah				
b. Pengetahuan					
17	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (guru) sesuai latar belakang pendidikannya.				
18.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada setiap tenaga kependidikan (non guru) sesuai latar belakang pendidikannya.				
19.	Kepala sekolah menyelenggarakan program perbaikan bagi siswa yang belum memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).				
20.	Kepala sekolah menyelenggarakan ekstrakurikuler bagi siswa untuk menggali potensi khusus.				
21.	Kepala sekolah menyusun program pengembangan profesi guru.				
22.	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari warga sekolah.				
23.	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari wali murid.				
24.	Kepala sekolah menerima masukan, kritik, dan saran dari masyarakat.				
25	Kepala sekolah melakukan evaluasi tiap semester				
26	Kepala sekolah melakukan penilaian kepada guru				
27	Kepala sekolah melakukan monitoring				
28	Kepala sekolah melakukan pengawasan				
29	Kepala sekolah menyusun program sekolah				
30	Kepala sekolah mengikuti diklat				
31	Kepala sekolah mengikuti seminar tentang kepemimpinan				
32	Kepala sekolah sangat aktif di sekolah				
c. Pemahaman tentang visi dan misi sekolah					

33.	Kepala sekolah berupaya mengembangkan visi sekolah.				
34.	Kepala sekolah berupaya mengembangkan misi sekolah.				
35.	Kepala sekolah melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan.				
36.	Kepala sekolah melakukan revisi visi dan misi sekolah.				
37.	Kepala sekolah tidak menjalankan visi dan misi sekolah.				
38.	Kepala sekolah tidak aktif dalam mengembangkan misi sekolah.				
d. Kemampuan mengambil keputusan					
39.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan guru di sekolah.				
40.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan pertimbangan non guru di sekolah.				
41.	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah.				
42.	Kepala sekolah bersikap tegas dalam mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.				
43.	Kepala sekolah mengambil keputusan tanpa melibatkan pertimbangan pihak sekolah				
44.	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keputusan kontrak kerja karyawan sekolah				
45.	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap keamanan sekolah				
46.	Kepala sekolah bersikap tegas terhadap karyawan sekolah yang tidak mentaati aturan sekolah				

47.	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (guru) setiap bulan.				
48.	Kepala sekolah mengadakan rapat dengan tenaga kependidikan (non guru) setiap bulan.				
49.	Kepala sekolah menuangkan gagasan dalam bentuk karya tulis.				
50.	Kepala sekolah memberikan nasehat langsung kepada siswa yang melakukan kesalahan di sekolah.				
51.	Kepala sekolah mengadakan sosialisasi mengenai kebijakan baru bersama orang tua siswa.				
52.	Kepala sekolah bersikap ramah terhadap masyarakat sekitar lingkungan sekolah.				

Lampiran 6 Data Hasil Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)																										
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
R-1	3	4	4	4	4	1	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4
R-2	4	4	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4
R-3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4
R-4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4
R-5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4
R-6	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4
R-7	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	4
R-8	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	4
R-9	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4
R-10	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4
R-11	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4
R-12	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3
R-13	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3
R-14	4	2	4	3	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3
R-15	4	4	4	3	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	2	4	3
R-16	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	2	4	3
R-17	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R-18	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R-19	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R-20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R-21	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
R-22	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1
R-23	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1

Lampiran 6 Lanjutan

No. Resp.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)																								Total		
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		51	52
R-1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3				4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	111
R-2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4				4	3	1	4	2	4	4	4	4	4	115
R-3	4	4	4	2	4	3	1	1	4	4	3	4	4				4	3	1	2	1	4	4	4	4	4	109
R-4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	3	4	4				4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	118
R-5	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3				4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	119
R-6	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	3				4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	114
R-7	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	3				1	2	4	3	4	4	4	4	4	2	111
R-8	4	3	4	3	4	4	4	1	1	4	1	4	4				1	4	4	3	4	4	4	3	4	1	106
R-9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4				1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	119
R-10	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4				1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	117
R-11	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3				1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114
R-12	1	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3				3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	112
R-13	1	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3				4	4	4	4	4	1	3	3	4	1	111
R-14	1	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4	3				4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114
R-15	1	4	4	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3				3	4	4	4	1	4	4	3	4	1	106
R-16	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3				4	4	1	4	3	4	4	4	4	3	113
R-17	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3				3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	113
R-18	4	4	4	4	4	1	3	3	1	4	4	3	4				3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	115
R-19	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	3				3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	117
R-20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4				3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
R-21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4				3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	124
R-22	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4				4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	119

No. Resp.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)																								Total		
	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50		51	52
R-23	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3				4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	119
R-24	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	4				4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	122
R-25	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4				4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	119
R-26	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4				4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	121
R-27	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	1	4	4				4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	113
R-28	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4				4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	119
R-29	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4				4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	123
R-30	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4				3	4	1	4	4	4	4	4	3	4	117
R-31	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3				4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	117
R-32	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3				4	4	1	3	4	4	2	4	3	4	115
R-33	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	3				3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	113
R-34	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3				4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	119
R-35	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3				3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117
R-36	1	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	2	4				4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	117
R-37	1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4				4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	119
R-38	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4				4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	119
R-39	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4				4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	121
R-40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	119
R-41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				4	4	2	4	3	4	4	4	4	1	119
R-42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	119
R-43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	121
R-44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	123
R-45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				4	4	1	4	2	4	4	4	4	1	118
R-46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	123

No.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)																								Total			
Resp.	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52		
R-47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	123
R-48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4				4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	121
R-49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	121
R-50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4				4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	119
R-51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4				4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	1	121
R-52	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4				4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	122
R-53	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4				3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	121

Lampiran 7 Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja Guru

No. Resp.	Motivasi Guru (X2)																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R-1	4	4	4	5	5	5	2	3	5	5	5			5	4	4	2	4
R-2	4	4	3	4	4	5	1	2	4	4	4			5	5	5	1	5
R-3	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5			5	4	4	1	4
R-4	4	5	4	4	4	5	1	5	5	4	4			5	5	5	3	5
R-5	5	4	4	4	5	5	1	3	4	3	4			3	3	4	3	2
R-6	5	4	3	3	5	5	1	3	5	4	3			5	5	5	3	5
R-7	5	5	3	5	5	4	4	3	5	3	4			1	4	5	3	5
R-8	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3			5	4	4	3	3
R-9	5	5	4	3	5	5	1	3	5	4	3			5	5	5	2	5
R-10	4	5	5	4	4	5	2	4	4	3	4			4	4	5	2	4
R-11	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3			5	4	4	3	3
R-12	5	5	4	5	4	5	1	2	5	4	4			5	4	3	3	5
R-13	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3			3	5	4	3	3
R-14	4	5	2	3	5	4	4	3	4	3	4			4	5	4	3	5
R-15	5	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5			5	5	4	2	5
R-16	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5			5	4	4	2	4
R-17	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5			4	5	3	5	1
R-18	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5			4	4	3	3	1
R-19	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	3			5	5	2	5	1
R-20	3	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5			5	5	2	4	2
R-21	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4			5	4	3	3	1
R-22	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4			5	3	3	5	2
R-23	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4			5	4	3	3	4
R-24	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4			5	4	3	5	2
R-25	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4			5	4	2	5	1
R-26	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3			5	4	2	4	3
R-27	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3			4	4	2	5	1
R-28	4	4	4	5	4	2	2	3	4	4	4			4	4	4	3	4
R-29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4			4	4	4	4	4
R-30	4	5	3	3	4	5	5	3	5	3	3			5	4	5	3	4
R-31	4	5	3	5	5	5	1	5	5	4	3			5	5	3	2	5
R-32	5	4	3	5	4	5	1	5	5	3	5			4	5	4	2	4

No.	Motivasi Guru (X2)																	
	Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
R-33	5	4	3	3	5	5	5	3	5	4	3			4	3	3	2	4
R-34	4	4	3	5	5	5	1	3	5	4	4			5	5	4	1	5
R-35	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5			4	5	1	5	1
R-36	4	4	3	5	5	5	1	3	5	4	4			5	4	1	5	1
R-37	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4			5	5	5	3	5
R-38	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4			5	5	4	3	5
R-39	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4			5	5	5	3	5
R-40	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4			4	5	5	3	4
R-41	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4			5	5	5	3	5
R-42	4	4	4	4	4	5	1	3	5	4	4			5	5	5	3	5
R-43	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4			4	5	5	4	5
R-44	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4			4	5	5	3	5
R-45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4			4	5	4	3	5
R-46	5	5	3	4	5	5	1	4	5	5	4			5	5	5	3	5
R-47	5	5	3	4	5	5	1	4	5	5	4			5	5	5	3	5
R-48	5	5	3	4	5	5	1	4	5	5	4			5	5	5	3	5
R-49	5	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5			5	5	5	3	4
R-50	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4			5	5	5	3	5
R-51	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3			4	5	5	1	4
R-52	4	5	4	4	4	5	1	3	5	4	4			5	5	5	2	5
R-53	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	3			4	4	3	1	3

Lampiran 7 Lanjutan

No. Resp.	Motivasi Guru (X2)																		Total
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
R-1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	98
R-2	1	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	91
R-3	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	97
R-4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	99
R-5	2	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	80
R-6	2	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	96
R-7	1	5	3	4	4	5	1	4	5	3	3	4	4	5	1	4	5	5	87
R-8	1	2	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	3	86
R-9	1	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	96
R-10	2	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	90
R-11	1	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	88
R-12	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	91
R-13	4	1	4	3	5	5	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	4	87
R-14	2	4	3	4	5	5	4	3	5	5	3	3	4	4	5	1	4	4	87
R-15	1	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	5	97
R-16	3	5	3	5	5	2	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	93
R-17	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	94
R-18	2	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	3	3	5	5	5	4	4	87
R-19	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	98
R-20	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	3	5	2	89
R-21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	97
R-22	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	100
R-23	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	99
R-24	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	101
R-25	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	87
R-26	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	99
R-27	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	79
R-28	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	86
R-29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
R-30	2	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	4	92
R-31	2	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	3	5	94
R-32	1	5	3	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	93
R-33	1	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	88
R-34	1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	95

No.	Motivasi Guru (X2)																		Total
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
R-35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	100
R-36	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	1	4	88
R-37	2	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
R-38	2	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	5	5	4	4	90
R-39	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	95
R-40	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	96
R-41	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	95
R-42	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	95
R-43	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	101
R-44	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	100
R-45	1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	99
R-46	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	103
R-47	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	103
R-48	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	103
R-49	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	103
R-50	2	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	100
R-51	1	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	91
R-52	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	95
R-53	1	3	5	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	86

Lampiran 8 Data Hasil Penelitian Profesionalisme Guru

No. Resp.	Profesionalisme Guru (Y)																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R-1	4	4	4	4		4	5	2	5	4	2	4	5	4	5	4	2	5
R-2	4	5	5	5		5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
R-3	4	4	4	4		4	5	2	5	4	2	4	5	4	5	4	2	5
R-4	2	5	5	5		4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5
R-5	3	3	4	4		3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4
R-6	4	4	4	5		4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5
R-7	3	4	5	5		4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5
R-8	4	4	4	4		3	4	2	2	4	2	3	5	5	5	4	2	2
R-9	4	4	4	4		3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4
R-10	4	4	4	5		4	4	2	5	5	1	4	4	4	4	4	2	5
R-11	4	4	4	4		3	4	2	2	4	2	3	5	5	5	4	2	2
R-12	3	4	4	3		3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
R-13	3	4	5	4		5	4	3	4	5	1	3	4	5	4	4	3	4
R-14	3	4	5	3		5	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	2
R-15	3	2	5	5		5	4	4	2	1	2	5	4	4	4	4	4	2
R-16	4	4	5	5		5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4
R-17	4	3	4	4		5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4
R-18	3	3	4	4		5	4	5	4	4	1	4	5	3	5	4	5	4
R-19	4	4	4	5		3	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5
R-20	4	4	5	5		5	3	4	3	2	4	3	5	3	3	5	4	3
R-21	4	4	4	5		4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5
R-22	4	4	4	5		4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5
R-23	4	4	4	5		4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5
R-24	4	4	4	5		4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5
R-25	4	5	4	4		3	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	3
R-26	4	5	5	4		5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
R-27	4	3	4	4		3	4	3	3	3	2	4	5	3	5	5	3	3
R-28	4	4	4	5		5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5
R-29	4	4	4	5		4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
R-30	4	3	4	4		4	3	5	3	2	2	2	4	3	4	5	5	3
R-31	4	4	4	5		4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5
R-32	3	3	5	4		4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5

No. Resp.	Profesionalisme Guru (Y)																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
R-33	4	4	5	4		3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4
R-34	3	4	4	4		4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
R-35	5	5	5	4		4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R-36	4	4	4	4		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
R-37	4	4	4	5		4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5
R-38	4	4	4	5		4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5
R-39	4	4	4	5		4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5
R-40	4	4	5	5		3	5	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5
R-41	4	4	4	5		4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5
R-42	4	4	4	5		4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	2	5
R-43	4	5	4	5		4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
R-44	4	5	5	4		4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
R-45	4	4	4	4		5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	3	2	4
R-46	4	5	4	5		4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5
R-47	4	5	4	5		4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5
R-48	4	5	4	5		4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5
R-49	3	3	4	4		4	4	4	1	4	1	2	4	5	4	4	4	1
R-50	3	4	5	4		4	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4
R-51	3	3	2	5		4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5
R-52	4	5	2	5		4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
R-53	4	4	4	4		5	4	3	2	5	4	4	5	5	5	4	3	2

Lampiran 8 Lanjutan

No. Resp.	Profesionalisme Guru (Y)																		Total
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
R-1	4	2	5	4	2	4	5	4	2	5	4	2	4	5	4	5	4	4	91
R-2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	101
R-3	4	2	5	4	2	4	5	4	2	5	4	2	4	5	4	5	4	2	89
R-4	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	96
R-5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	86
R-6	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	103
R-7	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	3	2	93
R-8	4	2	2	4	2	3	5	5	2	2	4	2	3	5	5	5	4	4	81
R-9	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	95
R-10	5	2	5	5	1	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	4	4	4	88
R-11	4	2	2	4	2	3	5	5	2	2	4	2	3	5	5	5	4	4	81
R-12	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	97
R-13	5	3	4	5	1	3	4	5	3	4	5	1	3	4	5	4	4	3	87
R-14	3	4	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	3	83
R-15	1	4	2	1	2	5	4	4	4	2	1	2	5	4	4	4	4	3	77
R-16	5	2	4	5	4	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	91
R-17	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	98
R-18	4	5	4	4	1	4	5	3	5	4	4	1	4	5	3	5	4	3	90
R-19	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	104
R-20	2	4	3	2	4	3	5	3	4	3	2	4	3	5	3	3	5	2	83
R-21	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	103
R-22	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	103
R-23	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	103
R-24	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	101
R-25	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	87
R-26	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	105
R-27	3	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	2	4	5	3	5	5	4	83
R-28	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	103
R-29	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	106
R-30	2	5	3	2	2	2	4	3	5	3	2	2	2	4	3	4	5	3	77
R-31	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	95
R-32	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	103

No. Resp.	Profesionalisme Guru (Y)																		Total
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
R-33	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	96
R-34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	90
R-35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
R-36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	91
R-37	4	2	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	89
R-38	4	2	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	89
R-39	4	2	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	89
R-40	4	2	5	4	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	98
R-41	4	2	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	89
R-42	4	2	5	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	89
R-43	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	103
R-44	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	107
R-45	4	2	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	3	4	92
R-46	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	103
R-47	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	103
R-48	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	103
R-49	4	4	1	4	1	2	4	5	4	1	4	1	2	4	5	4	4	4	76
R-50	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	91
R-51	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	93
R-52	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	101
R-53	5	3	2	5	4	4	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	94

Lampiran 9 Hasil Output SPSS

Statistics

Kepemimpinan Kepala Sekolah

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		124,1509
Median		125,0000
Mode		125,00 ^a
Std. Deviation		7,17473
Variance		51,477
Range		33,00
Minimum		108,00
Maximum		141,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

Motivasi guru

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		93,9623
Median		95,0000
Mode		93,00 ^a
Std. Deviation		6,04459
Variance		36,537
Range		24,00
Minimum		79,00
Maximum		103,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Statistics

Profesionalisme Guru

N	Valid	53
	Missing	0
Mean		93,6792
Median		93,0000
Mode		103,00
Std. Deviation		8,28059
Variance		68,568
Range		31,00
Minimum		76,00
Maximum		107,00

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124,1509
	Std. Deviation	7,17473
Most Extreme Differences	Absolute	,119
	Positive	,119
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,868
Asymp. Sig. (2-tailed)		,438

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi guru
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93,7925
	Std. Deviation	5,91724
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,081
	Negative	-,109
Kolmogorov-Smirnov Z		,795
Asymp. Sig. (2-tailed)		,553

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Profesionalisme Guru
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93,6792
	Std. Deviation	8,28059
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,080
	Negative	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,975
Asymp. Sig. (2-tailed)		,297

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah		(Combined)	1914,881	23	83,256	1,463	,165
	Between	Linearity	794,763	1	794,763	13,963	,001
	Groups	Deviation from Linearity	1120,118	22	50,914	,894	,601
		Within Groups	1650,667	29	56,920		
		Total	3565,547	52			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Motivasi guru		(Combined)	1456,181	18	80,899	1,304	,246
	Between	Linearity	617,669	1	617,669	9,956	,003
	Groups	Deviation from Linearity	838,512	17	49,324	,795	,687
		Within Groups	2109,367	34	62,040		
		Total	3565,547	52			

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,859	1,164
	Motivasi guru	,859	1,164

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,538 ^a	,289	,261	7,11860

a. Predictors: (Constant), Motivasi guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1031,824	2	515,912	10,181	,000 ^b
	Residual	2533,723	50	50,674		
	Total	3565,547	52			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,479	19,800		,226	,822
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,424	,148	,368	2,859	,006
	Motivasi guru	,389	,180	,278	2,163	,035

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Correlations

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,472**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	53	53
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	,472**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Motivasi guru	Profesionalisme Guru
Motivasi guru	Pearson Correlation	1	,416**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	53	53
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	,416**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi guru	Profesionalisme Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	,375**	,472**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000
	N	53	53	53
Motivasi guru	Pearson Correlation	,375**	1	,416**
	Sig. (2-tailed)	,006		,002
	N	53	53	53
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	,472**	,416**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	
	N	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 ^a	,223	,208	7,37083

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794,763	1	794,763	14,629	,000 ^b
	Residual	2770,784	51	54,329		
	Total	3565,547	52			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,030	17,716		1,469	,148
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,545	,142	,472	3,825	,000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,416 ^a	,173	,157	7,60273

a. Predictors: (Constant), Motivasi guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617,669	1	617,669	10,686	,002 ^b
	Residual	2947,878	51	57,802		
	Total	3565,547	52			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,050	16,744		2,332	,024
	Motivasi guru	,582	,178	,416	3,269	,002

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Lampiran 10 Hasil Dokumentasi



Penyerahan angket penelitian ke SD Islam Plus Muhajin Kecamatan Genuk Kota Semarang



Penyerahan angket penelitian ke SD Islam Plus Muhajirin



Penyerahan angket penelitian ke SD Islam Terpadu Nurul Iman Kecamatan Genuk Kota Semarang



Penyerahan angket penelitian ke SD Islam Darul Huda Kecamatan Genuk Kota Semarang



Penyerahan angket penelitian ke SD Islam Fatoniyyah Kecamatan
Genuk Kota Semarang