

**PENGARUH SUPERVISI PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN PROFESIONALISME  
GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KECAMATAN JOMBANG  
TAHUN PELAJARAN 2015/2016**

**TESIS**



Oleh:

**MOH.NAHROWI**  
NIM: 0849114010

**IAIN JEMBER**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
MEI, 2016**

**PENGARUH SUPERVISI PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN PROFESIONALISME  
GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KECAMATAN JOMBANG  
TAHUN PELAJARAN 2015/2016**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam  
(M.Pd.I)



Oleh:

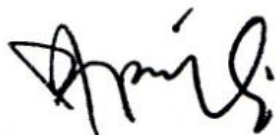
**MOH.NAHROWI**  
NIM: 0849114010

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
MEI, 2016**

## PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016” yang ditulis oleh Moh. Nahrowi ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan pengujian tesis.

Jember, 12-4-2016  
Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag.**  
NIP. 197501030 199903 1 001

Jember, 12-4-2016  
Pembimbing II



**Dr. H. Mundir, M.Pd.**  
NIP. 19631103 199903 1 002

## PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Supervisi Pendidikan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016” yang ditulis oleh Moh. Nahrowi ini, telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Program Pascasarjana IAIN Jember pada hari Senin tanggal 23 Mei 2016 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam\*(M.Pd.I)

### DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. Mashudi, M.Pd.
2. Anggota
  - a. Penguji Utama : Dr. Hj. St. Rodliyah, M.Pd.
  - b. Penguji I : Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag.
  - c. Penguji II : Dr. H. Mundir, M.Pd.

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....

Jember, 23 Mei 2016  
Mengesahkan  
Pascasarjana  
Direktur,



**Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag.**  
NIR.197501030 199903 1 001

## ABSTRAK

Nahrowi, Moh. 2016. *Pengaruh Supervisi Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016*. Tesis. Program Studi Pendidikan Islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jember. Pembimbing I: Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag. Pembimbing II: Dr. H. Mundir, M.Pd.

Kata Kunci: Supervisi Pendidikan, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Profesionalisme Guru

Pendidikan dan pengajaran merupakan suatu kebutuhan pokok pada abad ini. Guru sebagai pemegang peranan penting dituntut untuk meningkatkan profesionalismenya. Peningkatan profesionalisme guru tersebut juga bisa dicapai melalui kegiatan supervisi dan motivasi kepala sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh antara supervisi pendidikan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama supervisi pendidikan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap semangat kerja dan profesionalisme guru.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis regresi linier dengan menggunakan metode *path analysis* (analisis jalur). Data dalam penelitian ini berupa data primer berasal dari sampel 78 orang dari populasi 103 orang guru PAI sekecamatan Jombang, dengan taraf kesalahan 5%. Uji hipotesis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang. Karena nilai *Signifikansi* sebesar  $0,808 > 0,05$  probabilitas, dengan pengaruh langsung sebesar  $-0,026$ . (2) Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Signifikansi* sebesar  $0,686 > 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,044$ . (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang, karena hasil *Signifikansi* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,631$ . (4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena *Signifikansi* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,574$ . (5) Semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Signifikansi* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,745$ . (6) Supervisi pendidikan dan semangat kerja secara total berpengaruh rendah terhadap profesionalisme guru sebesar  $0,025$ . (7) Motivasi kerja dan semangat kerja secara total berpengaruh kuat terhadap profesionalisme guru sebesar  $0,622$ .

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, diharapkan agar supervisi pendidikan dan motivasi kerja oleh kepala sekolah selaku supervisor dan motivator dapat diterapkan sebagaimana ketetapan dan ketentuan yang berlaku agar dapat mendorong semangat kerja dan profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang.

## ABSTRAK

Nahrowi, Moh. 2016. *The Effects of Education Supervisions and Job Motivations to the Job Spirits and Professionalism of Islamic Education Teachers in Jombang Jember*. Thesis, Islamic Education Studies Program, Graduate School of IAIN Jember. Advisor I: Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag. Advisor II: Dr. H. Mundir, M.Pd.

Keyword: Education Supervision, Job Motivation, Job Spirit, Teachers' Professionalism.

Education and teaching is a main necessity in this century. Teacher as important role holder is required to enhance his professionalism. Enhancement of teacher's professionalism also can be reached through supervision activity and principal's motivation.

This study aims to test empirically whether any effects between education supervisions and job motivations to the job spirits and professionalism of Islamic Education teachers in Jombang. The benefits which are expected of this research is to contribute to the development of the theory especially in education supervision, job motivation and its impact to the job spirit and teacher's professionalism.

This study use quantitative linier regression by using *phat analysis* method. Data in this research is primary data which from 78 samplings of 103 populations of Islamic Education teachers in Jombang Jember by standard of error is 5%. Hypothesis test use SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows.

The results of this study indicate that (1) Education Supervision has effect not significant to job spirit of Islamic Education teachers in Jombang, since *Significant* value  $0,808 > 0,05$  probability, by direct effect  $-0,026$ . (2) Education Supervision has effect not significant to the professionalism of Islamic education teachers in Jombang, since *Significant* value  $0,686 > 0,05$  probability, by direct effect  $0,044$ . (3) Job motivation has significant and positive effect to job spirit of Islamic Education teachers in Jombang, since *Significant* value  $0,000 < 0,05$  probability, by direct effect  $0,631$ . (4) Job motivation has significant and positive effect to the professionalism of Islamic Education teachers in Jombang, since *Significant* value  $0,000 < 0,05$  probability, by direct effect  $0,574$ . (5) Job spirit has significant and positive effect to the professionalism of Islamic Education teachers in Jombang, since *Significant* value  $0,000 < 0,05$  probability, by direct effect  $0,745$ . (6) Education Supervision and Job spirit has effect to the professionalism of Islamic Education teachers in Jombang, since by total direct effect  $0,025$ . (7) Job motivation and Job spirit has effect to the professionalism of Islamic Education teachers in Jombang, since by total direct effect  $0,622$ .

Based on the results of the founded, it is expected that education supervision and job motivation by the headmaster as a supervisor and motivator can be applied as well in order to encourage job spirit and professionalism of Islamic Education teachers in Jombang.

## المخص

نحروي ، محمد ، ٢٠١٦ ، أثر إشراف التربوي ودفع العملي إلى حماس العمل واتقان المعلم التربوية الإسلامية في منطقة جومبنج جمبر ، في سنة الدراسة ٢٠١٥ \ ٢٠١٦ . دراسة العلمية في برنامج الدراسة التربوية الإسلامية بالجامعة الإسلامية الحكومية جمبر . المشرف الأولى : الأستاذ الدكتور الحاج مفتاح عارفين ، المشرف الثاني : الدكتور الحاج منذير ،  
كلمات البحث: إشراف التربوي ودفع العملي وحماس العمل واتقان المعلم.

التربية والتعليم أساس الحاجة في الحاضر . ومعلم دور مهم في يده ومطلوب لارتقاء اتقانه . وقد يكون ارتقاء اتقان المعلم أن يبلغ من خلال إشراف التربوي ودفع رئيس المدرسة

وغرض هذا البحث لاختبار من خلال المذهب التجريبي بأسئلة عن موجودة أثر إشراف التربوي ودفع العملي إلى حماس العمل واتقان المعلم التربوية الإسلامية في منطقة جومبنج جمبر ، في سنة الدراسة ٢٠١٥ \ ٢٠١٦ . ومن منافعها التي ترام هي اعطاء المساهمة في تطوير نظرية خصوصا في إشراف التربوي ودفع العملي وأثرهما إلى حماس العمل واتقان المعلم .

يستخدم الباحث البحث الكمي في هذه الدراسة بجنس الانحدار الخطي واستخدام طريقة فات تحليل . البيانات في هذه الدراسة هي البيانات الأولية المستمدة من عينة ٧٨ شخصا بمجتمع الدراسة ١٠٣ المعلمين في منطقة جومبنج جمبر ، مع مستوى الخطأ ٥٪ . واختبار الفرضية باستخدام المنتج الإحصائي وحلول الخدمات س ف س س (SSPS) (Statistical Product) and Service Solutions) لنظام التشغيل وندوس (swodniW).

وأظهرت النتائج أن (١) أثر إشراف التربوي غير كبير إلى حماس العمل في منطقة جومبنج جمبر ، لأن قيمة أهمية  $0.808 > 0.05$  احتمالا ، والتأثير المباشر ل-0.026. (٢) أثر إشراف التربوي غير كبير إلى اتقان المعلم، لأن قيمة أهمية  $0.686 > 0.05$  احتمالا، والتأثير المباشر 0.044. (٣) أثر دفع العملي إلى حماس العمل كبيرا وإيجابيا إلى حماس العمل للمعلم، لأن نتائج أهمية  $0.000 > 0.05$  احتمالا، والتأثير المباشر 0.631. (٤) أثر حماس العمل كبيرا وإيجابيا إلى اتقان المعلم، لأن أهمية إلى  $0.000 > 0.05$  احتمالا، والتأثير المباشر 0.574. (٥) أثر حماس العمل كبيرا وإيجابيا إلى اتقان المعلم ، لأن قيمة أهمية إلى  $0.000 > 0.05$  احتمالا، والتأثير المباشر 0.745. (٦) أثر إشراف التربوي و حماس العمل إيجابيا إلى اتقان المعلم ، لأن قيمة  $0.025 > 0.05$  (٧) أثر دفع العملي و حماس العمل إيجابيا إلى اتقان المعلم ، لأن قيمة 0,622

بناء على نتائج الدراسة التي وجدت فيه تُرجى أن يكون إشراف التربوي ودفع العملي لرئيس المدرسة وهو مشرف التربوي ومدفع تطبيقا حقيقيا كالتقرير والقانون المرسومة لدفاع حماس العمل واتقان المعلم التربوية الإسلامية في منطقة جومبنج جمبر.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
F. Definisi Operasional.....	11
G. Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	14
B. Kajian Teori.....	16
1. Kajian Teoritik tentang Supervisi Pendidikan.....	16
2. Kajian Teoritik tentang Motivasi Kerja.....	23
3. Kajian Teoritik tentang Semangat Kerja.....	28
4. Kajian Teoritik tentang Profesionalisme Guru.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	40
D. Hipotesis .....	41



<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>42</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel.....	43
C. Instrumen Penelitian.....	44
D. Teknik Pengumpulan data.....	47
E. Analisis Data.....	49
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>54</b>
A. Gambaran Umum Unit Pelaksana.....	54
1. Visi.....	54
2. Misi.....	54
3. Struktur Organisasi.....	56
B. Gambaran Umum Responden.....	56
1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	56
3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	57
C. Analisis Hasil Penelitian.....	57
1. Hasil Uji Validitas.....	57
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	62
3. Deskripsi Data.....	62
D. Pengujian Hipotesis.....	73
1. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	74
b. Uji Garis Regresi.....	74
c. Uji Multikolinieritas.....	76
2. Uji Hipotesis.....	77
a. Pengujian Hipotesis Penelitian 1.....	78
b. Pengujian Hipotesis Penelitian 2.....	79
c. Pengujian Hipotesis Penelitian 3.....	79
d. Pengujian Hipotesis Penelitian 4.....	81

e. Pengujian Hipotesis Penelitian 5.....	82
f. Pengujian Hipotesis Penelitian 6.....	83
g. Pengujian Hipotesis Penelitian 7.....	83
<b>BAB V PEMBAHASAN.....</b>	<b>85</b>
A. Supervisi pendidikan mempengaruhi .....	85
B. Supervisi pendidikan mempengaruhi .....	86
C. Motivasi kerja mempengaruhi .....	88
D. Motivasi kerja mempengaruhi .....	89
E. Semangat kerja mempengaruhi.....	90
F. Supervisi pendidikan melalui.....	90
G. Motivasi kerja melalui.....	90
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>93</b>
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>Pernyataan Keaslian Tulisan .....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

**IAIN JEMBER**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Guru PAI di Kecamatan Jombang .....	44
Tabel 3.2 Kriteria Interpretasi skor .....	45
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian .....	45
Tabel 3.4 Rumus Praduct Momen .....	51
Tabel 3.5 Kriteria Reliabilitas .....	53
Tabel 4.1 Distribusi Frekwensi Responden .....	56
Tabel 4.2 Distribusi Frekwensi Responden .....	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekwensi Responden .....	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Supervisi Pendidikan .....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja .....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Profesionalisme .....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuisisioner .....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap indicator Supervisi.....	62
Tabel 4.11 Tanggapan Responden terhadap indicator Profesionalisme.....	65
Tabel 4.12 Tanggapan Responden terhadap indicator semangat kerja .....	68
Tabel 4.13 Tanggapan Responden terhadap indicator Profesionalisme.....	71
Tabel 4.14 Uji Garis Regresi .....	73
Tabel 4.15 Data Multikollinieritas .....	77
Tabel 4.16 hasil pengolahan data H1 .....	78
Tabel 4.17 hasil pengolahan data H2 .....	79
Tabel 4.18 hasil pengolahan data H3 .....	80
Tabel 4.19 hasil pengolahan data H4 .....	81
Tabel 4.20 hasil pengolahan data H5 .....	82
Tabel 4.21 pengaruh langsung dan tidak langsung .....	83

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Konsep Hubungan antar variabel .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	56
Gambar 4.2 skema hasil pengaruh antar variabel.....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Surat Ijin Penelitian .....	99
Lampiran 2: Surat Rekomendasi Penelitian .....	100
Lampiran 3: Surat Keterangan telah melaksanakan penelitian .....	101
Lampiran 4: Bukti Kehadiran di Lembaga .....	102
Lampiran 5: Keadaan Responden .....	110
Lampiran 6: Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas .....	113
Lampiran 7: Kuisisioner Penelitian .....	121
Lampiran 8: input data kuisisioner .....	128
Lampiran 9: Uji Normalitas, Linieritas dan Multikollinieritas.....	136
Lampiran 10: Uji Hipotesis .....	149
Lampiran 11: Tabel Penentuan Jumlah Sampel .....	169
Lampiran 12: Nilai-nilai $r$ Product Moment .....	170

IAIN JEMBER

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan supervisi pendidikan disekolah yang sudah dapat dilihat bahwa peran supervisor telah berkembang secara bertahap dengan standarisasi yang *akuntable*. Format penilaian yang lengkap dalam supervisi pendidikan menjadikan hal yang terkecil dalam pelaksanaan pendidikan dapat diamati.

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas pada pasal 66, membahas tentang pengawasan Pendidikan, ayat (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, dewan pendidikan, dan komite sekolah/ madrasah melakukan pengawasan atas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang dan jenis Pendidikan sesuai dengan kewenangan masing-masing. (2) Pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas publik<sup>1</sup>.

Guru sebagai pelaksana pendidikan perlu sekali dilakukan supervisi oleh kepala sekolah sebagai tolok ukur kinerja. Kegiatan supervisi tersebut dapat dijadikan kegiatan melihat aktivitas secara langsung dilapangan, dengan harapan ada perbaikan terhadap beberapa sistem yang masih kurang relevan dan meningkatkan pada sistem yang sudah baik.

---

<sup>1</sup> Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

Supervisi pendidikan diharapkan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru pada satuan pendidikan, karena dalam pelaksanaan pendidikan perlu adanya peningkatan dan kemajuan, sebab pendidikan bersifat dinamis sesuai dengan jaman.

Keadaan tersebut telah dituangkan dalam al-Qur'an

... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾ [سورة المائدة, ٢]

Artinya: ... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya [Al Ma'idah<sup>2</sup>].

Ayat tersebut di atas menerangkan bahwa perlunya kinerja seseorang dibantu dengan yang lainnya. Pekerjaan yang dilakukan dengan kebersamaan akan membuat pekerjaan tersebut menjadi ringan dan mudah untuk dilaksanakan.

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah ditegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial dan kompetensi kewirausahaan<sup>2</sup>. Dengan Permendiknas tersebut berarti seorang kepala sekolah harus kompeten dalam melakukan supervisi terhadap guru-guru yang dipimpinnya.

Termasuk juga dalam kegiatan supervisi yang arahnya adalah perbaikan kinerja, kekurangan kinerja seseorang akan bisa dilihat oleh orang

<sup>2</sup> Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah*

lain, inilah yang dimaksud dengan tolong-menolong dalam hal peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan.

Begitu juga dengan motivasi dalam dunia pendidikan penting untuk dilakukan. Untuk meningkatkan kualitas sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung, dari intern lembaga atau ekstern lembaga, dari diri sendiri maupun orang lain, misalnya pengawas sekolah memberi motivasi kepada para kepala sekolah, kepala sekolah memberi motivasi kepada para guru, para guru memberi motivasi kepada siswa dan juga kepada wali murid dan begitu seterusnya.

Sebagaimana motivasi-motivasi Tuhan kepada hambanya, misalnya pada ayat berikut;

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾  
 جَزَاءُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّاتُ عَدْنٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ  
 فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَٰلِكَ لِمَنْ خَشِيَ رَبَّهُ ﴿٨﴾  
 [سورة البينة، ٧-٨]

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk. 7

Balasan mereka di sisi Tuhan mereka ialah surga ‘Adn yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; mereka kekal di dalamnya selama-lamanya. Allah ridha terhadap mereka dan merekapun ridha kepada-Nya. Yang demikian itu adalah (balasan) bagi orang yang takut kepada Tuhannya.” 8

[Al Bayyinah, 5-8]<sup>3</sup>

Ayat tersebut menunjukkan bahwa motivasi aktif dalam sebuah kinerja perlu sekali untuk dilakukan dalam rangka untuk mewujudkan program kerja sebuah institusi.

<sup>3</sup> Kementarian Agama RI. Al-Quran dan Terjemahannya



Semangat kerja yang tinggi dari guru menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pembelajaran. Semangat kerja guru mutlak harus dimiliki oleh pendidik, karena semangat guru yang tinggi dapat mencapai target yang ingin dicapai secara maksimal.

profesionalisme sebagai seorang guru harus selalu ditingkatkan khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 Bab 2, Pasal 6

Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem Pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan Pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab<sup>4</sup>.

Dari beberapa idialisme bagi guru tersebut di atas setidaknya menjadi perhatian penting bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam pendidikan misalnya pengawas sekolah, kepala sekolah, wali murid dan masyarakat lainnya.

Pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Jombang terdapat 37 Lembaga, tingkat SD/MI terdapat 64 guru PAI, 10 lembaga tingkat SMP/ MTs terdapat 21 guru PAI dan 8 lembaga tingkat SMA/ MA terdapat 18 guru PAI. Pelaksanaan belajar mengajar pada satuan pendidikan oleh UPT diserahkan sepenuhnya kepada kepala sekolah untuk mengaturnya termasuk pada mata pelajaran PAI.

---

<sup>4</sup> Undang-undang RI. Nomor 14 tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*

Pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah di kecamatan Jombang masih belum sepenuhnya dilaksanakan. Bahkan ada beberapa kepala sekolah yang tidak melaksanakan supervisi, padahal seorang kepala sekolah memiliki tugas sebagai supervisor. Ada yang tidak melaksanakan supervisi karena kepala sekolahnya sungkan terhadap guru, ada yang kepala sekolahnya tidak tahu apa yang harus dilakukan dan masih banyak lagi. Kendati demikian pembelajaran bisa berjalan dengan normal.

Disamping sebagai supervisor kepala sekolah juga sebagai motivator. Dalam hal ini kepala sekolah berkewajiban untuk memotivasi seluruh guru dan juga staf dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk pelaksanaan motivasi kerja dari kepala sekolah kepada guru PAI di kecamatan Jombang kurang optimal.

Setelah muncul penetapan standar kelulusan mulai tahun 2003 sampai dengan sekarang tahun 2016 pada sekolah dan madrasah terhadap nilai mata pelajaran yang diujikan dalam ujian nasional menjadikan bergesernya perhatian kepala sekolah dan guru terhadap mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Banyak lembaga pendidikan memberi jam tambahan pada mata pelajaran yang akan diujikan secara nasional, seperti Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Ilmu Pengetahuan Alam dan Ilmu Pengatahuan Sosial, sehingga perhatian kepala sekolah mulai tertuju pada optimalisasi mata pelajaran yang akan diujikan secara nasioanal. Dampak kebijakan standar kelulusan tersebut sangat dirasakan

oleh guru-guru Pendidikan Agama Islam<sup>5</sup>, Motivasi kepala sekolah terhadap para guru Pendidikan Agama Islam menurun.

Temuan awal dilapangan, ada kepala sekolah yang tidak melaksanakan supervisi pendidikan terhadap guru-gurunya, ditemukan juga ada kepala sekolah yang hanya mementingkan mata pelajaran ujian nasional dan mengesampingkan mata pelajaran Agama Islam, sehingga motivasi dari kepala sekolah hanya ditujukan kepada guru mata pelajaran ujian nasional, bahkan akan memberikan hadiah kepada guru mata pelajaran ujian nasional, jika siswa-siswinya ada yang mendapat nilai tertinggi dalam ujian nasional, meskipun demikian peneliti melihat bahwa guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada lembaga tersebut ada guru yang memiliki semangat tinggi dan semangat rendah dalam melaksanakan tugas yang mulia itu dan ada yang professional ada juga yang belum professional.

Melihat keadaan yang tidak normatif tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016” untuk menemukan seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai kajian yang aktual.

---

<sup>5</sup> Beni Ahmad Saebani, *Ilmu Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012), 219-220.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap para guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang tersebut, maka peneliti ingin mengetahui pengaruh-pengaruh yang diakibatkan oleh kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap guru Pendidikan Agama Islam khususnya pada bidang supervisi dan motivasi dari kepala sekolah, sehingga dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh supervisi pendidikan terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?
2. Adakah pengaruh supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?
4. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?
5. Adakah pengaruh semangat kerja terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?

6. Adakah pengaruh supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang tahun pelajaran 2015/2016?
7. Adakah pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang tahun pelajaran 2015/2016?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh supervisi pendidikan terhadap semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016.
2. Untuk menganalisa pengaruh supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016.
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016
4. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016
5. Untuk menganalisa pengaruh antara semangat kerja terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016

6. Untuk menganalisa pengaruh antara supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang tahun pelajaran 2015/2016
7. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang tahun pelajaran 2015/2016

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

Diantara manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat dijadikan sebagai jalan untuk menambah ilmu pengetahuan dan juga mengetahui bebarapa keadaan yang diakibatkan oleh supervisi pendidikan dan motivasi kerja.
2. Bagi supervisor yaitu Pengawas sekolah dan kepala sekolah penelitian ini sebagai dasar perbaikan pada sistem evaluasi.
3. Bagi guru, penelitian ini sebagai media untuk mengukur Semangat kerja dan profesionalisme guru.
4. Bagi lembaga pendidikan mulai tingkat dasar dan menengah, penelitian ini sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembinaan guru Pendidikan Agama Islam.
5. Bagi Pascasarjana IAIN Jember, mendapatkan informasi berupa data pengaruh supervisi pendidikan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam dikecamatan Jombang.

6. Bagi masyarakat umum, dapat menambah pengetahuan khususnya di bidang supervisi pendidikan, motivasi kerja, semangat kerja dan profesionalisme dalam konteks Pendidikan.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini meliputi supervisi pendidikan, motivasi kerja, semangat kerja dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang.

Variabel supervisi pendidikan secara operasional oleh Jerry dan Makawimbang diukur dengan menggunakan 9 indikator<sup>6</sup>:

1. Disiplin
2. Memberi rasa aman kepada guru
3. Konstruktif
4. Kreatif
5. Realistis
6. Sederhana
7. Hubungan profesional
8. Proporsional
9. Kemandirian

Variabel motivasi kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 9 indikator<sup>7</sup>:

1. Merangsang untuk bekerja dengan baik
2. Mendorong untuk lebih berprestasi
3. Mendorong untuk lebih bertanggung jawab
4. Meningkatkan kualitas kerja
5. Meningkatkan produktifitas kerja
6. Mendorong untuk menaati peraturan
7. Jera dalam melanggar aturan
8. Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan
9. Mempertahankan prestasi secara sportif

<sup>6</sup> St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 12.

<sup>7</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 272.

Variabel Semangat kerja secara operasional diukur dengan menggunakan

8 indikator<sup>8</sup>:

1. Bekerja tepat waktu
2. Memiliki acuan kinerja
3. Perduli terhadap setiap peserta didik
4. Mengadakan variasi<sup>9</sup>
5. Memiliki bahan pembelajaran yang banyak
6. Aktif berkomunikasi dengan guru dan wali murid
7. Optimal dalam pengelolaan kelas
8. Memberi program tambahan bidang keagamaan

Variabel profesionalisme guru diukur secara operasional menggunakan

9 indikator<sup>10</sup>:

1. Memahami tujuan pendidikan.
2. Memahami psikologi pendidikan.
3. Memahami tahapan perkembangan siswa.
4. Memahami teori-teori belajar.
5. Menguasai materi pelajaran.
6. Mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran.
7. Mampu menggunakan media dan sumber belajar
8. Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.
9. Memahami dan membuat administrasi mengajar.

## F. Definisi Operasional

### 1. Supervisi pendidikan

Supervisi pendidikan adalah pengawasan utama, pengontrolan pada pelaksanaan Pendidikan. Supervisi pendidikan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah proses pengawasan dan bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dalam pembelajaran.

<sup>8</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Rosda karaya, 2012), 53

<sup>9</sup> Syaiful Bahri Jamarah, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 160-167.

<sup>10</sup> Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran Toeri dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 278.



## 2. Motivasi kerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini secara operasional motivasi yang berasal dari rangsangan kepala sekolah.

## 3. Semangat kerja Guru

Semangat kerja adalah pola kerja guru yang optimal dan dapat dilihat dalam aktifitas kerja sehari-hari.

## 4. Profesionalisme Guru

Kata profesi mengandung berbagai makna dan pengertian, yaitu: pertama, profesi mengungkapkan sesuatu kepercayaan atau bahkan suatu keyakinan, dan kedua, profesi dapat menunjukkan suatu pekerjaan tertentu dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang baik dan tinggi serta sesuai kode etik profesinya.

## 5. Guru Pendidikan Agama Islam

Guru Pendidikan Agama Islam adalah guru yang mengampu mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan mata pelajaran rumpun mata pelajaran Pendidikan Agama meliputi al-Qur'an Hadis, Aqidah Akhlaq, Fiqih dan Sejarah Kebudayaan.

## G. Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini kami susun sistematika penulisan sebagai berikut: Bab ke-satu Pendahuluan berisi tentang: latar belakang masalah,

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Ruang lingkup penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan.

Bab ke-dua Kajian Pustaka, terdiri dari: Penelitian terdahulu, kajian teori, Kerangka konseptual, dan hipotesis. Bab ke-tiga Metode Penelitian, meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, pengumpulan data, analisis data

Bab ke-empat Hasil Penelitian, meliputi: diskripsi data dan pengujian hipotesis Bab ke-lima Pembahasan dan interpretasi data. Bab ke-enam Penutup, berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan beberapa saran.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Muzammil, (2007) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru MTs al-Yasini Bangkalan”. Dalam penelitian tersebut diungkapkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di MTs tersebut.

Sedangkan penelitian Sri Purwaningsih, (2005) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Taman kanak-kanak Dharma Wanita Jombang” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan saling mempengaruhi antara supervisi dan pengajaran terhadap kinerja guru.

Sedangkan penelitian Kholifah Nurisah Ariyanto, (2012) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja dan profesionalisme guru PNS pada MTs di Bondowoso” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan saling mempengaruhi antara supervisi dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja.

Sedangkan dalam penelitian Moh. Nahrowi yang berjudul “Pengaruh Supervisi pendidikan dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja dan profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016” menambah satu variabel yaitu profesionalisme guru, dan

lebih khusus bagi guru Pendidikan Agama Islam , sehingga masih layak untuk diadakan penelitian.

**Tabel 2.1**  
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru MTs al-Yasini Bangkalan	Muzammil, (2007)	Dalam penelitian tersebut diungkapkan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru di MTs tersebut.	ada 2 variabel yang sama yaitu Supervisi Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru	Ada 2 variabel yang tidak sama yaitu 1. Motivasi kerja terhadap 2. Dan semangat kerja
2	Pengaruh Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Taman kanak-kanak Dharma Wanita Jombang	Sri Purwaningsih, (2005)	Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan saling mempengaruhi antara dimensi pengajaran terhadap kinerja guru.	Persamaannya pada variabel supervisi pendidikan dan kinerja guru	Ada 2 variabel yang tidak sama yaitu 1. Motivasi kerja terhadap 2. profesionalisme guru
3	Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja dan profesionalisme guru PNS pada MTs di Bondowoso	Kholifah Nurisah Ariyanto, (2012)	Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan saling mempengaruhi antara supervisi dan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja.	Ada 3 variabel yang sama 1. Motivasi kerja terhadap 2. Semangat kerja dan 3. profesionalisme guru	Ada perbedaan pada supervisinya Yaitu supervisi Akademik dan Supervisi Pendidikan

## B. Kajian Teori

### 1. Kajian Teoritik tentang Supervisi pendidikan

#### a. Pengertian Supervisi pendidikan

Supervisi pendidikan diartikan sebagai serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran<sup>1</sup>.

Supervisi menurut Purwanto adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolahlainnya dalam mencapai tujuan Pendidikan<sup>2</sup>

Bentuk kegiatan dalam supervisi pendidikan berupa penilaian, pengawasan, evaluasi, bimbingan dan perbaikan terhadap kinerja para guru di sekolah. Mulai bagaimana guru membuat perencanaan pelaksanaan dan sampai dengan proses guru mengevaluasi<sup>3</sup>.

Jadi supervisi pendidikan adalah kegiatan pimpinan sekolah dalam bentuk pengawasan dan penilaian terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut penilaian yang bertujuan untuk peningkatan kualitas kinerja guru.

---

<sup>1</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah* (Semarang: Pustaka Riski Putra, 2013), 96.

<sup>2</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya 2012), 76

<sup>3</sup> Lihat Gery, Devis, A., *Effective Schools and Affective Teachers* (Madison: University of Wisconsin, 1994), 172-177

## b. Tujuan Supervisi Pendidikan

Menurut Ngalim Purwanto<sup>4</sup> tujuan supervisi pendidikan antara

lain:

- 1) Membantu guru dengan jelas dalam mencapai tujuan-tujuan Pendidikan
- 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid
- 3) Membantu guru dalam menggunakan media pembelajaran dan sumber-sumber belajar
- 4) Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid
- 5) Membantu guru-guru baru disekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugasnya
- 6) Membantu guru-guru agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas kelembagaan

Tujuan supervisi menurut Syukur<sup>5</sup>:

- 1) Membantu guru melihat tujuan Pendidikan
- 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman pembelajaran
- 3) Membantu guru dalam penggunaan sumber belajar
- 4) Membantu guru dalam menggunakan metode pembelajaran
- 5) Membantu dalam hal penilaian
- 6) Pembinaan profesionalisme guru
- 7) Membantu guru dalam pembagian waktu

Menurut Mulyasa tujuan supervisi antara lain:

- 1) Mengembangkan iklim pembelajaran yang kondusif
- 2) Membantu guru dalam membimbing belajar siswa<sup>6</sup>
- 3) Membantu guru dalam menggunakan media pembelajaran dan metode-metode pembelajaran<sup>7</sup>.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka supervisi pendidikan bertujuan untuk membantu guru dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

<sup>4</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 25

<sup>5</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah* (Semarang: Pustaka Riski Putra, 2013), 101.

<sup>6</sup> A. Gery, Devis, *Effective Schools and Affective Teachers*, (Madison: University of Wisconsin, 1994), 170.

<sup>7</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 157

Membantu guru dalam menggunakan media pembelajaran dan sumber-sumber belajar lainnya. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid pada setiap tingkatannya pada bidang kognitif, afektif dan psikomotorik. Membantu guru-guru agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas kelembagaan dalam bingkai keorganisasian yang mengarah kepada mutu lembaga.

### c. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi supervisi menurut E. Mulyasa sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinir semua usaha sekolah
- 2) Memperluas pengalaman guru
- 3) Menstimulir usaha-usaha yang kreatif
- 4) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus
- 5) Menganalisa situasi pembelajaran
- 6) Memberikan pengetahuan dan skill kepada bawahan<sup>8</sup>.

Supervisi pendidikan yang efektif secara operasional oleh

Jerry dan Makawimbang memiliki 9 fungsi<sup>9</sup>:

#### 1) Disiplin

Pelaksanaan supervisi pendidikan dikatakan disiplin apabila pelaksanaan supervisi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dalam program kerja kepala sekolah secara berkesinambungan.

#### 2) Memberi rasa aman kepada guru

Dalam hal ini pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan kegiatan yang bersifat konstruktif dan bernuansa kekeluargaan.

<sup>8</sup> E. Mulyasa, ... 158

<sup>9</sup> St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 12.

### 3) Konstruktif

Pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan mampu memberi sumbangsih pemikiran dan konsep untuk mengarahkan guru kepada peningkatan kompetensinya.

### 4) Kreatif

Indikator kreatif yang dimaksud disini adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk mengemas aktivitas supervisi dengan beberapa konsep baru yang kreatif.

### 5) Realistis

Artinya pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah menilai sesuai dengan fakta dan menyampaikan kepada guru yang bersangkutan juga sesuai dengan fakta. Seluruh kelebihan dan kekurangan guru disampaikan sesuai dengan fakta yang ditemukan.

### 6) Sederhana

Sederhana disini adalah kegiatan supervisi pendidikan dilaksanakan dengan tidak menuntut banyak kepada guru yang akan disupervisi. Guru diharapkan natural saja sebagaimana proses pembelajaran yang biasanya dilakukan.

### 7) Hubungan profesional

Hubungan professional artinya adalah kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi pendidikan menggunakan pedoman standar penilaian supervisi yang baku dari pemerintah. Mulai



dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

#### 8) Proporsional

Proporsional dalam supervisi pendidikan berarti pelaksanaan supervisi pendidikan dilakukan atas dasar ketentuan yang telah ada.

#### 9) Kemandirian

Sedangkan menurut Mukhtar Iskandar, menjelaskan fungsi supervisi pengajaran, antara lain:

- 1) Mengkoordinasi semua usaha sekolah
- 2) Melengkapi kepemimpinan sekolah
- 3) Memperluas pengalaman
- 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif
- 5) Memberikan penilaian yang terus-menerus
- 6) Menganalisis situasi belajar
- 7) Memberi pengetahuan dan keterampilan
- 8) Mengintegrasikan tujuan<sup>10</sup>.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka fungsi supervisi pendidikan adalah untuk mengkoordinasi semua usaha sekolah meliputi seluruh pemegang peranan dalam organisasi sekolah. Memperluas pengalaman melalui saling memberi kritik yang konstruktif dari kepala sekolah kepada para guru. Mengetahui sejauh mana pelaksanaan pendidikan yang dilakukan oleh guru karena supervisi dilakukan secara langsung turun ke dalam kelas, Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif dari guru-guru atas informasi yang diberikan oleh kepala sekolah. Menganalisis situasi belajar dari

<sup>10</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah* (Semarang: Pustaka Riski Putra, 2013), 102-104.

setiap guru, karena supervisi pendidikan bersifat universal kepada semua tenaga pendidik. Mengintegrasikan tujuan sekolah melalui tim tenaga pendidik.

#### d. Lingkup Supervisi Pendidikan

Menurut pedoman kepengawasan Dirjen Penda<sup>11</sup>, lingkup pelaksanaan supervisi pendidikan meliputi:

- 1) Perencanaan guru yang dimulai dari penyusunan program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, dan sampai pada tindak lanjut.
- 2) Pelaksanaan pembelajaran yang meliputi alur pembelajaran, kesesuaian konsep materi pembelajaran, penyesuaian pelaksanaan dengan perencanaan guru, penyesuaian penggunaan alat dan media pembelajaran, dan pemanfaatan alokasi waktu.
- 3) Penilaian yang meliputi kesesuaian metode penilaian dengan materi, ketepatan dalam pembuatan soal, ketepatan dalam memberi penilaian terhadap masing-masing soal.
- 4) Analisis hasil penilaian
- 5) Tindak lanjut hasil penilaian

Dari pemaparan di atas lingkup pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru meliputi seluruh aktifitas guru mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi pembelajaran

---

<sup>11</sup> Dirjen Penda<sup>11</sup>, *Pedoman Kepengawasan*, 2007. 56.

yang masing-masing pada segmentasinya memiliki beberapa sub kajian dan aktivitas tersendiri.

Termasuk juga analisis hasil penilaian dan tindak lanjut berikutnya. Berupa analisis butir soal yang dipadukan dengan hasil kinerja siswa kemudian mengolahnya sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan. Dari kesimpulan tersebut akan dilaksanakan tindak lanjut dalam bentuk remedi atau penambahan jam mengajar.

e. Acuan Supervisi Pendidikan

Acuan supervisi Pendidikan menurut pedoman kepegawasan

Dirjen Pendaais antara lain<sup>12</sup>:

- 1) Peningkatan kurikulum
- 2) Acuan pengajaran
- 3) Pengertian Pendidikan
- 4) Fungsi Pendidikan
- 5) Tujuan Pendidikan
- 6) Ruang lingkup Pendidikan
- 7) Pendekatan pembelajaran
- 8) Kemampuan siswas
- 9) Alokasi waktu
- 10) Pola pembinaan Pendidikan terpadu

Dari keterangan di atas, maka acuan supervisi pendidikan meliputi Peningkatan kurikulum meliputi komponen kurikulum, isi kurikulum dan strategi pengembangan kurikulum. Peningkatan acuan pengajaran dalam hal pembuatan perencanaan pembelajaran. Optimalisasi Fungsi pendidikan dan tujuan pendidikan yang termaktub dalam visi dan misi sekolah. Pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

---

<sup>12</sup> Dirjen Pendaais, *Pedoman Kepengawasan*, 2007.57.

Mengklasifikasikan kemampuan siswa dalam rangka pemetaan kebutuhan siswa.

## 2. Kajian Teoritik tentang Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari katadasar “motif” yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan hasrat, keinginan, dan tenaga penggerak lainnya, yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, maka motivasi data diartikan daya penggerak yang telah menjadi aktif<sup>13</sup>. Menurut Jhon Smith motivasi adalah mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya<sup>14</sup>.

Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan<sup>15</sup>. Secara etimologi, motif berarti gerakan, atau sesuatu yang bergerak. Motivasi berarti membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan atau kepuasan. Menurut Hanson motivasi adalah penyatuan kekuatan untuk beraktifitas yang didorong oleh keinginan<sup>16</sup>. Menurut Ngalm

<sup>13</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 73. Lihat Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 271.

<sup>14</sup> J. Smith, *Prinsip-prinsip Manajemen terjemahan “Guide of Management”* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 130.

<sup>15</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 73.

<sup>16</sup> E. Mark, Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior* (Toronto: Allyn and Bacon, Inc, 1938), 227.

Purwanto motivasi adalah suatu perbuatan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan<sup>17</sup>.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan yang timbul dari diri sendiri yang disebabkan pendorong baik dari diri sendiri maupun faktor-faktor luar. Dorongan dari diri sendiri berupa kebutuhan, keinginan, cita-cita dan harapanlainnya. Dorongan dari luar bisa berupa motivasi dari orang lain, nasehat dari orang lain, peristiwa yang disaksikannya, dan pengalaman hidup orang lain.

#### b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hikmat antara lain<sup>18</sup>:

- 1) Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik yaitu ditandai dengan disiplin serta memiliki target-target yang ingin dicapai dalam kinerja.
- 2) Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi dalam kinerjanya yang meliputi keaktifan dalam mengajar dan selalu berusaha meningkatkan prestasi guru.
- 3) Mendorong seseorang untuk bekerja lebih bertanggung jawab artinya seluruh tugas yang telah dipercayakan kepada guru dikerjakan sesuai dengan *dateline* yang telah ditentukan.

---

<sup>17</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 114. Lihat Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 83. Lihat Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran Toeri dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 250.

<sup>18</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 272.

4) Meningkatkan kualitas kerja

Meningkatkan kualitas guru berupa kegiatan MGMP, mengikuti diklat, seminar, workshop dan kuliah.

5) Meningkatkan produktifitas kerja

Produktifitas yang diharapkan disini adalah guru harus memiliki teori dari hasil pengalaman yang didapat<sup>19</sup>.

6) Menaati peraturan yang berlaku

7) Jera dalam melanggar peraturan

8) Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan

9) Mempertahankan prestasi prestasi kerja dan bersaing secara sportif

Dari uraian di atas, maka tujuan motivasi pendidikan adalah untuk merangsang tenaga pendidik dan kependidikan agar bekerja dengan baik dan lebih berprestasi. Mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk bekerja lebih bertanggung jawab dalam bidangnya. Meningkatkan kualitas dan produktifitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Mendorong tenaga pendidik dan kependidikan untuk menaati peraturan yang berlaku disekolah sebagai bentuk kesadaran menjadi warga sekolah yang baik. Mendorong tenaga pendidik dan kependidikan agar menghindari melanggar peraturan karena tenaga pendidik dan kependidikan adalah sebagai figur yang selalu dicontoh oleh siswa-siswinya

---

<sup>19</sup> Lihat juga Edward Salis, *Terjemahan Total Quality Managemant in Education* (Jogjakarta: Ircisod, 2012), 177.

### c. Faktor-Faktor pendorong dalam Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang dapat mendorong dalam motivasi kerja

antar lain:

- 1) Dorongan spontan manusia, yaitu sebuah gerak atau dorongan yang secara spontan dan alamiah terjadi pada diri manusia dengan kemauan dan pengetahuannya, seperti dorongan seksual, nafsu makan, minum, dan akatifitas lainnya.
- 2) Keakuan manusia sebagai inti pusat kepribadiannya, yaitu dorongan yang terjadi secara spontan pada diri manusia dan ditanggapinya secara positif mengiyai dan menyetujui dorongan itu. Manuasia dengan tahu dan mau mengambil bagian dalam kejadian itu, akibatnya proses tersebut menjadi perbuatan manusia itu sendiri, bahkan jika tidak dilaksanakan secara aktif, maka dia akan menggung atau menderita sesuatu, misalnya saat lapar seseorang menunda makan dan saat mengantuk menghindari tidur.
- 3) Situasi manusia atau lingkungan hidupnya, sebagai makhluk sosial manusai tidak bisa terlepas dari situasi dan lingkungan hidupnya yang mampu membentuk tingkah laku manusia secara psikologis.<sup>20</sup>

Memperhatikan beberapa unsur di atas, maka faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi kerja adalah dorongan dalam diri manusia yang bersumber dari kemauan atau kehendak diri berupa kebutuhan, keinginan, cita-cita dan harapan. Ada juga dorongan dalam diri manusia yang bersumber dari keperibadian dan watak. Dorongan dari luar sebagai bentuk penyesuaian diri dengan lingkungan berupa motivasi dari orang lain, nasehat dari orang lain, peristiwa yang disaksikannya, dan pengalaman hidup orang lain.

### d. Teori-teori motivasi

#### 1) Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi klasik oleh Frederick<sup>21</sup> yaitu tentang kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan, dengan kata lain kepuasan

<sup>20</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 80.

<sup>21</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 274-275.

adalah motivator misalnya prestasi, penghargaan, kemajuan, promosi dan cinta pekerjaan.

## 2) Teori Kebutuhan

Teori motivasi kebutuhan oleh Abraham H. Maslow<sup>22</sup> kebutuhan untuk berprestasi adalah suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan efisien dari kegiatan sebelumnya.

## 3) Teori Harapan Vroom

Teori ini mengatakan bahwa motivasi dapat dibangun dengan menerapkan pembuatan konsep harapan daftar kebutuhan yang akan dicapai<sup>23</sup>.

Dari ketiga Teori motivasi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dapat membangkitkan motivasi. Pada saat manusia puas dengan sendirinya akan termotivasi untuk mempertahankan kepuasannya tersebut dan sebaliknya. Pada Teori motivasi dari kebutuhan merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri manusia, karena manusia membutuhkan sesuatu yang berada diluar diri dan kemudian oleh beberapa individu dijadikan sebuah kebutuhan, maka jadilah kebutuhan dan menjadikan ingin dicapai seketika itu akan menjadi harapan.

---

<sup>22</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 275.

<sup>23</sup> Hikmat, ... 280.



### 3. Kajian Teoritik tentang Semangat kerja

#### a. Pengertian Semangat kerja

Semangat kerja adalah sikap dan tingkah laku yang berwujud dalam bentuk spirit seseorang dalam bekerja. Semangat kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja baik dan produktif<sup>24</sup>. Menurut Nitisemito Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka<sup>25</sup>.

Dengan adanya pendapat tersebut di atas, maka semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif yang ditandai dengan aktif dan disiplin dalam bekerja, terjalin komunikasi yang baik antar tim dan memahami tugas dan tanggung jawabnya.

#### b. Faktor-faktor penyebab munculnya semangat kerja

Menurut Nawawi, faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah<sup>26</sup>:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang

<sup>24</sup> Ibrahim Bafadal, *Meningkatkan Profesionalisme Guru SD* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 90

<sup>25</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia, 2005), 8.

<sup>26</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), 35.

- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

Menurut Ngalim Purwanto, beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

- 1) Adanya tingkat kehidupan yang layak
- 2) Adanya perasaan terlindungi
- 3) Adanya kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- 4) Suasana dan rasakekeluargaan
- 5) Perlakuan yang adil dari atasannya
- 6) Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan jasa-jasa yang diperbuatkan
- 7) Terdapat perasaan berhasil
- 8) Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri<sup>27</sup>

Dari banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan apalagi didukung dengan kompetensi yang dimiliki. Faktor gaji atau upah tinggi sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari serta memiliki tabungan untuk masa berikutnya. Status sosial pekerjaan hal ini menyangkut pengakuan dimasyarakat. Suasana kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antar rekan kerja terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.

---

<sup>27</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 84.

c. Aspek-Aspek Semangat kerja

Menurut Mulyasa, aspek-aspek wujud semangat kerja tergambar sebagai berikut<sup>28</sup>: Aktif<sup>29</sup>, komunikatif, suka bergaul, memahami tugas, dan jujur

Menurut Ngalim Purwanto, aspek-aspek semangat kerja meliputi rasa kekeluargaan, loyalitas, antusiasme, sifat dapat dipercaya, sanggup bekerja sama<sup>30</sup>

Menurut Mulyasa, Semangat kerja secara operasional terdapat 8 indikator<sup>31</sup>:

- 1) Bekerja tepat waktu
- 2) Memiliki acuan kinerja
- 3) Perduli terhadap setiap peserta didik
- 4) Mengadakan variasi mengajar
- 5) Memiliki bahan pembelajaran yang banyak
- 6) Aktif berkomunikasi dengan guru dan wali murid
- 7) Optimal dalam pengelolaan kelas
- 8) Memberi program tambahan bidang keagamaan

Menurut Nawawi, ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

- 1) Kegairahan, seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja.

IAIN JEMBER

<sup>28</sup>Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 24.

<sup>29</sup> M. Walid, *Mengajar Seni atau Profesi* (Jember: Pena Salsabila, 2009), 106.

<sup>30</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 84.

<sup>31</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Rosdakarya, 2012), 53.

- 2) Kekuatan melawan frustrasi, aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan.
- 3) Kualitas untuk bertahan, keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan.
- 4) Semangat kelompok, semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan.

Dari pemaparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa aspek-aspek semangat kerja adalah kerja penuh gairah karena dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia. Kerja sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. Bekerja tepat waktu. Memiliki acuan kinerja. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting. Perduli terhadap setiap peserta didik, mengadakan variasi mengajar, memiliki bahan pembelajaran yang banyak, aktif berkomunikasi dengan guru dan wali murid, optimal dalam pengelolaan kelas, memberi program tambahan bidang keagamaan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan.

Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

#### 4. Kajian Teori tentang Profesionalisme Guru

##### a. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Surya, profesionalisme guru adalah keadaan seorang guru yang memiliki keahlian, tanggung jawab, dan memiliki etika profesi yang kuat<sup>32</sup>. Profesionalisme guru menurut Uzer adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal<sup>33</sup>.

Dari pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme guru adalah keadaan guru yang benar-benar mampu untuk mengajar dan memiliki kompetensi sebagai guru dan dapat dipertanggungjawabkan secara dokumen dan moral, dan juga telah memiliki sertifikat pendidik dan tenaga kependidikan.

##### b. Aspek-aspek Keprofesionalan Guru

Aspek-aspek keprofesionalan guru menurut Usman, antara lain<sup>34</sup>:

---

<sup>32</sup> Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 25

<sup>33</sup> Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda karya, 2009), 6.

<sup>34</sup> Usman, Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda karya, 2009), 15.

- 1) Menguasai landasan kependidikan
- 2) Menguasai bahan pengajaran
- 3) Menyusun program pengajaran
- 4) Melaksanakan program pengajaran
- 5) Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan

Aspek-aspek Profesionalisme guru menurut Wina Sanjaya, antara lain<sup>35</sup>:

- 1) Memahami tujuan pendidikan.
- 2) Memahami psikologi pendidikan.
- 3) Memahami tahapan perkembangan siswa.
- 4) Memahami teori-teori belajar.
- 5) Menguasai materi pelajaran.
- 6) Mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran.
- 7) Mampu menggunakan media dan sumber belajar
- 8) Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.
- 9) Memahami dan membuat administrasi mengajar.

Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa aspek-aspek profesionalisme guru adalah memahami tujuan pendidikan sebagai cita-cita utama dalam pendidikan. Memahami teori-teori belajar karena pembelajaran tidak hanya menyampaikan pelajaran saja dan akan menghadapi peserta didik yang bervariasi. Memahami psikologi pendidikan dan tahapan perkembangan siswa sebagai acuan dalam memberlakukan siswa. Menguasai materi pelajaran dan mampu menerapkan metode serta strategi pembelajaran. Mampu menggunakan media dan sumber belajar yang merupakan jembatan dalam proses transfer pengetahuan. Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran sebagai tolok ukur proses dan hasil pembelajaran.

---

<sup>35</sup> Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 278.

Memahami dan membuat administrasi mengajar sesuai dengan ketentuan.

c. Karakteristik Profesionalitas

Karakteristik profesionalitas menurut Mukhtar Lutfi antara lain<sup>36</sup>:

- 1) Panggilan hidup penuh waktu<sup>37</sup>
- 2) Pengetahuan dan kecakapan
- 3) Kebakuan yang universal
- 4) Pengabdian
- 5) Kecakapan diagnostik dan kompetensi aplikatif
- 6) Otonomi
- 7) Mempunyai Kode etik
- 8) Pelayanan khusus

5. Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat kerja dan Profesionalisme Guru

a. Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan terhadap Semangat kerja Guru PAI

Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Suhertian dan Martaheru yang telah dikutip dalam bukunya Rodliyah, bahwa supervisi dapat meningkatkan semangat kerja guru dan staf personalia<sup>38</sup>. Burhanuddin juga menyatakan bahwa supervisi

<sup>36</sup> Syafrudin, Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Quantum Teaching, 2005), 14-15. Lihat Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 118. Lihat Muzayyin Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 158.

<sup>37</sup> Salman Rusdie, *Tuntunan Menjadi Guru Favorit* (Jogjakarta: FlashBooks, 2012), 11.

<sup>38</sup> St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 10. Lihat juga Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.9 No.2 (Desember 2012), 201-212.

pendidikan dapat meningkatkan semangat kerja guru<sup>39</sup>, karena didalamnya berupa penilaian, bimbingan dan pemberian solusi bagi guru yang memiliki persoalan. Purwanto juga berpendapat bahwa supervisi pendidikan dapat mempengaruhi semangat kerja guru-guru baik secara individu maupun kelompok<sup>40</sup>.

Dari pemaparan tersebut di atas jelas bahwa supervisi pendidikan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru di lembaga Pendidikan. Pelaksanaan supervisi yang dimaksud adalah kegiatan supervisi yang terprogram dengan rapi dan dijalankan dengan tertib, sehingga dapat diukur keberhasilannya dari supervisi itu sendiri, jangan sampai supervisi dilaksanakan hanya waktu seluangnya saja tanpa ada perencanaan yang tidak jelas.

#### b. Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan terhadap Profesionalisme Guru PAI

Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Suhertin dan Martaheru yang telah dikutip oleh Rodliyah, bahwa supervisi dapat meningkatkan profesionalisme guru<sup>41</sup>, yang ditandai dengan pemahaman guru terhadap tujuan pendidikan, kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran serta mampugaturnya dengan baik. Burhanuddin juga menyatakan bahwa supervisi pendidikan dapat meningkatkan profesionalisme guru<sup>42</sup>, dalam hal ini supervisi

<sup>39</sup> Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 100.

<sup>40</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 86.

<sup>41</sup> St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 7.

<sup>42</sup> Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 101.



pendidikan mengarahkan terhadap perubahan-perubahan tingkah laku para petugas sekolah untuk menjadi tenaga yang profesional.

Purwanto juga berpendapat bahwa supervisi pendidikan dapat mempengaruhi profesionalisme guru<sup>43</sup>, berupa penempatan personal yang tepat dan peningkatan kecakapan personal untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Dari beberapa teori tersebut di atas sudah jelas bahwa supervisi pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

c. Pengaruh Antara Motivasi Kerja terhadap Semangat kerja Guru PAI

Frederich mengatakan, bahwa motivasi dalam kerja dapat mempengaruhi terhadap tercapainya sasaran kerja yang disandarkan pada motivasi<sup>44</sup>. Robbins berpendapat bahwa motivasi dalam bentuk ucapan mampu mengarahkan kepada karyawan terhadap apa yang harus dilakukan serta mendorong terhadap kinerja yang dilakukan biasanya menuju kemajuan<sup>45</sup>. Menurut Hanson, motivasi sangat penting dilakukan, karena motivasi mampu mendorong dalam organisasi maupun individu untuk meningkatkan kinerja<sup>46</sup>.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas Semangat kerja guru juga bisa dengan cara guru sering diberi motivasi agar selalu semangat dalam melaksanakan tugas sebagai

<sup>43</sup> Purwanto, Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 87.

<sup>44</sup> J. Smith, *Prinsip-prinsip Manajemen terjemahan "Guide of Management"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 143. Lihat Jurnal Dinamika Pendidikan, Volume 1, nomor 2 (UKI Jakarta, 2007), 85-172. Lihat juga Jurnal Dinamika Pendidikan, Volume 1, nomor 2 (UKI Jakarta, 2007), 85-172.

<sup>45</sup> Abdulah, Munir, *Menjadi Kepala Sekolah efektif* (Jogjakarta: Ar-ruzz Media, 2009), 45.

<sup>46</sup> E. Mark, Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior* (Toronto: Allyn and Bacon, Inc, 1938), 226.

pendidik, motivasi yang dilaksanakan dengan terarah akan mampu memberi semangat baru bagi para guru, sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal juga.

d. Pengaruh Antara Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru PAI

Pemberian motivasi kerja kepada para guru dalam bentuk kebijakan, pengakuan, penghargaan dan lain sebagainya dapat membangkitkan semangat guru untuk meningkatkan kualitasnya<sup>47</sup>. Syukur berpendapat, bahwa motivasi dari kepala sekolah kepada guru-guru merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru<sup>48</sup>. Hanson menyatakan bahwa, motivasi kepada para pekerja dalam hal ini adalah guru dapat menjadikan sistem pendidikan semakin berkembang termasuk para tenaganya<sup>49</sup>.

Dari ketiga pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Motivasi kerja di sini adalah motivasi yang berasal dari kepala sekolah selaku menejer lembaga tersebut.

e. Pengaruh Antara Semangat kerja terhadap profesionalisme Guru PAI

Semangat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru dalam bentuk peka terhadap perubahan-perubahan dan pembaharuan

<sup>47</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat, Quantum Teaching: 2005), 20.

<sup>48</sup> Fatah, Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah* (Semarang, Pustaka Riski Putra, 2013), 17.

<sup>49</sup> E. Mark, Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior* (Toronto: Allyn and Bacon, Inc, 1938), 252.

ilmu pengetahuan dan teknologi serta senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan untuk mencapai kompetensi profesional<sup>50</sup>. Menurut Nurdin, pencapaian profesionalisme guru bisa didapat melalui kinerja yang semangat secara total<sup>51</sup>. Total yang dimaksud di sini adalah pekerjaan yang dilakukan sepenuhnya dalam jangka waktu yang lama. Menurut Rusman, profesionalisme guru dipengaruhi juga oleh semangat kerja<sup>52</sup>, tanpa kerja keras dan upaya yang maksimal guru sulit untuk menuju pada level professional.

Pencapaian profesionalisme guru bisa diawali dari kemauan diri sendiri dan atau dari faktor luar diri seperti motivasi dari teman sejawat, dari kepala sekolah dan atau yang lainnya, dan juga catatan-catatan dari hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan atau lembaga resmi lainnya.

f. Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan melalui Semangat kerja terhadap Profesionalisme Guru PAI

Sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Suhertian dan Martaheru yang telah dikutip dalam bukunya Rodliyah, bahwa supervisi dapat meningkatkan semangat kerja guru dan staf personalia<sup>53</sup>. Burhanuddin juga menyatakan bahwa supervisi pendidikan dapat meningkatkan semangat kerja guru<sup>54</sup>, karena

<sup>50</sup> Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 3.

<sup>51</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat, Quantum Teaching, 2005), 14.

<sup>52</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 22-23.

<sup>53</sup> St. Rodliyah, *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran* (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 10. Lihat juga Jurnal Tabularasa PPS UNIMED Vol.9 No.2 (Desember, 2012), 201-212.

<sup>54</sup> Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 100.

didalamnya berupa penilaian, bimbingan dan pemberian solusi bagi guru yang memiliki persoalan. Purwanto juga berpendapat bahwa supervisi pendidikan dapat mempengaruhi semangat kerja guru-guru baik secara individu maupun kelompok<sup>55</sup>. Menurut Nurdin, pencapaian profesionalisme guru bisa didapat melalui kinerja yang semangat secara total<sup>56</sup>.

Dari pemaparan tersebut di atas jelas bahwa supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru di lembaga Pendidikan. Pelaksanaan supervisi yang dimaksud adalah kegiatan supervisi yang terprogram dengan rapi dan dijalankan dengan tertib, sehingga dapat diukur keberhasilannya dari supervisi itu sendiri.

g. Pengaruh Antara Motivasi Kerja melalui Semangat kerja terhadap Profesionalisme Guru PAI

Pemberian motivasi kerja kepada para guru dalam bentuk kebijakan, pengakuan, penghargaan dan lain sebagainya dapat membangkitkan semangat guru untuk meningkatkan kualitasnya<sup>57</sup>. Syukur berpendapat, bahwa motivasi dari kepala sekolah kepada guru-guru merupakan salah satu tugas yang harus dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme guru<sup>58</sup>. Hanson

<sup>55</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 86.

<sup>56</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Quantum Teaching, 2005), 14.

<sup>57</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Quantum Teaching, 2005), 20.

<sup>58</sup> Fatah, Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah* (Semarang: Pustaka Riski Putra, 2013), 17.

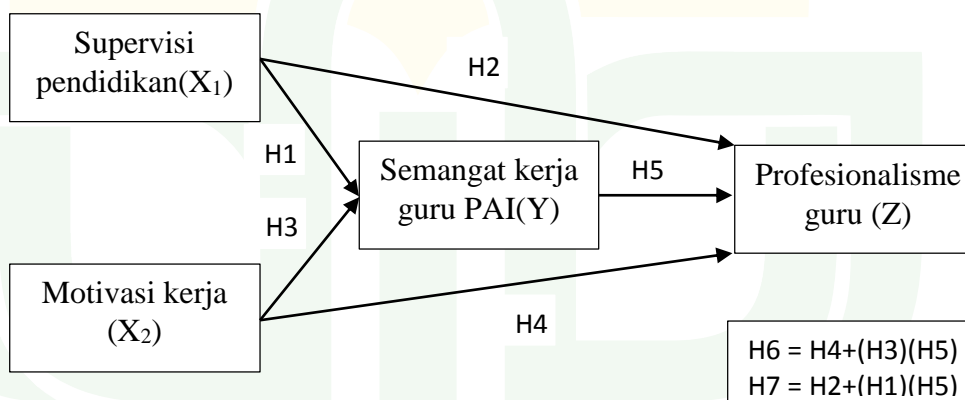
menyatakan bahwa, motivasi kepada para pekerja dalam hal ini adalah guru dapat menjadikan sistem pendidikan semakin berkembang termasuk para tenaganya<sup>59</sup>. Menurut Nurdin, pencapaian profesionalisme guru bisa didapat melalui kinerja yang semangat secara total<sup>60</sup>.

Dari ketiga pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Motivasi kerja di sini adalah motivasi yang berasal dari kepala sekolah selaku manajer dilembaga tersebut.

### C. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1. Konsep Hubungan antar variabel

H6



### D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1: supervisi pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam

<sup>59</sup> E. Mark, Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior* (Toronto: Allyn and Bacon, Inc, 1938), 252.

<sup>60</sup> Syafrudin Nurdin, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Ciputat: Quantum Teaching, 2005), 14.

2. Hipotesis 2: supervisi pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
3. Hipotesis 3: motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam
4. Hipotesis 4: motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
5. Hipotesis 5: semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
6. Hipotesis 6: supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
7. Hipotesis 7: motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam pendekatan penelitian, terdapat metode penelitian sebagai rujukan dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Metode penelitian merupakan cara untuk mengungkapkan kebenaran yang obyektif<sup>1</sup>. Terkait dengan pendekatan penelitian, adalah sebuah cara yang sistematis dimana peneliti melakukan penelitian dengan memakai sejumlah pendekatan untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penilaian yang menyajikan data dalam bentuk angka-angka<sup>2</sup>. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena pada penelitian ini mengukur pengaruh dari beberapa variabel yang meliputi supervisi pendidikan, motivasi kerja guru, semangat kerja guru dan profesionalisme dalam bentuk perhitungan presentase, perhitungan statistik dan perbandingan koefisien, sehingga lebih tepat jika menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian regresi, yaitu penelitian dengan model hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu antara variabel terikat (*dependent variable*), dengan variabel bebasnya (*independent variable*).<sup>3</sup> Desain penelitian regresi adalah untuk memperkirakan, meramalkan,

---

<sup>1</sup> Andi Prastowo, *Memahami Metode-metode Penelitian* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 43.

<sup>2</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 12.

<sup>3</sup> Andi Supangat, *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik* (Jakarta: Kencana, 2007), 16.

memperhitungkan besarnya efek atau pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu kejadian terhadap kejadian lainnya, yang dinyatakan dengan variabel terikat dan variabel bebas, dimana hal tersebut adalah untuk menguji hipotesis tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya.<sup>4</sup>

Penelitian ini adalah untuk mengetahui, seberapa besar signifikansi pengaruh supervisi pendidikan pendididkan dan motivasi kerja (*independent variabel*), dimana semangat kerja dan profesionalisme (*dependent variabel*) untuk memperkirakan, meramalkan, memperhitungkan besarnya efek atau pengaruh secara kuantitatif dari perubahan variabel terikat tersebut terhadap variabel bebasnya. Hal ini sebagaimana yang digambarkan dalam rancangan penelitian di bawah ini:

## **B. Populasi dan Sampel**

Suharsimi dan Subana menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari obyek penelitian.<sup>5</sup> Sugiyono juga mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>6</sup> Jadi populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

---

<sup>4</sup> Supranto, *Statistika Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 2, (Jakarta: Erlangga, 2009), 181.

<sup>5</sup> Subana, *Statistik Pendidikan* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000), 24. Lihat juga dalam Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 130.

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), 115.



Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi<sup>7</sup>. Menurut Purwanto sampel adalah contoh dari keseluruhan populasi<sup>8</sup>. Jadi sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan contoh dalam pengambilan data penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak berdasarkan tingkatan dari populasi dengan prosentase yang sama<sup>9</sup>. Sebagaimana tabel berikut:

**Tabel.3.1**  
**Jumlah Guru PAI di Kecamatan Jombang**

No	LEMBAGA	JUMLAH	SAMPEL
1	SD, MI	64 orang	$64 \times 0,75 = 48$
2	SMP, MTs	21 orang	$21 \times 0,75 = 16$
3	SMA, MA	18 orang	$18 \times 0,75 = 14$
	<b>Jumlah</b>	<b>103 orang</b>	<b>78 orang</b>

Sumber: *Dokumen UPT Dinas Pendidikan Kec. Jombang: 14 September 2015*

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah sampel yang diambil adalah 78 orang dari jumlah populasi 103 orang, atau 75 % dari populasi 103 orang, dengan taraf kesalahan 5%. Jumlah sampel tersebut menurut Sugiono sudah bisa mewakili dari jumlah populasi yang ada dan juga dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. (*Lampiran 11*)

### C. Instrumen Penelitian

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 81.

<sup>8</sup> Purwanto, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 242.

<sup>9</sup> Purwanto, ... 253.

Instrument utama penelitian ini berbentuk kuisioner, yang akan diberikan kepada seluruh guru PAI di kecamatan Jombang. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab<sup>10</sup>.

Instrument pada penelitian ini disusun berdasarkan kisi-kisi skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata berikut:

**Tabel 3. 2**  
**Kriteria Interpretasi Skor**

NO	PERNYATAAN	SKOR	INTERPRETASI KINERJA
1	Selalu	5	81% - 100%
2	Sering	4	61% - 80%
3	Kadang-kadang	3	21% - 60%
4	Jarang	2	1% - 20%
5	Tidak pernah	1	0%

(Sumber: Kriteria Interpretasi Skor Riduwan<sup>11</sup>)

Di bawah ini ditampilkan rangkuman variabel-variabel dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 3.3**  
**Instrumen Penelitian**

Variabel	No	Indikator	No. Soal
<i>1</i>	2	3	4
Supervisi Pendidikan ( $X_1$ )	1	Disiplin	1,2
	2	Memberi rasa aman kepada guru	3,4
	3	Konstruktif	5,6
	4	Kreatif	7

<sup>10</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), 142.

<sup>11</sup> Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 23.

	5	realistis	8,9,10
	6	Sederhana	11,12
	2	3	4
	7	Hubungan profesional	13,14
	8	Proporsional	15,16
	9	Kemandirian	17,18
Motivasi kerja guru ( $X_2$ )	1	Merangsang untuk bekerja dengan baik	1
	2	Mendorong untuk lebih berprestasi	2,3
	3	Mendorong untuk lebih bertanggung jawab	4,5
	4	Meningkatkan kualitas kerja	6,7,8,9
	5	Meningkatkan produktifitas kerja	10,11,12
	6	Mendorong untuk menaati peraturan	13,14
	7	Jera dalam melanggar aturan	15
	8	Mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan	16
	9	Mempertahankan prestasi secara sportif	17,18
Semangat kerja guru (Y)	1	Bekerja tepat waktu	1,2
	2	Memiliki acuan kinerja	3,4
	3	Perduli terhadap setiap peserta didik	5,6,7
	4	Mengadakan variasi	8,9
	5	Memiliki bahan pembelajaran yang banyak	10,11,12
	6	Aktif berkomunikasi dengan guru dan wali murid	13,14,15
	7	Optimal dalam pengelolaan kelas	16
	8	Memberi program tambahan bidang keagamaan	17,18
Profesional	1	Memahami tujuan pendidikan.	1,2
	2	Memahami psikologi pendidikan.	3

lisme Guru (Z)	3	Memahami tahapan perkembangan siswa.	4,5,6
	4	Memahami teori-teori belajar.	7,8,9
	5	Menguasai materi pelajaran.	10,11,12
	2	3	4
	6	Mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran.	13
	7	Mampu menggunakan media dan sumber belajar	14
	8	Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.	15,16,17
	9	Memahami dan membuat administrasi mengajar.	18

Peneliti menerapkan jumlah pertanyaan yang sama dari keempat variabel yaitu berjumlah 18 pertanyaan hal ini dimaksudkan agar mudah untuk mengkomunikasikan antar keempat variabel.

#### D. Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data untuk penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperlukan untuk pengujian hipotesis penelitian, sedangkan data sekunder diperlukan untuk mendeskripsikan objek penelitian.

Data primer diperoleh langsung dari responden yang berupa informasi yang diperoleh dari jawaban kuisioner responden sebanyak 103 guru PAI se Kecamatan Jombang.

Data sekunder diperoleh dari informasi atau data yang dimiliki oleh guru PAI Se Kecamatan Jombang, data tersebut berupa data guru secara lengkap yang disesuaikan dengan kebutuhan dalam penelitian.

Semua data kami ambil dengan cara sebagai berikut:

##### 1. Kuisioner/ Angket

Angket atau kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau atau hal-hal yang ia ketahui.<sup>12</sup> Kuisisioner/ angket disebarkan kepada seluruh responden yaitu guru-guru PAI di sekolah/ madrasah se-kecamatan Jombang untuk mendapatkan data tentang supervisi pendidikan, motivasi kerja, semangat kerja dan profesionalisme guru.

## 2. Wawancara

Metode interview ini sering disebut tehnik wawancara atau kuisisioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang.<sup>13</sup> Wawancara dilakukan untuk menguatkan data kuisisioner.

Adapun materi wawancara adalah tentang supervisi pendidikan dan motivasi kerja terhadap guru. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah dan guru PAI.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu berupa tulisan, gambar, dan atau karya yang lain<sup>14</sup>. Jadi pengumpulan data dengan cara dokumentasi adalah dengan cara mencari catatan atau bukti lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian.

---

<sup>12</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 151.

<sup>13</sup> Suharsimi Arikunto ... 158.

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 240.

Adapun dokumen yang dibutuhkan adalah profil UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jombang, data lembaga pendidikan dan jumlah guru PAI yang ada dilembaga tersebut.

### E. Analisis Data

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau yang dikenal dengan *path analysis*, karena digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung atau sebab akibat seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)<sup>15</sup>. Variabel bebas meliputi supervisi pendidikan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya semangat kerja dan profesionalisme guru.

Manfaat path analisis antara lain<sup>16</sup>:

1. Untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari
2. Untuk prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas(X), dan prediksi dengan path analisis bersifat kualitatif.
3. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.
4. Pengujian model, menggunakan theory trimming, baik untuk uji reliabilitas konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

---

<sup>15</sup>Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasidan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 140.

<sup>16</sup> Riduwan dan Sunarto... 140.

Dalam penelitian ini terdapat 5 (enam) hipotesis, Adapun alat analisis yang digunakan adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 16,0 for windows. Adapun yang hitung adalah:

1. Menghitung pengaruh langsung pada jalur (DE) meliputi:
  - a. Pengaruh variabel supervisi pendidikan terhadap semangat kerja
  - b. Pengaruh variabel supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru
  - c. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap semangat guru
  - d. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap profesionalisme terhadap semangat guru
  - e. Pengaruh variabel semangat kerja terhadap profesionalisme terhadap semangat guru. (*hasil perhitungan di lampiran 12*)
2. Menghitung pengaruh tidak langsung pada jalur (IE), meliputi:
  - a. Pengaruh variabel supervisi pendidikan terhadap semangat kerja guru melalui motivasi kerja.
  - b. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap profesionalisme guru melalui semangat kerja. (*hasil perhitungan di lampiran 12*)
3. Menghitung pengaruh total pada jalur (TF), meliputi:
  - a. Pengaruh variabel supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru melalui motivasi kerja.
  - b. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap profesionalisme guru melalui semangat kerja. (*hasil perhitungan di lampiran 12*)

## **F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah sebuah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan sebuah instrumen.<sup>17</sup> Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas data yang dimaksud.

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. instrumen penelitian ini akan diuji kevalidannya kepada guru di kecamatan Jombang sejumlah 30 orang.

Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahannya. Dalam pengukur Uji validitas terhadap instrumen penelitian menggunakan perhitungan *product moment*, dengan alasan karena skala data dalam penelitian ini termasuk data interval. Untuk data interval perhitungan statistiknya adalah mean, deviasi standar, koefisien korelasi pearson (*product moment*),

Adapun formula *product moment* adalah sebagai berikut:<sup>18</sup>

**Tabel 3.4**  
**Rumus Produx Moment**

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

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 168.

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 273.



Keterangan:

$r_{xy}$	=	Koefesien korelasi antara variabel X dan Y
N	=	Jumlah Subjek Penelitian
$\sum XY$	=	Jumlah Hasil perkalian tiap-tiap skor asli dari x dan y
$\sum X$	=	Jumlah skor asli variabel X
$\sum Y$	=	Jumlah skor asli variabel Y

Pengujian validitas butir instrumen menggunakan bantuan komputer dengan program analisis SPSS 16.00 for Windows. Kriteria butir item angket dinyatakan valid yaitu membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas yang telah ditetapkan, yaitu 0,361. Apabila hasil signifikansinya  $\geq 0,361$  maka item angket tersebut dinyatakan valid<sup>19</sup>. (*Hasil perhitungan lihat lampiran 6*)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuesioner). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.<sup>20</sup>

Suatu kuesioner dapat dikatakan mantap bila dalam pengukurannya secara berulang-ulang dapat memberikan hasil yang sama (dengan catatan

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2008), 333.

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 178.

semua kondisi tidak berubah). Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik *Cronbch's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut<sup>21</sup>:

Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari Alpha Cronbach  $\geq 0,6$  maka variabel tersebut sudah dikatakan reliabel (handal). Lebih lengkap mengenai pengambilan keputusan reliabilitas instrumen berdasarkan koefisien Alpha Cronbach, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Kriteria Reliabilitas Mengacu Pada Koefisien Alpha Cronbach.**<sup>22</sup>

No	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat Rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Jadi suatu instrumen pengumpulan data dikatakan reliabel jika mampu digunakan untuk mengukur suatu variabel secara berulang kali dan menghasilkan informasi atau data yang sama dengan kata lain mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan, dan kekonsistenan dalam menghasilkan suatu pengukuran apa yang akan diukur. Data dikatakan reliabel apabila data itu diperoleh dengan instrumen yang reliabel, instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang relatif sama meskipun digunakan untuk mengukur berulang kali.

<sup>21</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 239

<sup>22</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Renika Cipta, 2006), 192.

Untuk memudahkan proses perhitungan reliabilitas data ini, peneliti menggunakan bantuan program analisis data komputer dengan program SPSS 16.0 for Windows, yaitu untuk menghitung koefisien korelasi, yang selanjutnya untuk menentukan tingkat validitas dan reliabilitas. (*Hasil perhitungan lihat lampiran 6*)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Jombang**

Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Jombang beralamat di Jalan Ki Hajar Dewantara Nomor 60 Jombang Jember. Sebelah timur masjid besar Al-Huda Jombang. Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Jombang merupakan kordinator dari seluruh lembaga pendidikan formal yang ada dikecamatan Jombang. Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Jombang didirikan dalam rangka untuk membantu kinerja Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dalam hal pengawasan, pembinaan dan menejerial institusi.

Pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Jombang terdapat 37 Lembaga tingkat SD/MI terdapat 64 guru PAI, 10 lembaga tingkat SMP/ MTs terdapat 21 guru PAI dan 8 lembaga tingkat SMA/ MA terdapat 18 guru PAI.

#### 1. Visi

Visi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Jombang adalah “Terwujudnya pendidikan yang efektif, efisien, partisipatif, kreatif dan inovatif dalam rangka mewujudkan kualitas pendidikan berlandaskan IMTAQ DAN IPTEK”

#### 2. Misi

Misi Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Jombang adalah:

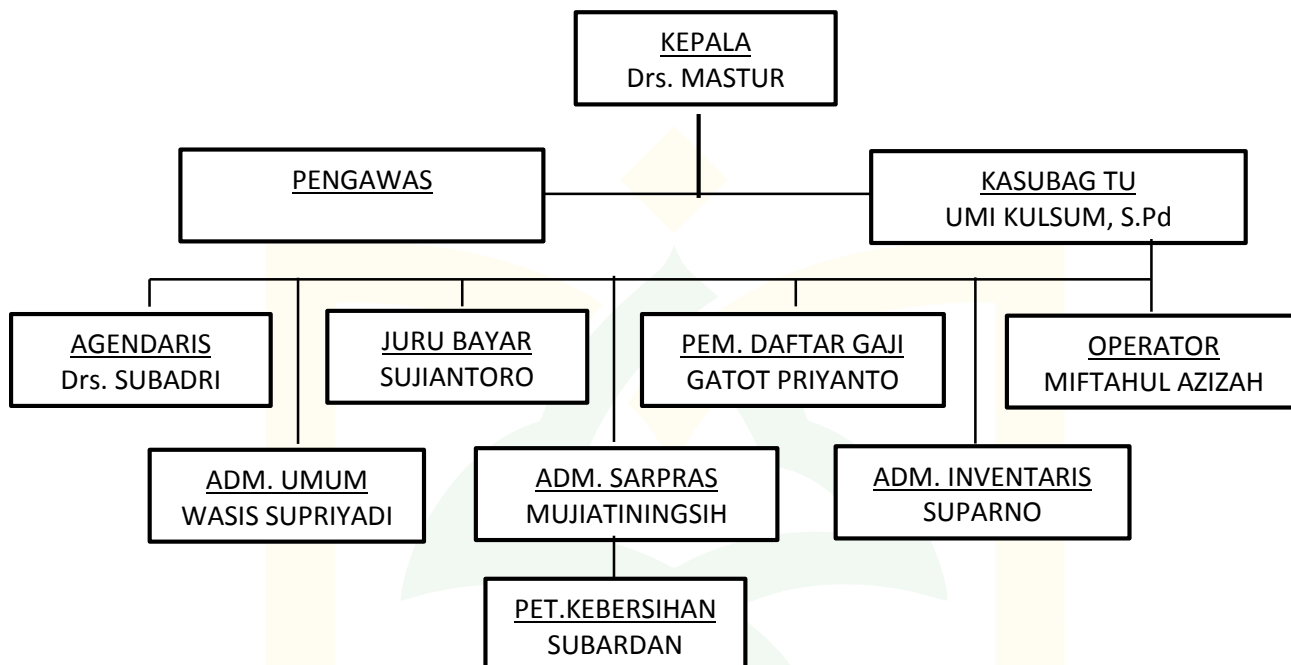
- a. Mengembangkan sistem dan iklim pendidikan yang demokratis, partipatif dan berkualitas guna mewujudkan masyarakat yang

berakhlak mulia, kreatif inovatif berwawasan kebangsaan disiplin dan bertanggung jawab.

- b. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta produktifitas lembaga pendidikan yang ada, sehingga dapat dicapai output yang sesuai dengan kebutuhan dengan era global.
- c. Memperdayakan sumber daya guru dan tenaga pendidikan lainnya agar dapat memenuhi standar kulifikasi yang dibutuhkan.
- d. Mengembangkan pola pelaksana mutu pendidikan berbasis sekolah secara efektif dan efisien.
- e. Megefektifkan sistem pengawasan pendidikan baik pada tingkat pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan luar sekolah, sehingga dapat memudahkan dalam pembinaan pendidikan.
- f. Meningkatkan potensi pemuda dan olah raga untuk mewujudkan kehidupann social yang berkepribadian, dinamis, kreatif dan berdaya tahan berbagai pengaruh negative lingkungan.

IAIN JEMBER

## 3. Struktur Organisasi

**Bagan 4.1****Struktur Organisasi**

Sumber: Dokumen UPT Dinas Pendidikan Jombang Tahun 2016)

**B. Gambaran Umum Responden**

## 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1****Distribusi Frekwensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	56	72%
2	Perempuan	22	28%
Jumlah		78	100%

## 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekwensi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	$\leq 30$	15	19 %
2	31 – 40	26	33 %
3	41 – 50	31	40 %
4	50 <	6	8 %
Jumlah		78	100 %

## 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA	6	8%
2	S1	66	84%
3	S2	6	8%
Jumlah		78	100 %

### C. Analisis Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas kuisisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software SPSS v. 16 for window*. Yaitu dengan membandingkan pada nilai korelasi pearson. Dengan ketentuan jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data item pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka data item pertanyaan tersebut tidak valid dimana  $r_{tabel}$  bernilai 0,361. Nilai  $r_{tabel}$  tersebut berdasarkan jumlah informen yang peneliti jadikan uji kuisisioner yaitu 30 orang. Dari hasil uji tersebut diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil uji validitas Kuisisioner Supervisi Pendidikan**

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan	Kesimpulan
Supervisi Pendidikan	r hitung	r tabel		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.1	0.377	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0.336	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.3	0.481	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.4	0.634	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.5	0.270	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.6	0.520	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.7	0.501	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.8	0.796	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0.785	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0.392	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0.352	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.12	0.312	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.13	0.843	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.14	0.561	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0.646	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0.429	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.17	0.418	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.18	0.561	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.19	0.725	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.20	0.435	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.21	0.845	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.22	0.845	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.23	0.797	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

**Tabel 4.5**  
**Hasil uji validitas Kuisisioner Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja	Nilai	Nilai	Keterangan	Kesimpulan
	r hitung	r tabel		
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.1	0.874	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0.319	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.3	0.347	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.4	0.877	0.361	r hitung > r tabel	Valid



1	2	3	4	5
No.5	0.855	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.6	0.407	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.7	0.685	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.8	0.616	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0.712	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0.464	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0.463	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.12	0.710	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.13	0.759	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.14	0.756	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0.901	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0.635	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.17	0.771	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.18	0.855	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.19	0.778	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.20	0.876	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.21	0.921	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

**Tabel 4.6 Hasil uji validitas Kuisisioner**

Semangat Kerja	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	2	3	4	5
No.1	0.650	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0.337	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.3	0.388	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.4	-0.067	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.5	0.526	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.6	0.576	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.7	0.758	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.8	0.586	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0.582	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0.755	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0.674	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.12	0.586	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.13	0.154	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.14	0.376	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0.839	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0.791	0.361	r hitung > r tabel	Valid

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.17	0.736	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.18	0.598	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.19	0.310	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.20	0.672	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.21	0.270	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.22	0.380	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.23	0.428	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji validitas Kuisisioner**

Profesionalisme	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
No.1	0.870	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.2	0.790	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.3	0.841	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.4	0.688	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.5	0.562	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.6	0.377	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.7	0.455	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.8	0.497	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.9	0.804	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.10	0.663	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.11	0.626	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.12	0.862	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.13	0.862	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.14	0.407	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.15	0.746	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.16	0.141	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.17	0.342	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.18	0.653	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.19	0.358	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.20	0.795	0.361	r hitung > r tabel	Valid

1	2	3	4	5
No.21	0.704	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.22	0.727	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.23	0.673	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.24	0.831	0.361	r hitung > r tabel	Valid
No.25	-0.167	0.361	r hitung < r tabel	Tidak Valid
No.26	0.767	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Dari sajian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil uji validitas Kuisisioner**

VARIABEL	JUMLAH PERTANYAAN	TIDAK VALID	VALID	YANG DIGUNAKAN
Supervisi Pendidikan	23	4	19	18
Motivasi Kerja	21	2	19	18
Semangat Kerja	23	5	18	18
Profesionalisme Guru	26	4	22	18

Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Butir pertanyaan yang tidak valid oleh peneliti tidak digunakan lagi dalam butir pertanyaan pada kuisisioner. Peneliti juga menerapkan persamaan banyaknya butir pertanyaan pada masing-masing variabel yaitu sejumlah 18 pertanyaan diambil dari jumlah terkecil dari pertanyaan yang valid, dengan tujuan agar pengolahan data memiliki pembilang dan penyebut yang sama.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha ( $>0,60$ ) sig.F

$<0,05$ . Data kuisioner yang diolah menghasilkan data berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Penolakan	Keterangan
Supervisi Pendidikan	0,907	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,946	0,600	Reliabel
Semangat Kerja	0,900	0,600	Reliabel
Profesionalisme Guru	0,941	0,600	Reliabel

Sumber: Sumber: lampiran 6: pengolahan Uji Validitas

Dari uji reliabilitas kuisioner di atas, maka semua variabel dari supervisi pendidikan, motivasi kerja, semangat kerja dan profesionalisme guru adalah reliabel.

## 3. Deskripsi Data

### a. Supervisi Pendidikan

Tanggapan responden terhadap indikator supervisi pendidikan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan responden terhadap indikator supervisi pendidikan**

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata-rata
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	54	69.231	4.6795
		b. Sering	23	29.487	
		c. Kadang-kadang	1	1.282	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
2	No. 2	a. Selalu	32	41.026	4.3846
		b. Sering	44	56.410	
		c. Kadang-kadang	2	2.564	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
3	No. 3	a. Selalu	30	38.462	4.1667
		b. Sering	31	39.744	
		c. Kadang-kadang	17	21.795	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
4	No. 4	a. Selalu	35	44.872	4.3077
		b. Sering	32	41.026	
		c. Kadang-kadang	11	14.103	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
5	No. 5	a. Selalu	27	34.615	4.1667
		b. Sering	37	47.436	
		c. Kadang-kadang	14	17.949	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
6	No. 6	a. Selalu	9	11.538	3.9744
		b. Sering	58	74.359	
		c. Kadang-kadang	11	14.103	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
7	No. 7	a. Selalu	42	53.846	4.3846
		b. Sering	24	30.769	
		c. Kadang-kadang	12	15.385	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
8	No. 8	a. Selalu	26	33.333	4.0897
		b. Sering	33	42.308	
		c. Kadang-kadang	19	24.359	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
9	No. 9	a. Selalu	50	64.103	4.5897
		b. Sering	25	32.051	
		c. Kadang-kadang	2	2.564	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
10	No. 10	a. Selalu	45	57.692	4.5
		b. Sering	27	34.615	
		c. Kadang-kadang	6	7.692	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
11	No. 11	a. Selalu	20	25.641	3.9615
		b. Sering	35	44.872	
		c. Kadang-kadang	23	29.487	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
12	No. 12	a. Selalu	26	33.333	4.2051
		b. Sering	42	53.846	
		c. Kadang-kadang	10	12.821	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
13	No. 13	a. Selalu	22	28.205	3.859
		b. Sering	25	32.051	
		c. Kadang-kadang	29	37.179	
		d. Jarang	2	2.564	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
14	No. 14	a. Selalu	19	24.359	3.9872
		b. Sering	39	50.000	
		c. Kadang-kadang	20	25.641	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
15	No. 15	a. Selalu	53	67.949	4.6282
		b. Sering	21	26.923	
		c. Kadang-kadang	4	5.128	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
16	No. 16	a. Selalu	23	29.487	4.0256
		b. Sering	35	44.872	
		c. Kadang-kadang	19	24.359	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
17	No. 17	a. Selalu	20	25.641	4.2436
		b. Sering	57	73.077	
		c. Kadang-kadang	1	1.282	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
18	No. 18	a. Selalu	32	41.026	4.2436
		b. Sering	34	43.590	
		c. Kadang-kadang	11	14.103	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

Sumber: *Lampiran 8 Input Data Kuisioner*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan tanggapan responden pada variabel supervisi pendidikan dari 18 butir pertanyaan. Dari sejumlah 78 responden pada variabel Supervisi Pendidikan masih ada yang memilih pilihan “jarang”. Hal ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Unit Pelaksana Teknis Pendidikan kecamatan Jombang dan juga kepala sekolah agar lebih untuk meningkatkan supervisi sesuai dengan programnya.

#### b. Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap indikator motivasi kerja disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan responden terhadap indikator motivasi kerja**

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata-rata
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	46	58.974	4.6795
		b. Sering	32	41.026	
		c. Kadang-kadang	0	0.000	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
2	No. 2	a. Selalu	48	61.538	4.3846
		b. Sering	29	37.179	
		c. Kadang-kadang	1	1.282	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
3	No. 3	a. Selalu	46	58.974	4.1667
		b. Sering	32	41.026	
		c. Kadang-kadang	0	0.000	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
4	No. 4	a. Selalu	16	20.513	4.3077
		b. Sering	47	60.256	
		c. Kadang-kadang	12	15.385	
		d. Jarang	2	2.564	
		e. Tidak pernah	1	1.282	
5	No. 5	a. Selalu	40	51.282	4.1667
		b. Sering	26	33.333	
		c. Kadang-kadang	12	15.385	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
6	No. 6	a. Selalu	20	25.641	3.9744
		b. Sering	28	35.897	
		c. Kadang-kadang	27	34.615	
		d. Jarang	3	3.846	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
7	No. 7	a. Selalu	37	47.436	4.3846
		b. Sering	21	26.923	
		c. Kadang-kadang	19	24.359	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
8	No. 8	a. Selalu	20	25.641	4.0897
		b. Sering	34	43.590	
		c. Kadang-kadang	16	20.513	
		d. Jarang	8	10.256	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
9	No. 9	a. Selalu	28	35.897	4.5897
		b. Sering	36	46.154	
		c. Kadang-kadang	9	11.538	
		d. Jarang	5	6.410	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
10	No. 10	a. Selalu	76	97.436	4.5
		b. Sering	1	1.282	
		c. Kadang-kadang	1	1.282	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	



1	2	3	4	5	6
11	No. 11	a. Selalu	35	44.872	3.9615
		b. Sering	38	48.718	
		c. Kadang-kadang	3	3.846	
		d. Jarang	2	2.564	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
12	No. 12	a. Selalu	43	55.128	4.2051
		b. Sering	30	38.462	
		c. Kadang-kadang	5	6.410	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
13	No. 13	a. Selalu	19	24.359	3.859
		b. Sering	46	58.974	
		c. Kadang-kadang	12	15.385	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
14	No. 14	a. Selalu	28	35.897	3.9872
		b. Sering	41	52.564	
		c. Kadang-kadang	9	11.538	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
15	No. 15	a. Selalu	17	21.795	4.6282
		b. Sering	27	34.615	
		c. Kadang-kadang	30	38.462	
		d. Jarang	4	5.128	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
16	No. 16	a. Selalu	37	47.436	4.0256
		b. Sering	29	37.179	
		c. Kadang-kadang	12	15.385	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
17	No. 17	a. Selalu	48	61.538	4.2436
		b. Sering	27	34.615	
		c. Kadang-kadang	2	2.564	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
18	No. 18	a. Selalu	25	32.051	4.2436
		b. Sering	36	46.154	
		c. Kadang-kadang	17	21.795	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

Sumber: Lampiran 8: Input Data Kuisisioner

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata nilai dari pemilih sejumlah 78 responden nilai tertinggi adalah 4.6795 dan terendah 3.859. Melihat rata-rata tersebut motivasi dari kepala sekolah terhadap guru termasuk dalam kategori sering.

c. Semangat Kerja

Tanggapan responden terhadap indikator semangat kerja disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan responden terhadap indikator semangat kerja**

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata-rata
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	54	69.231	4.6282
		b. Sering	19	24.359	
		c. Kadang-kadang	5	6.410	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
2	No. 2	a. Selalu	42	53.846	4.5
		b. Sering	33	42.308	
		c. Kadang-kadang	3	3.846	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
3	No. 3	a. Selalu	47	60.256	4.3462
		b. Sering	14	17.949	
		c. Kadang-kadang	14	17.949	
		d. Jarang	3	3.846	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
4	No. 4	a. Selalu	46	58.974	4.2179
		b. Sering	12	15.385	
		c. Kadang-kadang	11	14.103	
		d. Jarang	9	11.538	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
5	No. 5	a. Selalu	46	58.974	4.3974
		b. Sering	19	24.359	
		c. Kadang-kadang	11	14.103	
		d. Jarang	2	2.564	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
6	No. 6	a. Selalu	42	53.846	4.3462
		b. Sering	22	28.205	
		c. Kadang-kadang	13	16.667	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
7	No. 7	a. Selalu	47	60.256	4.5897
		b. Sering	30	38.462	
		c. Kadang-kadang	1	1.282	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
8	No. 8	a. Selalu	39	50.000	4.3333
		b. Sering	27	34.615	
		c. Kadang-kadang	11	14.103	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
9	No. 9	a. Selalu	59	75.641	4.7436
		b. Sering	18	23.077	
		c. Kadang-kadang	1	1.282	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
10	No. 10	a. Selalu	32	41.026	4.2949
		b. Sering	37	47.436	
		c. Kadang-kadang	9	11.538	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
11	No. 11	a. Selalu	18	23.077	3.9359
		b. Sering	39	50.000	
		c. Kadang-kadang	19	24.359	
		d. Jarang	2	2.564	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
12	No. 12	a. Selalu	45	57.692	4.3205
		b. Sering	15	19.231	
		c. Kadang-kadang	16	20.513	
		d. Jarang	2	2.564	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
13	No. 13	a. Selalu	19	24.359	4.0256
		b. Sering	43	55.128	
		c. Kadang-kadang	15	19.231	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
14	No. 14	a. Selalu	14	17.949	3.8846
		b. Sering	42	53.846	
		c. Kadang-kadang	21	26.923	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
15	No. 15	a. Selalu	55	70.513	4.5
		b. Sering	10	12.821	
		c. Kadang-kadang	10	12.821	
		d. Jarang	3	3.846	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
16	No. 16	a. Selalu	23	29.487	4.1026
		b. Sering	40	51.282	
		c. Kadang-kadang	15	19.231	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
17	No. 17	a. Selalu	20	25.641	3.7692
		b. Sering	23	29.487	
		c. Kadang-kadang	32	41.026	
		d. Jarang	3	3.846	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
18	No. 18	a. Selalu	36	46.154	4.141
		b. Sering	22	28.205	
		c. Kadang-kadang	15	19.231	
		d. Jarang	5	6.410	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

Sumber: *Lampiran 8: Input Data Kuisisioner*

Berdasarkan tabel diatas nampak bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 4.6282 dan nilai terendah 3.7692 dari jumlah responden 78 orang. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam berkisar pada selalu.

## d. Profesionalisme Guru

Tanggapan responden terhadap indikator profesionalisme guru disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan responden terhadap indikator profesionalisme guru**

NO	Indikator	Tanggapan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)	Rata-rata
1	2	3	4	5	6
1	No. 1	a. Selalu	56	71.795	4.6667
		b. Sering	18	23.077	
		c. Kadang-kadang	4	5.128	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
2	No. 2	a. Selalu	48	61.538	4.5256
		b. Sering	23	29.487	
		c. Kadang-kadang	7	8.974	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
3	No. 3	a. Selalu	29	37.179	4.2051
		b. Sering	36	46.154	
		c. Kadang-kadang	13	16.667	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
4	No. 4	a. Selalu	44	56.410	4.4231
		b. Sering	24	30.769	
		c. Kadang-kadang	9	11.538	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
5	No. 5	a. Selalu	37	47.436	4.3974
		b. Sering	35	44.872	
		c. Kadang-kadang	6	7.692	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
6	No. 6	a. Selalu	26	33.333	4.2308
		b. Sering	44	56.410	
		c. Kadang-kadang	8	10.256	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
7	No. 7	a. Selalu	28	35.897	4.2436
		b. Sering	41	52.564	
		c. Kadang-kadang	9	11.538	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
8	No. 8	a. Selalu	47	60.256	4.5128
		b. Sering	24	30.769	
		c. Kadang-kadang	7	8.974	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
9	No. 9	a. Selalu	55	70.513	4.6923
		b. Sering	22	28.205	
		c. Kadang-kadang	1	1.282	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
10	No. 10	a. Selalu	23	29.487	4.0897
		b. Sering	39	50.000	
		c. Kadang-kadang	16	20.513	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
11	No. 11	a. Selalu	36	46.154	4.3333
		b. Sering	32	41.026	
		c. Kadang-kadang	10	12.821	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
12	No. 12	a. Selalu	39	50.000	4.4487
		b. Sering	35	44.872	
		c. Kadang-kadang	4	5.128	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
13	No. 13	a. Selalu	54	69.231	4.6154
		b. Sering	18	23.077	
		c. Kadang-kadang	6	7.692	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
14	No. 14	a. Selalu	38	48.718	4.3846
		b. Sering	33	42.308	
		c. Kadang-kadang	6	7.692	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

1	2	3	4	5	6
15	No. 15	a. Selalu	30	38.462	4.2692
		b. Sering	39	50.000	
		c. Kadang-kadang	9	11.538	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
16	No. 16	a. Selalu	15	19.231	3.9872
		b. Sering	48	61.538	
		c. Kadang-kadang	14	17.949	
		d. Jarang	1	1.282	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
17	No. 17	a. Selalu	27	34.615	4.1795
		b. Sering	38	48.718	
		c. Kadang-kadang	13	16.667	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	
18	No. 18	a. Selalu	38	48.718	4.3205
		b. Sering	27	34.615	
		c. Kadang-kadang	13	16.667	
		d. Jarang	0	0.000	
		e. Tidak pernah	0	0.000	

Sumber: *Lampiran 8: Input Data Kuisisioner*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 4.6923 dan terendah 3.9872. Hal ini menunjukkan pada variabel supervisi pendidikan memiliki nilai rata-rata 4,2555. Artinya variabel profesionalisme guru masuk dalam kategori mendekati kesempunaan.

#### D. Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Asumsi

Setelah dilakukan uji validitas data dan reliabilitas data kuisisioner pada masing-masing variabel, maka dilakukan uji asumsi untuk menguji apakah persyaratan keabsahan data sudah terpenuhi. Uji tersebut meliputi: uji normalitas, uji garis linier dan uji mutikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic Kologromov-Smirnov (K-S). dengan menggunakan SPSS v. 16 for Windows dengan ketentuan jika nilai *sig.* > 0,05 maka data dikatakan normal dan jika nilai *sig.* < 0,05 maka data tidak normal. Hasil perhitungan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
Supervisi Pendidikan	.099	78	.056
Motivasi Kerja	.081	78	.200*
Semangat Kerja	.081	78	.200*
Profesionalisme Guru	.066	78	.200*

Sumber: *Lampiran 9: pengolahan Normalitas data*

Berdasarkan tabel diatas data populasi dari masing-masing variabel sudah memenuhi syarat kenormalan, variabel “Supervisi Pendidikan” memiliki nilai sig 0,056, Motivasi Kerja memiliki nilai sig 0,200, Semangat Kerja memiliki nilai sig 0,200 dan Profesionalisme Guru memiliki nilai sig 0,200, untuk itu bisa untuk diuji tahap berikutnya.

b. Uji Garis Regresi

Uji linieritas garis regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui linier tidaknya masing-masing variabel penelitian. Untuk menguji linieritas dengan membuat plot residual terhadap harga-harga prediksi. Jika grafik antara harga-harga prediksi dan harga-harga residual tidak membentuk pola tertentu (parabola, kubik, dan lainnya), berarti asumsi linieritas terpenuhi.



Dasar pengambilan keputusannya adalah menggunakan harga koefisien signifikansi. Apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* > dari alpha 0,05 maka  $H_0$  diterima, apabila nilai signifikansi dari *Deviation from Linierity* < dari alpha 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00 for Windows. Sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Uji Garis Regresi**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1728.483	24	72.020	2.984	.000
		Linearity	1067.146	1	1067.146	44.222	.000
		Deviation from Linearity	661.338	23	28.754	1.192	.293
		Within Groups	1278.965	53	24.131		
		Total	3007.449	77			
Semangat Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1518.018	24	63.251	2.896	.001
		Linearity	1020.959	1	1020.959	46.747	.000
		Deviation from Linearity	497.059	23	21.611	.990	.493
		Within Groups	1157.520	53	21.840		
		Total	2675.538	77			

Sumber: Lampiran 9: Pengolahan Uji Garis Regresi

Nampak pada tabel antara variabel Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,192 dengan signifikansi 0,293. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,293 > dari alfa 0,05 maka  $H_0$  diterima berarti regresi linier. Begitu juga

tabel antara variabel Semangat Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 0,990 dengan signifikansi 0,493. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,493 > dari alfa 0,05 maka  $H_0$  diterima berarti regresi linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan FIV. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai FIV maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Jika Tolerance lebih dari 0,100 dan FIV kurang dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Data yang telah diperoleh sebagai berikut:



**Tabel 4.15**  
**Data Multikollinieritas.**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Supervisi Pendidikan	.730	1.370
	Motivasi Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
2	Supervisi Pendidikan	.730	1.370
	Motivasi Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: lampiran 9: Uji Multikolinieritas

Dari tabel di atas nampak bahwa nilai tolerance sebesar 0,730 dan FIV 1,370, data tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut tidak terjadi multikollinieritas.

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah dengan Uji signifikansi analisis jalur yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalitas  $0,05 \leq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probalita  $0,05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan

. Adapun hasil output estimasi penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Penelitian 1

**H1: Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap semangat kerja guru**

Uji signifikansi analisis jalur yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas  $0,05 \leq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probabilitas  $0,05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan

**Tabel 4.16**  
**Hasil Pengolahan data H1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.902	9.290		3.649	.000		
	Supervisi Pendidikan	-.034	.138	-.026	-.244	.808	.730	1.370
	Motivasi Kerja	.595	.100	.631	5.941	.000	.730	1.370

a. Dependent Variable:

Semangat Kerja

Sumber: lampiran 10: Uji Hipotesis H1.

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar  $0,808 > 0,05$  probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap semangat kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,808 Hal ini menunjukkan bahwa supervisi pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru.

## b. Pengujian Hipotesis Penelitian 2

### H2: Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalita  $0,05 \leq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probalita  $0,05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

**Tabel 4.17**  
**Hasil pengolahan data H2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.877	10.053		2.972	.004
	Supervisi Pendidikan	.061	.149	.044	.406	.686
	Motivasi Kerja	.572	.108	.573	5.281	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: lampiran 10: Uji Hipotesis H2.

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,686 > 0,05$  probabilitas, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap profesionalisme guru (Z) .Hal ini menunjukkan bahwa supervisi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.

### c. Pengujian Hipotesis Penelitian 3

#### H3: motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalita  $0,05 \leq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probalita  $0,05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Pengolahan data H3**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	33.902	9.290		3.649	.000		
Supervisi Pendidikan	-.034	.138	-.026	-.244	.808	.730	1.370
Motivasi Kerja	.595	.100	.631	5.941	.000	.730	1.370

a. Dependent Variable:

Semangat Kerja

Sumber: lampiran 10: Uji Hipotesis H3.

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi pendidikan ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) yang dibuktikan dengan nilai 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.

#### d. Pengujian Hipotesis Penelitian 4

##### H4 : motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas  $0,05 \leq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probabilitas  $0,05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

**Tabel 4.19**  
**Hasil Pengolahan data H4**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.877	10.053		2.972	.004
	Supervisi Pendidikan	.061	.149	.044	.406	.686
	Motivasi Kerja	.572	.108	.573	5.281	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber: lampiran 10: Uji Hipotesis H4.

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Z$ ) yang dibuktikan dengan nilai 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme guru.

### e. Pengujian Hipotesis Penelitian 5

#### **H5: semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru**

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig.* dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probalita  $0,05 \leq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan. Dan jika nilai probalita  $0,05 \geq \text{Sig}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

**Tabel 4.20**  
**Hasil pengolahan data H5**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.881	6.171		2.735	.008
Semangat Kerja	.800	.080	.754	10.018	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme

Guru

Sumber: lampiran 10: Uji Hipotesis H5

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara semangat kerja (Y) Profesionalisme guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.



#### f. Pengujian Hipotesis Penelitian 6

##### **H6: Supervisi pendidikan melalui semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel supervisi pendidikan melalui semangat kerja terhadap profesionalisme guru memiliki pengaruh sebesar 0,02463. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat rendah.

#### g. Pengujian Hipotesis Penelitian

##### **H7: Motivasi kerja melalui semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru**

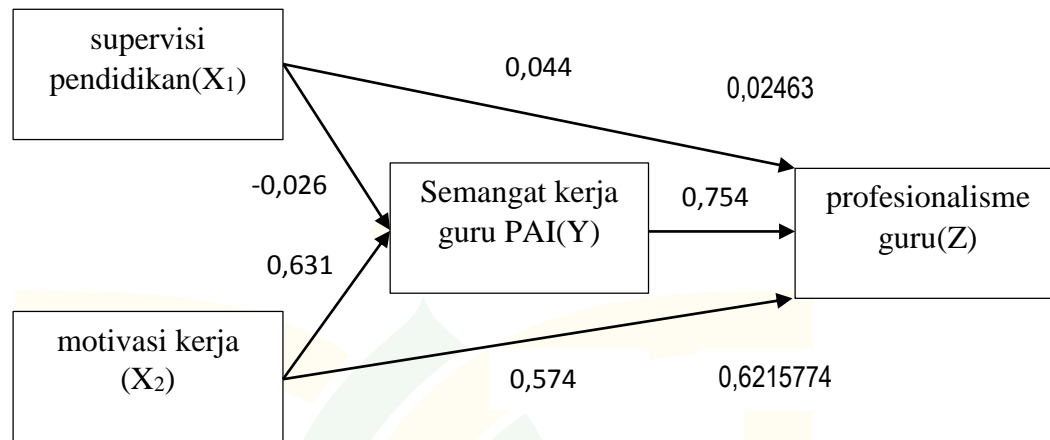
Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja melalui semangat kerja terhadap profesionalisme guru memiliki pengaruh sebesar 0,6215774. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat.

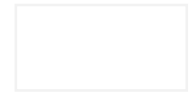
**Tabel 4.21**  
**Pengaruh langsung dan tidak langsung**

Variabel	Pengaruh		Pengaruh Total
	Langsung (Koefisien Beta)	Tidak langsung (Melalui Y)	
X1 – Y	-0,026	-	-0,026
X1 – Z	0,044	-	0,044
X2 – Y	0,631	-	0,631
X2 - Z	0,574	-	0,574
Y – Z	0,754	-	0,754
X1 – Z	0,044	$-0,026 \times 0,754 = -0,01937$	$0,044 + (-0,01937) = 0,02463$
X2 - Z	0,574	$0,631 \times 0,754 = 0,0475774$	$0,574 + 0,0475774 = 0,6215774$

Sumber: *Lampiran 10: Uji Hipotesis 1 s/d 7.*

**Gambar 4.1 Skema hasil pengaruh antar variabel**





## BAB V

### PEMBAHASAN DAN INTERPRETASI

#### A. Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar  $0,808 > 0,05$  probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap semangat kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,808 dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar -0,026. Nilai tersebut menunjukkan bahwa supervisi pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru.

Pada beberapa teori yang mengupas tentang supervisi pendidikan menegaskan bahwa supervisi pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja guru, antara lain Hanson, Terry, Gary, Ngalm Purwanto dan lainnya, namun belum ditetapkan seberapa besar pengaruh supervisi pendidikan terhadap semangat kerja guru.

Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Glickman, bahwa pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan bisa diterapkan apabila supervisor mengetahui keadaan guru yang akan disupervisi. Oleh sebab itu Glickman membagi perilaku supervisi menjadi tiga, yaitu supervisi direktif, supervisi non direktif dan supervisi kolaboratif. Ketiga perilaku tersebut diterapkan berdasarkan keadaan tingkat komitmen guru dan tingkat abstraksi guru serta perpaduan antara keduanya dari guru yang akan disupervisi. Menurut Glickman ada 4 Quadrant kategori guru dan Supervisi pendidikan akan memiliki pengaruh yang tidak signifikan apa bila

diberlakukan kepada guru kategori Quadrant II dan IV, yaitu guru yang memiliki komitmen atau semangat kerja tinggi.

Hunt dan Joyce menegaskan bahwa guru yang memiliki semangat tinggi akan mengarah pada pemikiran yang fleksibel dan kompleks sehingga memiliki kompetensi yang diharapkan. Begitu juga Glassberg mengatakan, bahwa guru yang memiliki semangat tinggi akan dapat mengajar dengan fleksibel, toleran, dan dapat menerapkan berbagai model pembelajaran, sehingga ini supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan pengaruh sedikit terhadap tipe guru yang memiliki semangat kerja tinggi.

Supervisi pendidikan di kecamatan Jombang yang dilakukan oleh kepala sekolah memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan semangat kerja guru, namun di lembaga pendidikan di kecamatan Jombang banyak guru Pendidikan Agama Islam yang termasuk dalam Quadrant II dan IV yaitu memiliki komitmen atau semangat kerja tinggi yang mengakibatkan supervisi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya mampu menerapkan beberapa bentuk strategi dalam melaksanakan supervisi pendidikan.

#### **B. Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,686 > 0,05$  probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap profesionalisme guru (Z). Dengan koefisien beta pengaruh langsung antara supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru

sebesar 0,044. Nilai tersebut menunjukkan bahwa supervisi pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru yaitu 4,40 %.

Pada beberapa teori yang membahas tentang supervisi pendidikan menegaskan bahwa supervisi pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru, antara lain Terry, Usman, Hanson, Ngalim Purwanto, Rusman dan lainnya, namun secara tegas belum ditetapkan seberapa besar pengaruh supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru.

Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Gery, seorang guru professional akan bekerja dengan professional sebagai agen ilmu pengetahuan dan keterampilan secara terus-menerus meskipun tanpa ada intruksi. Dengan demikian pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi kompetensi guru namun tidak terlalu mendominasi. Terkait dengan hal tersebut Glickman juga membagi kinerja guru menjadi 4 Quadrant dan Supervisi pendidikan akan memiliki pengaruh yang tidak signifikan apa bila diberlakukan kepada guru kategori Quadrant III dan IV, yaitu guru yang masing-masing memiliki profesionalisme yang tinggi.

Supervisi pendidikan di kecamatan Jombang yang dilakukan oleh kepala sekolah memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, namun masih banyak faktor yang mengakibatkan supervisi pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru antara lain adalah tingginya abstraksi guru. Banyak guru yang sudah memiliki kompetensi secara utuh dan sudah berpengalaman dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru terutama para guru senior. Dengan adanya temuan tersebut, maka supervisi pendidikan yang dilakukan oleh

kepala sekolah hendaknya mampu mengambil posisi yang betul-betul dianggap sebagai aktivitas perbaikan mutu oleh semua guru PAI.

### C. Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi pendidikan (X2) terhadap Motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru dengan nilai koefisien beta sebesar 0,631. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru yaitu sebesar 63,10 %.

Hanson menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai motivator. Dalam kepemimpinannya kepala sekolah memiliki banyak guru dan staf. Untuk menjadikan semuanya semangat bekerja adalah kepala sekolah harus pandai melakukan motivasi kepada guru dan stafnya.

Don M. Beac dalam bukunya *Educational Leadership* dan juga McClelland juga memaparkan bahwa motivasi dari kepala sekolah sangat mempengaruhi terhadap kinerja para guru dan staf. Kepala sekolah yang selalu memotivasi kepada guru dan stafnya akan memberi kekuatan kepada guru dan staf untuk menjalankan tugas, bahkan mereka akan memunculkan ide-ide kreatif untuk menuju pencapaian mutu lembaga pendidikan yang dikelola.

Ide tersebut didukung oleh Mulyasa dalam bukunya “Manajemen Berbasis Sekolah” beliau mengatakan, bahwa motivasi kepala sekolah merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja.

Dari pendapat di atas menguatkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru PAI di kecamatan Jombang memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan semangat kerja guru PAI, karena motivasi kerja dapat dilakukan oleh kepala sekolah kapanpun dan dimanapun, bisa di dalam kelas ataupun di luar kelas. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya lebih kreatif dan inovatif agar para guru PAI selalu semangat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

#### **D. Motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Z$ ) yang dibuktikan dengan nilai  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme guru, dengan nilai koefisien beta sebesar  $0,547$ .

Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru PAI sebesar  $54,70\%$ .

Hikmat memaparkan, bahwa motivasi kerja dari seorang kepala sekolah sangat diperlukan untuk merangsang para guru dan staf agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan profesional yang ditandai dengan tertibnya pelaksanaan tugas dan memiliki prestasi yang baik serta menghasilkan produk yang berkualitas. Owen menyatakan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk menjadikan guru dan staf lebih profesional dalam

bekerja adalah kepala sekolah harus pandai melakukan motivasi kepada guru dan stafnya.

Don M. Beac dalam bukunya *Educational Leadership* dan juga McClelland juga memaparkan bahwa motivasi dari kepala sekolah sangat mempengaruhi terhadap profesionalisme para guru dan staf. Kepala sekolah yang selalu memotivasi kepada guru dan stafnya akan memberi kekuatan kepada guru dan staf untuk menjalankan tugas, bahkan mereka akan memunculkan ide-ide kreatif untuk menuju pencapaian mutu lembaga pendidikan yang dikelola tersebut.

Ide tersebut didukung oleh Mulyasa dalam bukunya “Manajemen Berbasis Sekolah” beliau mengatakan, bahwa motivasi kepala sekolah merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektivitas kerja.

Dari pembahasan di atas motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru PAI di kecamatan Jombang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya lebih ditingkatkan agar para guru PAI selalu profesional dalam melaksanakan tugasnya.

#### **E. Semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara semangat kerja (Y) terhadap Profesionalisme Guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap



Profesionalisme guru. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,745. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru PAI sebesar 74,50%.

Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Glickman, bahwa pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan bisa diterapkan apabila supervisor mengetahui keadaan guru yang akan disupervisi. Oleh sebab itu Glickman membagi perilaku supervisi menjadi tiga, yaitu supervisi direktif, supervisi non direktif dan supervisi kolaboratif. Ketiga perilaku tersebut diterapkan berdasarkan keadaan tingkat komitmen guru dan tingkat abstraksi guru serta perpaduan antara keduanya dari guru yang akan disupervisi.

Semangat kerja yang dimiliki oleh guru-guru PAI di kecamatan Jombang memang memiliki pengaruh dalam meningkatkan profesionalisme guru itu sendiri, karena semangat kerja pribadi dapat mengalahkan kemalasan dalam bekerja. Salman Rusydie menuturkan, bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh guru-guru akan menjadi sebagai karakter guru itu sendiri.

Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka semangat kerja hendaknya selalu dimiliki oleh guru PAI yang mengarah pada peningkatan profesionalisme guru.

#### **F. Supervisi Pendidikan melalui Semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Pengaruh tidak langsung dari supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru melalui semangat kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,02463. Nilai tersebut menunjukkan bahwa supervisi pendidikan

melaui semangat kerja memiliki korelasi terhadap profesionalisme guru PAI sebesar 2,46% termasuk dalam kategori rendah.

Mengenai keadaan tersebut supervisi pendidikan menjadi kendala yang urgen. Melihat pengaruh langsung dari variabel supervisi pendidikan terhadap semangat kerja memiliki korelasi yang sangat rendah yaitu -0,026, sehingga akan berkaibat rendahnya pula korelasi secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru.

Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka supervisi pendidikan mealui semangat kerja hendaknya memiliki korelasi yang tinggi, sehingga mampu mempengaruhi profesionalisme guru dengan tinggi pula.

#### **G. Motivasi kerja melalui Semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap profesionalisme guru melalui semangat kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,6215774. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja melaui semangat kerja memiliki korelasi terhadap profesionalisme guru PAI sebesar 62,57% termasuk dalam kategori kuat.

Mengenai keadaan tersebut motivasi kerja dan semangat kerja sama-sama memiliki peran yang urgen. Melihat pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja memiliki korelasi yang kuat, yaitu 0,631, sehingga akan berkaibat kuat juga korelasi secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru. Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka motivasi kerja mealui semangat kerja hendaknya ditingkatkan, sehingga mampu mempengaruhi profesionalisme guru dengan tinggi pula

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang. Karena nilai *Sig* sebesar  $0,808 > 0,05$  probabilitas. Dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar  $-0,026$ .
2. Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Sig* sebesar  $0,686 > 0,05$  probabilitas. Dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar  $0,044$ .
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang, karena hasil *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar  $0,631$ .
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar  $0,547$ .
5. Semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar  $0,745$ .

6. Supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang dengan nilai koefisien total sebesar 0,025.
7. Motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang dengan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,622.

## **B. Saran**

Beberapa saran setelah mengetahui paparan data di atas adalah:

1. Pada variabel supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah perlu adanya perhatian khusus dari pihak UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jombang dalam bentuk diklat supervisi secara berkala dalam rangka meningkatkan kompetensi supervisi kepala sekolah.
2. Pada variabel motivasi kerja yang dilakukan kepala sekolah perlu untuk ditingkatkan, karena motivasi sebagai satu-satunya aktivitas yang mudah untuk dilakukan dan memiliki dampak yang luar biasa terhadap kinerja orang-orang yang termotivasi.
3. Pada lembaga pendidikan perlu kiranya kepala sekolah untuk selalu memperhatikan semangat kerja para guru dan karyawannya, karena pencapaian program kerja sekolah akan terlaksana oleh tenaga-tenaga yang semangat dalam bekerja, sehingga kualitas dan mutu sekolah akan tetap terjaga.
4. Profesionalisme guru perlu adanya penghargaan, penghargaan tersebut diberikan kepada guru yang berprestasi untuk menarik terjadinya kompetisi antar guru dan antar staf dalam hal profesionalitas guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muzayyin. 2011. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Cipta.
- Basri, Hasan. 2012. *Kapita Selekta Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Brown, M. *Effective Supervision*. New York: The MacMillan Company.
- Burhanuddin, Yusak. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Davis, A. Gery. 1994. *Effective Schools and Effective Theachers*. Toronto: Allyn and Bacon, Inc.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hammock, Robert C. and Ralp H S. Owing. 1955. *Supervising Instruction*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Hanson, E. Mark. 1938. *Educational Administration and Organizational Behavior*. Toronto: Allyn and Bacon, Inc.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Jamarah, Syaiful, Bahri. 2006. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Renika Cipta.
- Kementerian Agama RI. 2013. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
- Kimbal Wiles. 1950. *Supervision for Better Schools*. New York: Printice –Hall, Inc.
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembealajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimn. 2013. *Rekonstruksi Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Press.
- Munir, Abdulah. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah efektif*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Mukhtar dan Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Nurdin, Syafruddin. 2005. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat: Quantum Teaching.



Syukur, Fatah. 2013. *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Riski Putra.

Tim IAIN Jember. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: Program Pascasarjana.

Usman, Uzer. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Walid. 2009. *Mengajar Seni Atau Profesi*. Jember: Pena Salsabila.



## Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Supervisi Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Supervisi Pendidikan</li> <li>2. Motivasi Kerja</li> <li>3. Semangat Kerja</li> <li>4. Profesionalisme Guru</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin</li> <li>2. Memberi rasa aman</li> <li>3. Konstruktif</li> <li>4. Kreatif</li> <li>5. Realistis</li> <li>6. Sederhana</li> <li>7. Hubungan profesional</li> <li>8. Proporsional</li> <li>9. Kemandirian</li> <li>1. Merangsang aktif</li> <li>2. Mendorong lebih berprestasi</li> <li>3. Bertanggung jawab</li> <li>4. Meningkatkan kualitas produktifitas</li> <li>5. Mendorong taat peraturan</li> <li>6. Jera dalam melanggar</li> <li>7. Mengarahkan perilaku</li> <li>8. Mempertahankan prestasi</li> <li>1. Bekerja tepat waktu</li> <li>2. Memiliki acuan kinerja</li> <li>3. Perduli</li> <li>4. Mengadakan variasi</li> <li>5. Aktif berkomunikasi</li> <li>6. Optimal pengelolaan kelas</li> <li>7. Memberi tambahan</li> <li>1. Memahami tujuan</li> <li>2. Memahami psikologi</li> <li>3. Memahami siswa.</li> <li>4. Memahami teori belajar.</li> <li>5. Menguasai materi pelajaran.</li> <li>6. Menguasai metode</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendekatan Penelitian: Kuantitatif</li> <li>2. Jenis Penelitian: Regresi</li> <li>3. Informan: Guru PAI sebanyak 78 orang dari jumlah populasi 103 orang</li> <li>4. Teknik Pengumpulan data: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angket,</li> <li>• wawancara,</li> <li>• dokumentasi</li> </ul> </li> <li>5. Analisis Data: <i>path analysis</i> dengan menggunakan program SPSS versi 16,00 for windows</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adakah pengaruh supervisi pendidikan terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?</li> <li>2. Adakah pengaruh supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?</li> <li>3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?</li> <li>4. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?</li> <li>5. Adakah pengaruh semangat kerja terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016?</li> <li>6. Adakah pengaruh supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang tahun pelajaran 2015/2016?</li> <li>7. Adakah pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang tahun pelajaran 2015/2016?</li> </ol>



**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

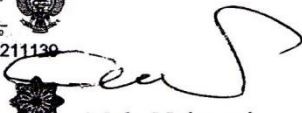
Nama : Moh. Nahrowi  
NIM : 0849114010  
Program : Magister  
Institusi : Pascasarjana IAIN Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 21 Maret 2016

Saya yang menyatakan



  
Moh. Nahrowi  
NIM. 0849114010



KEMENTERIAN AGAMA  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136  
Website:www.iain-jember.ac.id Email:

No Lampiran Perihal : In.25/PP.00.9/ PS/384 /2015  
:-  
: Permohonan Ijin Penelitian  
untuk Penyusunan Tesis

Jember, 7 Desember 2015

Kepada Yth.

.....

di-

**tempat**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : MOH. NAHROWI  
NIM : 08499114010  
Program Studi : III/Pendidikan Islam

Dalam rangka penyelesaian/penyusunan tesis, mohon diizinkan untuk mengadakan penelitian/riset selama kurang lebih 3 Bulan di lingkungan daerah / lembaga wewenang saudara.

Penelitian yang akan dilakukan adalah mengenai:

**Pengaruh Supervisi Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016**

Atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassaiamu'alaikum Wr. Wb.



**Prof. Dr. H. Miftah Arifin, M.Ag**

NIP. 19570103 199903 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENDIDIKAN**  
**KECAMATAN JOMBANG**

Jl. Ki Hajar Dewantara No. 60 Jombang Telp. (0336) 322 067 Kode Pos 68168

**J O M B A N G**

**REKOMENDASI**

Nomor : 421.7 / 205 / 413.25 / 2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drs.MASTUR.  
 Nip : 19630211 198303 1 007  
 Pangkat / Golongan : Penata Tk.I / III.D  
 Jabatan : Kepala  
 Instansi : UPT Pendidikan Kec.Jombang

merekomendasikan An:

NAMA : MOH. NAHROWI  
 NIM : 08499114010  
 PROGRAM : III / Pendidikan Islam

Untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka pelaksanaan penyusunan Tesis dengan judul **Pengaruh Supervisi Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam** Di wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016. Dimulai Tanggal 04 Januari 2016 s/d Selesai

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jombang, 30 Desember 2015

Kepala UPT Dinas Pendidikan  
 Kecamatan Jombang

**Drs. MASTUR.**  
 NIP. 19630211 198303 1 007



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PENDIDIKAN**  
**KECAMATAN JOMBANG**  
Jl. Ki Hajar Dewantara No. 60 Jombang Telp. (0336) 322 067 Kode Pos 68168  
**JOMBANG**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 421.12 / 205 / 413.25 / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. MASTUR  
NIP : 19630211 198303 1 007  
Pangkat/ Golongan : Penata Tk.1 / III.D  
Jabatan : Kepala  
Instansi : UPT Pendidikan Kecamatan Jombang

Menerangkan An.:

Nama : MOH. NAHROWI  
NIM : 0849114010  
SEMESTER : IV ( EMPAT )  
PROGRAM : Pendidikan Islam

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul **Pengaruh Supervisi Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam** di Wilayah UPT Pendidikan Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016. Mulai tanggal 04 Januari 2016 s/d 31 Maret 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.





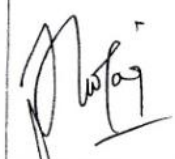

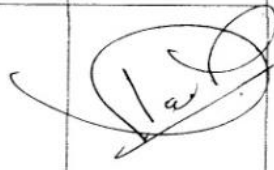

Jombang, 31 Maret 2016  
Kepala UPT Dinas Pendidikan  
Kecamatan Jombang












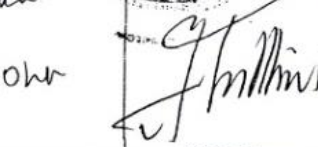


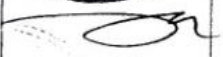


**Drs. MASTUR**  
NIP: 19630211 198303 1 007

## JURNAL PENELITIAN






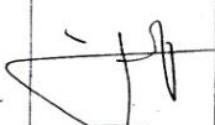
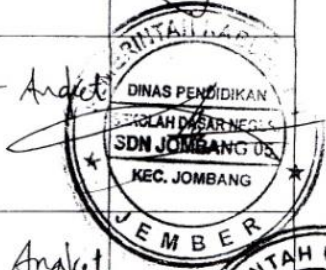

NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
1	9/12/2015	UPT Pendidikan Kec. Jombang	Mengantar Surat Permohonan Ijin Penelitian	
2	4/1/2016	UPT Pendidikan Kec. Jombang	Mengambil Surat Rekomendasi Peneliti	
3	16/1/2016	SMA Maarif Jombang	Memberikan Kuisioner	
4	16/1/2016	SMP Maarif Jombang	Memberikan Kuisioner	
5	16/1/2016	SMP N 1 Jombang	Merikan kuisioner	
6	16/1/2016	MAN 3 Jember	Memberikan Kuisioner	
7	16/1/2016	Ke MTs Maarif Jombang	Memberikan Kuisioner	
8	20/1/2016	SMP N 1 Jombang	Mengambil Kuisioner	




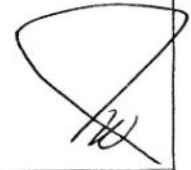

NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
9	20/2016 1	SMA Maarif Jombang	Menyerahkan Kuis	
10	20/2016 1	SMP Maarif Jombang	Menyerahkan Kuis	
11	20/2016 1	SDN Jombang 1	Menyerahkan Kuis	
12	20/2016 1	MIMA 01 Jombang	Menyerahkan Kuis	
13	20/2016 1	SMP Daruttalib Jombang	Menyerahkan Kuis	
14	22/2016 1	SDN Jombang 3 081559900800	Menyerahkan Kuis	
15	22/2016 1	SDN Keting 02 085258026910	Menyerahkan Kuis	
16	22/2016 1	MAM 3 Jember	Mengambil Kuis	

NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
17	25/2016 /1	SDN Jombang 1	Mengambil Kuisisioner	
18	25/2016 /1	SMA MAARIF Jombang	Mengambil Kuisisioner	
19	25/2016 /1	SMP MAARIF Jombang	Mengambil Kuisisioner	
20	25/2016 /1	SDN Jombang 4	Silatur Rohmi	
21	28/2016 /1	SDN Jombang 3	Mengambil Kuisisioner	
22	28/2016 /1	SDN Keting 2		
23	28/2016 /1	SDN Jombang 2		
24	28/2016 /1	SMP DARUTTAQWA		

NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
25	28/2016 /1	SMP 1 Padomasan	Mengantar Kurisior	
26	28/2016 /1	SDN Keting 3	Mengantar Kurisior	
27	28/2016 /1	SDN Padomasan 085 236 615 201	Menyerahkan Kurisior	
28	28/2016 /1	SDN Padomasan	Menyerahkan Kurisior	
29	29/2016 /1	MIMA Wringin Sari	Menyerahkan Kurisior	
30	29/2016 /1	MIMA Wringin Sari 3	Menyerahkan Kurisior	
31	29/2016 /1	MIMA ISLAMIAH	Menyerahkan Kurisior ke	
32	29/2016 /1	MIMA 09 Keting	Menyerahkan Kurisior	



NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
33	29/2016 /1	MI Wahid Hasyim II Ngampel	Menyerahkan Kursi	
34	29/2016 /1	MI Al-Hikmah Podomoran	Menyerahkan Kursi	
35	29/2016 /1	MIMA Assalam 01	Menyerahkan Kursi	
36	29/2016 /1	MIMA Wahid Hasyim Sebanar	Menyerahkan Kursi	
37	29/2016 /1	SDN Jombang IV	Mengambil Kursi	
38	29/2016 /1	STM YP 17 Jombang	Mengambil Kursi	
39	30/2016 /1	SDN Jombang 5	Mengantar Angket	
40	30/2016 /1	SDN Keting 4	Mengantar Angket	

NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	
41	4/1/2016	SDN KETING 3	Mengambil Angkat	
42	4/1/2016	SDN Padomas 01 SMS 085746149006	Mengantes	
43	4/1/2016	SDN Padomas 03	Mengantes	
44	4/1/2016	SDN Padomas 02	Mengantes Angkat	
45	4/1/2016	SDN Jombang 05	Mengambil Angkat	
46	4/1/2016	SDN Keting 7	Mengambil Angkat	
47				
48				

NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
49				
50				
51				
52				
53				
54				
55				
56				

NO	TANGGAL	INSTANSI	KEPERLUAN	TANDA TANGAN
57				
58				
59				
60				
61				
62				
63				
64				

## KEADAAN RESPONDEN

NO	LEMBAGA	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	PENDI DIKAN	MASA KERJA
1	SDN Jombang 01	Umi Khusnul Khotimah	perempuan	35 tahun	SMA	1 tahun
2	SDN Jombang 01	Itmama, S.Pd.I	perempuan	29 tahun	S1	5 tahun
3	SDN Jombang 02	Wiwik Setyowati, S.Pd.	perempuan	48 tahun	S1	30 tahun
4	SDN Jombang 03	Abdul Ghoffar, S.Ag	Laki-laki	55 tahun	S1	30 tahun
5	SDN Jombang 04	Musyarofah, S.Pd.	perempuan	56 tahun	S1	33 tahun
6	SDN Jombang 05	Siti Imroatul H. S.Pd.	perempuan	46 tahun	S1	18 tahun
7	SDN Ngampelrejo 01	Zainal Arifin. S.Ag.	Laki-laki	46 tahun	S1	23 tahun
8	SDN Ngampelrejo 02	Siti Sholiha, S.Ag	perempuan	46 tahun	S1	20 Tahun
9	SDN Keting 02	Abdul Ghoffar, S.Ag	Laki-laki	55 tahun	S1	33 tahun
10	SDN Keting 03	Syamsuddin, S.Ag.	Laki-laki	59 tahun	S1	36 tahun
11	SDN Keting 04	Zidni Ilma Nafiah, S.Pd.I	perempuan	25 tahun	S1	1 tahun
12	SDN Padomasan 02	Siti Mahdiyah, S.Pd.I	perempuan	28 tahun	S1	2 tahun
13	SDN Padomasan 03	Zainal Arifin. M.Pd.I	Laki-laki	46 tahun	S2	26 tahun
14	SDN Padomasan 04	Maisaroh, S.Pd.I	perempuan	36 tahun	S1	2 tahun
15	SDN Padomasan 05	Isnaini, S.Pd.	perempuan	45 tahun	S1	29 tahun
16	SDN Padomasan 06	Siti Sholiha, S.Ag	perempuan	46 tahun	S1	20 Tahun
17	SDNU Padomasan	Mariati, S.Pd.I	perempuan	34 tahun	S1	8 tahun
18	SDNU Padomasan	Siti Zulaikha, S.Pd.I	perempuan	31 tahun	S1	3 tahun
19	Mi. Al-Hikmah Padomasan	Sungkono, S.Pd.I	Laki-laki	55 tahun	S1	20 Tahun
20	Mi. Al-Hikmah Padomasan	Wawan Susilo	Laki-laki	32 tahun	S1	9 tahun
21	Mi. Al-Ma'arif 02 Jombang	Subakti, S.Pd.I	Laki-laki	45 tahun	S1	20 Tahun
22	Mi. Al-Ma'arif 02 Jombang	M. Zuhdi asykuri, S.Pd.I	Laki-laki	35 tahun	S1	13 tahun
23	Mi. Al-Ma'arif 02 Jombang	M. Nasyikin, S.Pd.I	Laki-laki	30 tahun	S1	6 tahun
24	Mi. Assalam Plus Wringinagung	M. Hilal, S.Pd.I	Laki-laki	45 tahun	S1	13 tahun
25	Mi. Assalam Plus Wringinagung	H. Nur Hasan, MM.	Laki-laki	48 tahun	S2	20 Tahun
26	Mi. Assalam Plus Wringinagung	Siti Aminah, S.Pd.I	perempuan	41 tahun	S1	20 Tahun
27	Mi. Daruttaqwa Jombang	Soffan Kasir, S.Ag.	Laki-laki	46 tahun	S1	17 tahun
28	Mi. Daruttaqwa Jombang	Subaikha, S.Ag.	perempuan	48 tahun	S1	23 tahun
29	Mi. Islamiyah Wringinagung	Anang Baihaqi, S.Pd.I	Laki-laki	43 tahun	S1	15 tahun
30	Mi. Islamiyah Wringinagung	Zainul Hasan, S.Pd.I	Laki-laki	35 tahun	S1	10 tahun
31	Mi. Ma'arif Wringinsari	M. Fathur Rohman, S.Pd.I	Laki-laki	45 tahun	S1	21 tahun
32	Mi. Ma'arif Wringinsari	Amin Tohari, S.Pd.I	Laki-laki	31 tahun	S1	11 tahun

33	Mi. Ma'arif 01 Jombang	Nurul Mukhtar, M.Pd.I	Laki-laki	35 tahun	S2	14 Tahun
34	Mi. Ma'arif 01 Jombang	Imam Subkhi	Laki-laki	49 tahun	SMA	25 tahun
35	Mi. Ma'arif 01 Jombang	Ahamad Feri, S.Pd.I	Laki-laki	26 tahun	S1	4 tahun
36	Mi. Ma'arif 03 Wringinagung	Ahmad Yani, S.Pd.I	Laki-laki	44 tahun	S1	19 tahun
37	Mi. Ma'arif 03 Wringinagung	Masdar, S.Ag.	Laki-laki	49 tahun	S1	25 tahun
38	Mi. Ma'arif 09 Keting	H. Ahmad Junaidi, S.Pd	Laki-laki	46 tahun	S1	22 tahun
39	Mi. Ma'arif 09 Keting	M. Syifa, S.Pd.I	Laki-laki	33 tahun	S1	8 tahun
40	Mi. Wahid Hasyim Sebanen	M. Ilyas, S.Pd.I	Laki-laki	38 tahun	S1	10 tahun
41	Mi. Wahid Hasyim Sebanen	Agus Nur Yasin, S.Pd.I	Laki-laki	30 tahun	S1	7 tahun
42	Mi. Wahid Hasyim Sebanen	Mujiono, S.pd.I	Laki-laki	49 tahun	S1	21 tahun
43	Mi. Wahid Hasyim 01 Ngampelrejo	M. Ridwan, S.Pd.I	Laki-laki	49 tahun	S1	25 tahun
44	Mi. Wahid Hasyim 01 Ngampelrejo	Nur Rohim, S.Pd.I	Laki-laki	24 tahun	S1	3 tahun
45	Mi. Wahid Hasyim 01 Ngampelrejo	M. Hafid Fuad R., M.Pd.I	Laki-laki	28 tahun	S2	2 tahun
46	Mi. Wahid Hasyim 02 Ngmpaelrejo	Muhlis, S.Pd.I	Laki-laki	47 tahun	S1	20 Tahun
47	Mi. Wahid Hasyim 02 Ngmpaelrejo	Siti Sholihah, S.Pd.I	perempuan	45 tahun	S1	15 tahun
48	Mi. Baitul Mukminin Wringinagung	M. Fathul Hamami, S.Pd.	Laki-laki	30 tahun	S1	6 tahun
49	SMPN 1 Jombang	Drs. Zaenal	Laki-laki	50 tahun	S1	25 tahun
50	SMPN 1 Jombang	Eska Diana, S.Pd.I	Laki-laki	33 tahun	S1	1 tahun
51	SMPN 2 Jombang	M. Sahrul Khumaini	Laki-laki	37 tahun	SMA	9 tahun
52	SMP AL-MA'ARIF JOMBANG	Imam Mustofa, S.Ag	Laki-laki	44 tahun	S1	3 tahun
53	SMP AL-MA'ARIF JOMBANG	Maisaroh, S.Pd.I	perempuan	36 tahun	S1	1 tahun
54	SMP AL-MA'ARIF JOMBANG	Sanat Kowi	Laki-laki	35 tahun	SMA	5 tahun
55	SMP ISLAM Padomasan	Woro Fatmawati, S.Pd.I	perempuan	31 tahun	S1	8 tahun
56	SMP ISLAM Padomasan	M. Nadzir Adnan, S.Pd.I	Laki-laki	30 tahun	S1	9 tahun
57	MTs. Mabdaul Ma'arif Jombang	Lastaman, S.Pd.I	Laki-laki	34 tahun	S1	12 tahun
58	MTs. Mabdaul Ma'arif Jombang	Abdur Rahman, S.Pd.I	Laki-laki	33 tahun	S1	8 tahun
59	MTs. Mabdaul Ma'arif Jombang	Ahmad Rofii, S.Pd.I	Laki-laki	31 tahun	S1	7 tahun
60	SMP DARUTTAQWA Jombang	Indah Winarni, S.Pd.I	perempuan	28 tahun	S1	10 tahun
61	SMP DARUTTAQWA Jombang	Iin Amindayati, S.Ag	perempuan	38 tahun	S1	18 tahun
62	SMP DARUTTAQWA Jombang	Soffan Kasir, S.Ag.	Laki-laki	46 tahun	S1	17 tahun
63	MTs. AL-QODIRI	M. Hajib Alamsyah, S.Pd.I	Laki-laki	25 tahun	S1	4 tahun
64	MTs. AL-QODIRI	M. Kholil	Laki-laki	36 tahun	SMA	6 tahun

65	MAN 3 JEMBER	H. Ismail, S.Pd.I	Laki-laki	55 tahun	S1	28 Tahun
66	MAN 3 JEMBER	Imam Mustofa, M.Pd.I	Laki-laki	43 tahun	S2	14 Tahun
67	MAN 3 JEMBER	Aliman, S.Pd.I	Laki-laki	40 tahun	S1	7 tahun
68	MAN 3 JEMBER	A. Mahdi, M.Ag	Laki-laki	42 tahun	S2	13 Tahun
69	MAN 3 JEMBER	Siti Sholiha, S.Ag	perempuan	46 tahun	S1	20 Tahun
70	MAN 3 JEMBER	Siti Nur Hasanah, S.Pd.I	perempuan	41 tahun	S1	18 tahun
71	MA NURUL ANWAR	Andik hardianto,	Laki-laki	19 tahun	SMA	1 tahun
72	STM 17 JOMBANG	Maftuhin Niam, S.Pd.I	Laki-laki	32 tahun	S1	7 tahun
73	STM 17 JOMBANG	Asfar Andi Prasetya, S.Pd.I	Laki-laki	28 tahun	S1	1 tahun
74	SMA MA'ARIF JOMBANG	M. Syifa, S.Pd.I	Laki-laki	33 tahun	S1	8 tahun
75	SMA MA'ARIF JOMBANG	M. Roziqin, S.Pd.I	Laki-laki	30 tahun	S1	11 tahun
76	SMA MA'ARIF JOMBANG	M. Syifa, S.Pd.I	Laki-laki	33 tahun	S1	11 tahun
77	SMK Ma'bdaul Ma'arif Jombang	A. Junaidi, S.Pd.I	Laki-laki	33 tahun	S1	4 tahun
78	SMK Darussalam Jombang	H. Mahmudi, S.Pd.I	Laki-laki	48 tahun	S1	5 tahun

...LITTY  
 ...LES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10 No.11 No.12 No.13 No.14 No.15 No.16 No.17 No.18 No.19 No.20  
 ...No.23  
 ...('ALL VARIABLES') ALL  
 ...=SPLIT  
 ...=TOTAL.

**Reliability**

Set3] C:\Users\anna\Documents\Uji Validitas Supervisi Pendidikan.sav

**File: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

<sup>a</sup> Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.832
		N of Items	12 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.925
		N of Items	11 <sup>b</sup>
	Total N of Items		23
Correlation Between Forms			.486
Pearson-Brown Coefficient	Equal Length		.654
	Unequal Length		.655
Gamma Split-Half Coefficient			.643

<sup>a</sup> The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11, No.12.

<sup>b</sup> The items are: No.12, No.13, No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21, No.22, No.23.



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	90.40	149.283	.377	.912
2	90.17	150.213	.336	.913
3	90.13	147.499	.481	.909
4	90.20	142.234	.634	.905
5	90.00	153.586	.270	.913
6	90.13	147.913	.520	.908
7	89.70	152.079	.501	.908
8	89.43	151.909	.796	.906
9	89.30	153.459	.785	.907
10	90.43	154.116	.392	.910
11	90.17	154.075	.352	.911
12	90.30	155.045	.312	.911
13	90.03	140.240	.843	.900
14	90.10	147.197	.561	.907
15	89.97	146.654	.646	.905
16	91.10	144.645	.429	.912
17	89.70	151.528	.418	.910
18	89.57	149.633	.561	.907
19	89.50	146.603	.725	.904
20	90.03	151.482	.435	.909
21	89.97	141.068	.845	.900
22	89.90	140.576	.845	.900
23	89.97	142.102	.797	.901

```

FILE='C:\Users\anna\Documents\Uji Validitas Motivasi Kerja.sav'
RESSESSED.
RELITY
VARIABLES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10 No.11 No.12 No.13 No.14 No.15 No.16 No.17 No.18 No.19 No.20 No.21
ALL(*ALL VARIABLES*) ALL
METHOD=SPLIT
CATEGORIES=TOTAL.
    
```

**Reliability**

```

[DataSet0] C:\Users\anna\Documents\Uji Validitas Motivasi Kerja.sav
    
```

**File: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

<sup>a</sup> Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.856
		N of Items	11 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.949
		N of Items	10 <sup>b</sup>
Total N of Items			21
Correlation Between Forms			.875
Pearson-Brown Coefficient	Equal Length		.934
	Unequal Length		.934
Spearman Split-Half Coefficient			.931

<sup>a</sup> The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11.

<sup>b</sup> The items are: No.11, No.12, No.13, No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	83.53	147.568	.874	.944
2	83.00	158.483	.319	.950
3	83.13	158.051	.347	.950
4	83.53	145.499	.877	.944
5	83.07	151.789	.855	.946
6	83.67	151.540	.407	.951
7	83.33	142.713	.685	.947
8	83.67	144.506	.616	.948
9	83.47	145.085	.712	.946
10	83.80	148.717	.464	.951
11	83.87	150.189	.463	.950
12	83.47	146.464	.710	.946
13	83.00	150.759	.759	.946
14	83.53	144.671	.756	.945
15	83.53	145.085	.901	.943
16	83.07	152.478	.635	.947
17	83.80	144.717	.771	.945
18	83.60	144.938	.855	.944
19	83.40	140.662	.778	.945
20	83.33	147.540	.876	.944
21	83.20	146.097	.921	.944

```

NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
TITLE='D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\ANGKET\Uji Validitas Profesionalisme '+
'.sav'
DELETED.
QUALITY
SAMPLES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10 No.11 No.12 No.13 No.14 No.15 No.16 No.17 No.18 No.19 No.20
No.21 No.22 No.23 No.24 No.25 No.26
(ALL VARIABLES') ALL
SPLIT
TOTAL.

```

**Reliability**

DataSet3] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\ANGKET\Uji Validitas Profesionalisme G

**File: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

<sup>a</sup> Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.927
		N of Items	13 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.835
		N of Items	13 <sup>b</sup>
	Total N of Items		26
Correlation Between Forms			.913
Kendall-Brown ...	Equal Length		.954

<sup>a</sup> The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11, No.12, No.13.

<sup>b</sup> The items are: No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21, No.22, No.23, No.24, No.25, No.26.

## Reliability Statistics

Lehman-Brown ...	Unequal Length	.954
Lehman Split-Half Coefficient		.926

1. The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11, No.12, No.13.

2. The items are: No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21, No.22, No.23, No.24, No.25, No.26.

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	102.17	149.385	.870	.937
2	102.03	151.137	.790	.939
3	102.03	154.240	.841	.938
4	102.23	161.289	.688	.940
5	102.57	163.426	.562	.942
6	102.10	167.403	.377	.944
7	102.50	162.466	.455	.943
8	102.03	167.068	.497	.943
9	102.50	154.810	.804	.939
10	103.00	159.448	.663	.941
11	103.07	161.720	.626	.941
12	102.20	156.097	.862	.938
13	102.20	156.097	.862	.938
14	102.07	168.271	.407	.943
15	102.30	163.045	.746	.940
16	102.57	171.357	.141	.946
17	102.20	169.476	.342	.944
18	102.80	158.648	.653	.941
19	102.93	167.651	.358	.944
20	102.83	154.006	.795	.939
21	102.77	159.289	.704	.940
22	102.53	158.395	.727	.940
23	102.20	161.338	.673	.941
24	102.07	156.202	.831	.938
25	102.27	177.306	-.167	.953
26	102.33	158.851	.767	.939

```

NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
FILE='C:\Users\anna\Documents\Uji Validitas Semangat Kerja.sav'
PRESSED.
ILITY
ILES=No.1 No.2 No.3 No.4 No.5 No.6 No.7 No.8 No.9 No.10 No.11 No.12 No.13 No.14 No.15 No.16 No.17 No.18 No.19 No.20 No.21 No.22 No.23
ALL VARIABLES') ALL
SPLIT
KEY-TOTAL.
    
```

**Reliability**

DataSet2] C:\Users\anna\Documents\Uji Validitas Semangat Kerja.sav

**File: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

<sup>a</sup> Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.861
		N of Items	12 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.816
		N of Items	11 <sup>b</sup>
	Total N of Items		23
Correlation Between Forms			.734
Kruskal-Brown ...	Equal Length		.847

<sup>a</sup> The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11, No.12.

<sup>b</sup> The items are: No.12, No.13, No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21, No.22, No.23.

**Reliability Statistics**

Lehman-Brown ...	Unequal Length	.847
Lehman Split-Half Coefficient		.846

The items are: No.1, No.2, No.3, No.4, No.5, No.6, No.7, No.8, No.9, No.10, No.11, No.12.

The items are: No.12, No.13, No.14, No.15, No.16, No.17, No.18, No.19, No.20, No.21, No.22, No.23.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	89.53	94.464	.650	.897
2	89.07	98.961	.337	.904
3	89.53	99.016	.388	.903
4	88.80	104.855	-.067	.910
5	88.80	99.476	.526	.901
6	89.27	94.961	.576	.899
7	89.33	91.402	.758	.894
8	89.07	96.754	.586	.899
9	89.27	93.857	.582	.899
10	89.60	92.386	.755	.895
11	89.67	91.954	.674	.896
12	89.60	95.972	.586	.899
13	89.47	100.947	.154	.909
14	89.60	96.524	.376	.904
15	89.80	91.200	.839	.893
16	89.53	92.533	.791	.894
17	89.60	94.041	.736	.896
18	90.20	92.441	.598	.898
19	90.07	98.685	.310	.905
20	89.53	91.844	.672	.896
21	89.27	100.892	.270	.905
22	89.07	99.237	.380	.903
23	90.07	93.995	.428	.904

## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.:

**Bapak/ Ibu Guru PAI SD/MI/SMP/MTs/SMA/MA/SMK**

Di Jombang

Assalamualaikum Wr. Wb.

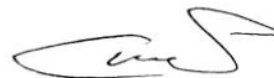
Dengan hormat, kami memohon kepada Bapak/ Ibu guru PAI untuk mengisi kuisisioner penelitian ini dengan sebenarnya. Data yang Bapak/ Ibu berikan ini akan digunakan dalam rangka penulisan tesis kami dengan judul "PENGARUH SUPERVISI PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN PROFESIONALISME GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KECAMATAN JOMBANG TAHUN PELAJARAN 2015/2016".

Kerahasiaan isi kuisisioner ini dan data Bapak/ Ibu guru PAI juga akan kami jaga sesuai dengan etika penelitian. Demikian permohonan kami, atas kesediaan dan kerja samanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Jombang, 22 Desember 2015

Hormat kami



**Moh. Nahrowi\***

\* Mahasiswa Pascasarjana IAIN Jember



**IDENTITAS RESPONDEN:**

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

**PENGISIAN KUISIONER DENGAN MENGGUNAKAN TANDA SILANG ( X )****PADA PILIHAN YANG TERSEDIA, a, b, c, d, dan e.****A. Supervisi Pendidikan**

1. Apakah Kepala sekolah melaksanakan supervisi pendidikan sesuai program kerja?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
2. Apakah Kepala sekolah tepat waktu dalam melaksanakan supervisi anda di kelas?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
3. Apakah Pelaksanaan supervisi pendidikan membuat anda nyaman?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
4. Apakah Pelaksanaan supervisi pendidikan membuat anda senang?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
5. Apakah supervisi pendidikan anda butuhkan?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
6. Apakah supervisi memperbaiki kesalahan dalam pembelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
7. Apakah supervisi pendidikan memberi konsep baru dalam pembelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
8. Apakah hasil supervise dari kepala sekolah dilaporkan sesuai dengan fakta?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
9. Apakah kelebihan anda dalam pembelajaran dilaporkan sesuai dengan fakta?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
10. Apakah kesalahan anda dalam pembelajaran dilaporkan sesuai dengan fakta?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah

11. Apakah supervisi pendidikan terlaksana dengan perlengkapan yang sederhana?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
12. Apakah supervisi pendidikan terlaksana di dalam kelas saja?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
13. Apakah supervisi pendidikan disertai dengan pedoman yang jelas?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
14. Apakah pelaksanaan supervisi pendidikan mencakup Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
15. Apakah pelaksanaan supervisi pendidikan mempertimbangkan durasi waktu?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
16. Apakah pelaksanaan supervisi pendidikan mempertimbangkan kompetensi guru?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
17. Apakah supervisi pendidikan mengarahkan guru untuk mandiri?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
18. Apakah supervisi pendidikan mengarahkan guru untuk kreatif?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

## B. Motivasi Kerja

1. Apakah Kepala sekolah memotivasi Anda untuk memiliki target dalam mengajar?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
2. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk berprestasi?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
3. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk meningkatkan kinerja?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
4. Apakah Kepala sekolah memotivasi Anda untuk bekerja hanya pada tanggung jawabnya?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
5. Apakah Kepala sekolah memotivasi Anda untuk mengajar sesuai dengan kompetensinya?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

6. Apakah Kepala sekolah menanyakan pencapaian kinerja anda?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
7. Apakah Kepala sekolah memberi tugas Anda sesuai dengan kompetensinya?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
8. Apakah Kepala sekolah mengikutkan Anda dalam diklat yang linier?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
9. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk meiningkatkan kualitas diri?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
10. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk memiliki kompetensi yang menonjol?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
11. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk memiliki siswa yang berprestasi?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
12. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk memiliki strategi tersendiri dalam mempermudah penyampaian materi?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
13. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk mengetahui peraturan?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
14. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk menaati peraturan?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
15. Apakah Kepala sekolah mendorong Anda untuk Jera dalam melanggar aturan?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
16. Apakah Kepala sekolah mengarahkan Anda berperilaku untuk mencapai tujuan?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
17. Apakah Kepala sekolah Mengarahkan Anda berperilaku sebagai teladan bagi siswa?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
18. Apakah Kepala sekolah mengarahkan Anda untuk mempertahankan prestasi sesuai dengan ketentuan kinerja?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah

### C. Semangat Kerja guru

1. Apakah Anda saat mengajar masuk kelas tepat waktu?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
2. Apakah Anda saat diberi tugas tambahan diselesaikan tepat waktu?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
3. Apakah Anda memiliki buku-buku sumber belajar?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
4. Apakah Anda membuat perencanaan pembelajaran sebelum mengajar?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
5. Apakah Anda peduli terhadap sikap setiap peserta didik dalam pembelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
6. Apakah Anda peduli terhadap kemampuan peserta didik dalam pembelajaran ?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
7. Apakah Anda peduli terhadap masalah peserta didik?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
8. Apakah Anda mengadakan variasi dalam pembelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
9. Apakah Anda menggunakan sumber pembelajaran yang banyak?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
10. Apakah siswa-siswi menyukai terhadap cara mengajar anda?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
11. Apakah Anda juga menggunakan internet untuk memperkaya bahan pembelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
12. Apakah Anda juga menggunakan media pembelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
13. Apakah Anda melakukan komunikasi dengan teman guru tentang pendidikan?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
14. Apakah Anda melakukan komunikasi dengan teman guru tentang perkembangan anak didik?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
15. Apakah Anda melakukan komunikasi dengan wali murid tentang prestasi siswa?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah

16. Apakah Anda mampu dalam pengelolaan kelas?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
17. Apakah Anda memberi waktu kepada siswa untuk konsultasi akademik?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
18. Apakah Anda memberi program tambahan pada bidang keagamaan?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah

#### D. Profesionalisme Guru

1. Apakah pembelajaran Anda mengarah pada tujuan pendidikan nasional?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
2. Apakah Anda dalam pembelajaran mengarah pada tujuan pendidikan sekolah?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
3. Apakah Anda menggunakan pendekatan psikologi pendidikan dalam pembelajaran?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
4. Apakah Anda memperhatikan perkembangan kognitif siswa dalam pembelajaran?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
5. Apakah Anda memperhatikan perkembangan psikomotorik siswa dalam pembelajaran?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
6. Apakah Anda memperhatikan perkembangan afektif siswa dalam pembelajaran?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
7. Apakah Anda memahami teori-teori belajar?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
8. Apakah Anda mengaplikasikan teori-teori belajar?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
9. Apakah Anda mengarahkan siswa untuk mengaplikasikan teori-teori belajar?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
10. Apakah Anda menguasai muatan setiap materi pelajaran?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
11. Apakah Anda menguasai SK dan KD setiap materi pelajaran?  
 a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah

12. Apakah Anda menguasai inti setiap materi pelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
13. Apakah Anda menerapkan metode dan strategi pembelajaran dengan lancar?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
14. Apakah Anda menggunakan media dan sumber belajar?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
15. Apakah Anda melaksanakan evaluasi pembelajaran secara terprogram?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
16. Apakah Anda memahami bentuk-bentuk evaluasi pembelajaran?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
17. Apakah setiap evaluasi anda mempertimbangkan tujuan evaluasi?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah
18. Apakah Anda memiliki administrasi mengajar?  
a. Selalu    b. Sering    c. Kadang-kadang    d. Jarang    e. Tidak pernah

NO. RES	SUPERVISI PENDIDIKAN																		JML	RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	76	4.22222
2	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	80	4.44444
3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	74	4.11111
4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	78	4.33333
5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	75	4.16667
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	86	4.77778
7	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	72	4
8	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	2	3	5	3	4	3	73	4.05556
9	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	77	4.27778
10	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	77	4.27778
11	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	74	4.11111
12	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73	4.05556
13	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	82	4.55556
14	4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	4	75	4.16667
15	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	72	4
16	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84	4.66667
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	88	4.88889
18	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	69	3.83333
19	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	75	4.16667
20	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	74	4.11111
21	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	68	3.77778
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	76	4.22222
23	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	81	4.5
24	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	79	4.38889
25	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	74	4.11111
26	5	5	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	75	4.16667
27	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	80	4.44444
28	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	80	4.44444
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	3	4	82	4.55556
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73	4.05556
31	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	76	4.22222
32	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	76	4.22222
33	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	75	4.16667
34	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	81	4.5
35	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	74	4.11111
36	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	73	4.05556
37	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	79	4.38889
38	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	79	4.38889
39	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	78	4.33333
40	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	77	4.27778
41	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	81	4.5
42	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	79	4.38889
43	5	4	5	4	3	3	4	4	5	3	3	5	3	4	5	2	5	4	71	3.94444
44	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	84	4.66667
45	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88	4.88889

46	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	4	4	73	4.05556	29
47	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	77	4.27778	
48	5	5	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	74	4.11111	
49	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	70	3.88889	
50	5	4	3	5	4	4	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	4	4	71	3.94444	
51	5	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	77	4.27778	
52	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	77	4.27778	
53	5	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	70	3.88889	
54	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	74	4.11111	
55	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	78	4.33333	
56	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	76	4.22222	
57	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	82	4.55556	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	74	4.11111	
59	5	4	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	75	4.16667	
60	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	76	4.22222	
61	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	71	3.94444	
62	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	79	4.38889	
63	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	72	4	
64	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	2	3	5	3	4	3	69	3.83333	
65	5	4	5	5	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	78	4.33333	
66	5	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	5	71	3.94444	
67	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	75	4.16667	
68	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	71	3.94444	
69	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	79	4.38889	
70	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	78	4.33333	
71	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4	74	4.11111	
72	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	83	4.61111	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	88	4.88889	
74	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	73	4.05556	
75	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	81	4.5	
76	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	75	4.16667	
77	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	69	3.83333	
78	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	76	4.22222	



47	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	86	4.77138	
48	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	74	4.11111	
49	5	4	5	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	77	4.27778	
50	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	77	4.27778	
51	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	82	4.55556	
52	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	80	4.44444	
53	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	80	4.44444	
54	5	4	4	4	3	5	3	4	2	5	5	5	4	5	4	3	3	4	72	4	
55	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	85	4.72222	
56	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	86	4.77778	
57	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	83	4.61111	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	80	4.44444	
59	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	74	4.11111	
60	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	85	4.72222	
61	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	73	4.05556	
62	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	81	4.5	
63	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	81	4.5	
64	5	5	5	3	3	3	3	2	3	5	4	5	3	3	3	3	4	3	65	3.61111	
65	5	5	4	1	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	76	4.22222	
66	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	71	3.94444	
67	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	75	4.16667	
68	5	4	5	3	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	73	4.05556	
69	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	72	4	
70	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	78	4.33333
71	4	3	4	3	4	3	4	2	4	5	2	5	2	3	2	3	2	3	58	3.22222	
72	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	83	4.61111	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	88	4.88889	
74	4	5	4	2	3	3	2	4	5	5	2	5	4	4	3	5	5	3	68	3.77778	
75	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	86	4.77778	
76	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	72	4	
77	5	5	5	4	4	4	3	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	78	4.33333	
78	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	77	4.27778	

# IAIN JEMBER

NO. RES	SEMANGAT KERJA																		JML	132 RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	83	4.61111
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	87	4.83333
3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	82	4.55556
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	82	4.55556
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	76	4.22222
6	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	3	5	78	4.33333
7	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	74	4.11111
8	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	73	4.05556
9	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	73	4.05556
10	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	2	2	3	3	3	4	2	5	68	3.77778
11	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	65	3.61111
12	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	77	4.27778
13	5	4	4	2	4	4	5	3	5	5	3	3	4	4	2	3	3	4	67	3.72222
14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	82	4.55556
15	5	5	3	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	5	68	3.77778
16	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	76	4.22222
17	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	84	4.66667
18	5	4	2	2	3	3	5	3	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	66	3.66667
19	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	77	4.27778
20	5	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	71	3.94444
21	5	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	76	4.22222
22	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	2	4	5	5	3	4	5	77	4.27778
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	85	4.72222
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	80	4.44444
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	80	4.44444
26	3	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	74	4.11111
27	4	4	4	5	5	5	5	2	4	5	4	3	3	3	5	4	3	5	73	4.05556
28	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	78	4.33333
29	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	81	4.5
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	86	4.77778	
31	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	83	4.61111
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	89	4.94444
33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	80	4.44444
34	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	3	80	4.44444
35	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	3	78	4.33333
36	4	5	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	2	69	3.83333
37	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	77	4.27778
38	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	2	5	3	3	5	4	2	3	69	3.83333
39	5	5	3	3	2	2	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	72	4
40	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	79	4.38889
41	3	5	4	2	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	4	73	4.05556
42	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	3	80	4.44444
43	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	3	73	4.05556
44	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	81	4.5
45	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	85	4.72222
46	5	4	2	2	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	71	3.94444

47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	80	4.4444
48	4	4	3	2	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	2	69	3.83333
49	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	74	4.11111
50	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	82	4.55556
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4.88889
52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	81	4.5
53	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	82	4.55556
54	5	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	77	4.27778
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	3	76	4.22222
56	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	3	3	76	4.22222
57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	85	4.72222
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	88	4.88889
59	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	83	4.61111
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	85	4.72222	
61	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	79	4.38889
62	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	81	4.5
63	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	76	4.22222
64	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	2	70	3.88889
65	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	78	4.33333
66	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	4	2	3	75	4.16667
67	5	5	3	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	74	4.11111
68	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	73	4.05556
69	3	4	4	2	4	4	5	5	5	3	3	5	2	2	5	3	3	2	64	3.55556
70	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	3	79	4.38889
71	5	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	68	3.77778
72	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	78	4.33333
73	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	82	4.55556
74	5	4	2	2	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	2	3	4	5	68	3.77778
75	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	79	4.38889
76	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	69	3.83333
77	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	76	4.22222
78	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	79	4.38889

# IAIN JEMBER

NO. RES	PROFESIONALISME GURU																		134 JML	RATA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	81	4.5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.9444
3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	86	4.7778
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	80	4.4444
5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	69	3.8333
6	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	84	4.6667
7	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4.2222
8	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	63	3.5
9	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	76	4.2222
10	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	78	4.3333	
11	5	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	4	2	4	3	69	3.8333
12	3	4	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	73	4.0556
13	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	69	3.8333
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	3	5	3	81	4.5
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	72	4
16	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	82	4.5556
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	83	4.6111
18	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	80	4.4444
19	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	80	4.4444
20	5	4	4	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	72	4
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	79	4.3889
22	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	79	4.3889
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.9444
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4.8889
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88	4.8889
26	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	77	4.2778
27	4	4	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	75	4.1667
28	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	78	4.3333
29	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	84	4.6667
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.9444
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	89	4.9444
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	82	4.5556
33	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	4	4	3	3	74	4.1111
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	86	4.7778
35	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	80	4.4444
36	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	68	3.7778
37	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	79	4.3889
38	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	80	4.4444
39	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77	4.2778
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	74	4.1111
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	74	4.1111
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	3	83	4.6111
43	3	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	5	5	4	4	3	4	69	3.8333
44	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	84	4.6667	
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	84	4.6667
46	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	79	4.3889

```
FILE='D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav'.
ASET NAME DataSet0 WINDOW=FRONT.
NAME VARIABLES=X1 X2 Y Z
PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
COMPARE GROUP
STATISTICS DESCRIPTIVES
INTERVAL 95
MISSING LISTWISE
TOTAL.
```

more

DataSet1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Persepsi Pendidikan	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%
Persepsi Kerja	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%
Persepsi Tanggung Jawab Kerja	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%
Persepsi Profesionalisme Guru	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%

**Descriptives**

		Statistic	Std. Error
Persepsi Pendidikan	Mean	76.40	.514
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	75.37	
	Upper Bound	77.42	
	5% Trimmed Mean	76.20	
	Median	76.00	
	Variance	20.606	
	Std. Deviation	4.539	
	Minimum	68	
	Maximum	88	
	Range	20	

## Descriptives

			Statistic	Std. Error
Pelayanan Pendidikan	Interquartile Range		6	
	Skewness		.594	.272
	Kurtosis		.213	.538
Kualitas Kerja	Mean		76.94	.708
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	75.53	
		Upper Bound	78.35	
	5% Trimmed Mean		77.18	
	Median		78.00	
	Variance		39.152	
	Std. Deviation		6.257	
	Minimum		58	
	Maximum		88	
	Range		30	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		-.505	.272
	Kurtosis		.202	.538
Kepuasan Kerja	Mean		77.08	.667
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	75.75	
		Upper Bound	78.41	
	5% Trimmed Mean		77.11	
	Median		77.50	
	Variance		34.747	
	Std. Deviation		5.895	
	Minimum		64	
	Maximum		89	
	Range		25	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		-.187	.272
	Kurtosis		-.569	.538
Profesionalisme Guru	Mean		78.53	.708
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	77.12	
		Upper Bound	79.93	
	5% Trimmed Mean		78.63	
	Median		79.00	
	Variance		39.058	
	Std. Deviation		6.250	
	Minimum		63	
	Maximum		89	
	Range		26	
	Interquartile Range		10	
	Skewness		-.112	.272
	Kurtosis		-.523	.538

## Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Supervisi Pendidikan	.099	78	.056	.966	78	.034
Parasi Kerja	.081	78	.200	.971	78	.067
Pangant Kerja	.081	78	.200	.982	78	.335
Profesionalisme Guru	.066	78	.200	.976	78	.145

<sup>a</sup> Lilliefors Significance Correction

<sup>b</sup> This is a lower bound of the true significance.

## Supervisi Pendidikan

Supervisi Pendidikan Stem-and-Leaf Plot

```

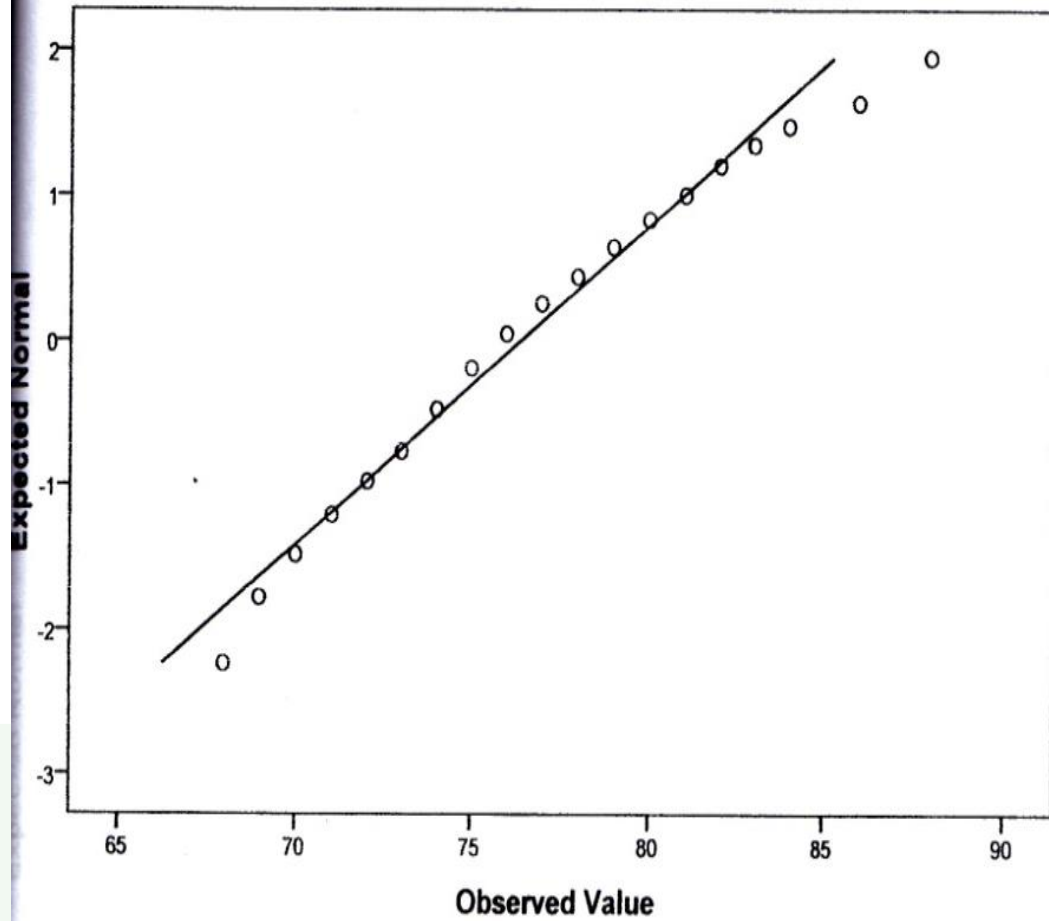
Frequency      Stem      Leaf
-----
  4.00          6 .  8999
 25.00          7 .  0011111222333333444444444
 32.00          7 .  555555556666666677777788888999999
 13.00          8 .  0001111222344
  4.00          8 .  6888

```

```

Stem width:      10
Each leaf:       1 case(s)

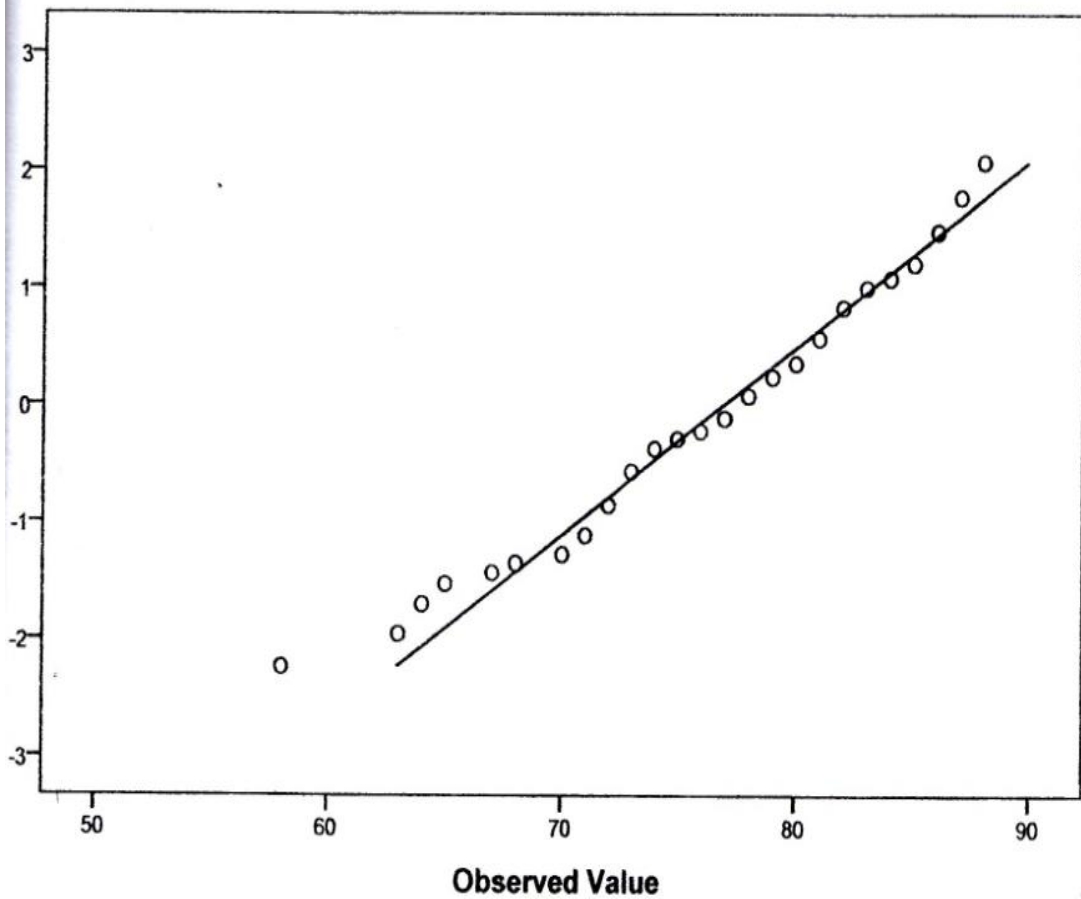
```

**Normal Q-Q Plot of Supervisi Pendidikan**



```
10.00      8 . 00001111111122222334  
10.00      8 . 5556666788  
  
width:      10  
leaf:       1 case(s)
```

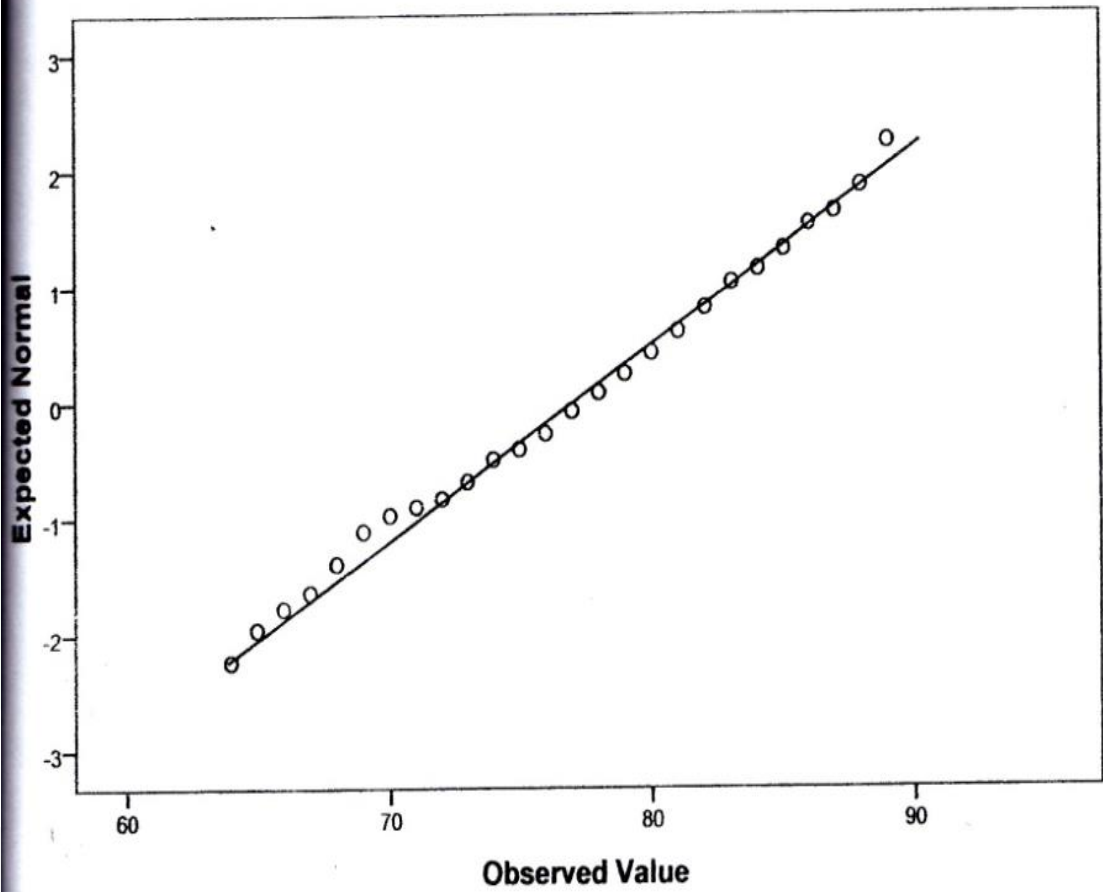
**Normal Q-Q Plot of Motivasi Kerja**



9.00      8 . 555567889

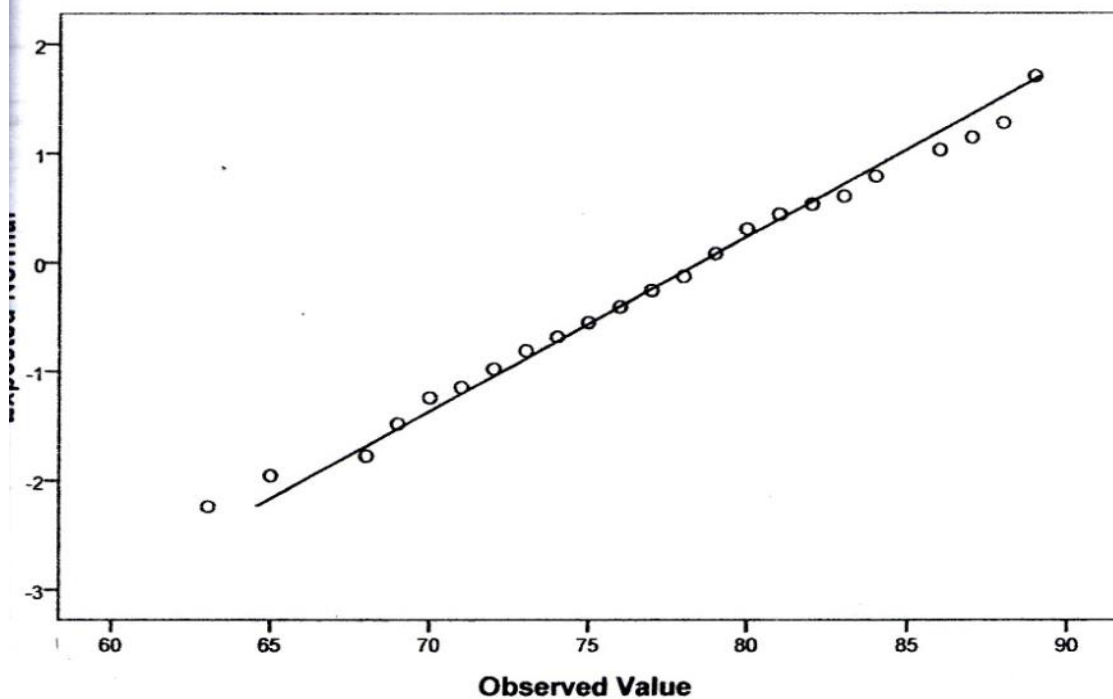
width:      10  
leaf:      1 case(s)

**Normal Q-Q Plot of Semangat Kerja**



13.00            8 . 6667888999999  
width:            10  
leaf:             1 case(s)

**Normal Q-Q Plot of Profesionalisme Guru**



Y Z BY X1  
 STATISTICS HOMOGENEITY  
 MISSING ANALYSIS.

**eway**

Set1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

**Test of Homogeneity of Variances**

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
angat Kerja	1.182	15	59	.310
esionalisme Guru	2.097	15	59	.023

**ANOVA**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
angat Kerja	Between Groups	622.585	18	34.588	.994	.479
	Within Groups	2052.954	59	34.796		
	Total	2675.538	77			
esionalisme Guru	Between Groups	574.090	18	31.894	.773	.721
	Within Groups	2433.359	59	41.243		
	Total	3007.449	77			

NS TABLES=Z Y BY X1 X2  
 CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 STATISTICS ANOVA LINEARITY.

**ans**

Set1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
esionalisme Guru * pervisi Pendidikan	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Semangat Kerja * Supervisi Pendidikan	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%
Profesionalisme Guru * Motivasi Kerja	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%
Semangat Kerja * Motivasi Kerja	78	100.0%	0	.0%	78	100.0%

## Profesionalisme Guru Semangat Kerja \* Supervisi Pendidikan

## ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Profesionalisme Guru * Supervisi Pendidikan	Between Groups	(Combined)	574.090	18	31.894
		Linearity	351.406	1	351.406
		Deviation from Linearity	222.684	17	13.099
	Within Groups		2433.359	59	41.243
	Total		3007.449	77	
Semangat Kerja * Supervisi Pendidikan	Between Groups	(Combined)	622.585	18	34.588
		Linearity	244.315	1	244.315
		Deviation from Linearity	378.270	17	22.251
	Within Groups		2052.954	59	34.796
	Total		2675.538	77	

## ANOVA Table

			F	Sig.
Profesionalisme Guru * Supervisi Pendidikan	Between Groups	(Combined)	.773	.721
		Linearity	8.520	.005
		Deviation from Linearity	.318	.994
	Within Groups			
	Total			
Semangat Kerja * Supervisi Pendidikan	Between Groups	(Combined)	.994	.479
		Linearity	7.021	.010
		Deviation from Linearity	.639	.846
	Within Groups			
	Total			

## Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Profesionalisme Guru * Supervisi Pendidikan	.342	.117	.437	.191
Semangat Kerja * Supervisi Pendidikan	.302	.091	.482	.233

### Profesionalisme Guru Semangat Kerja \* Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
Profesionalisme Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1728.483	24	72.020
		Linearity	1067.146	1	1067.146
		Deviation from Linearity	661.338	23	28.754
	Within Groups		1278.965	53	24.131
	Total		3007.449	77	
Semangat Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1518.018	24	63.251
		Linearity	1020.959	1	1020.959
		Deviation from Linearity	497.059	23	21.611
	Within Groups		1157.520	53	21.840
	Total		2675.538	77	

ANOVA Table

			F	Sig.
Profesionalisme Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2.984	.000
		Linearity	44.222	.000
		Deviation from Linearity	1.192	.293
	Within Groups			
	Total			
Semangat Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2.896	.001
		Linearity	46.747	.000
		Deviation from Linearity	.990	.493
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Profesionalisme Guru * Motivasi Kerja	.596	.355	.758	.575
Semangat Kerja * Motivasi Kerja	.618	.382	.753	.567

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X1 X2.

## Regression

ataSet1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

## Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.366	4.695

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1022.276	2	511.138	23.188	.000 <sup>a</sup>
Residual	1653.262	75	22.043		
Total	2675.538	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.902	9.290		3.649	.000
	Supervisi Pendidikan	-.034	.138	-.026	-.244	.808
	Motivasi Kerja	.595	.100	.631	5.941	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Supervisi Pendidikan	.730	1.370
	Motivasi Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

## Collinearity Diagnostics

Mode	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Supervisi Pendidikan	Motivasi Kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	29.800	.32	.04	.88
	3	.002	42.894	.68	.96	.12

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

## REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X1 X2.

```

## Regression

DataSet1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

## Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.339	5.081

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1071.406	2	535.703	20.753	.000 <sup>a</sup>
Residual	1936.042	75	25.814		
Total	3007.449	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru



## Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Supervisi Pendidikan	.730	1.370
Motivasi Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

## Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Supervisi Pendidikan	Motivasi Kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
2	2	.003	29.800	.32	.04	.88
3	3	.002	42.894	.68	.96	.12

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2 Y Z
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlations

DataSet1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

Correlations

		Supervisi Pendidikan	Motivasi Kerja	Semangat Kerja	Profesionalisme Guru
Supervisi Pendidikan	Pearson Correlation	1	.520**	.302**	.342**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.002
	N	78	78	78	78
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.520**	1	.618**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	78	78	78	78
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.302**	.618**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000
	N	78	78	78	78
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.342**	.596**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	
	N	78	78	78	78

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

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NCORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) (*ZPRED ,Y)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE PRED MCIN ICIN.
    
```

## Regression

[DataSet1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat Kerja	77.08	5.895	78
Supervisi Pendidikan	76.40	4.539	78
Motivasi Kerja	76.94	6.257	78

### Correlations

		Semangat Kerja	Supervisi Pendidikan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Semangat Kerja	1.000	.302	.618
	Supervisi Pendidikan	.302	1.000	.520
	Motivasi Kerja	.618	.520	1.000
Sig. (1-tailed)	Semangat Kerja		.004	.000
	Supervisi Pendidikan	.004		.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	
N	Semangat Kerja	78	78	78
	Supervisi Pendidikan	78	78	78
	Motivasi Kerja	78	78	78

### Variables Entered/Removed

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

### Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 <sup>a</sup>	.382	.366	4.695

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1022.276	2	511.138	23.188	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1653.262	75	22.043		

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Total	2675.538	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.902	9.290		3.649	.000
	Supervisi Pendidikan	-.034	.138	-.026	-.244	.808
	Motivasi Kerja	.595	.100	.631	5.941	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Supervisi Pendidikan	.730	1.370
	Motivasi Kerja	.730	1.370

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

## Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Supervisi Pendidikan	Motivasi Kerja
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	29.800	.32	.04	.88
	3	.002	42.894	.68	.96	.12

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	65.90	83.27	77.08	3.644	78
Std. Predicted Value	-3.068	1.698	.000	1.000	78
Standard Error of Predicted Value	.535	1.826	.879	.276	78
Adjusted Predicted Value	65.52	83.41	77.09	3.673	78

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

**Residuals Statistics**

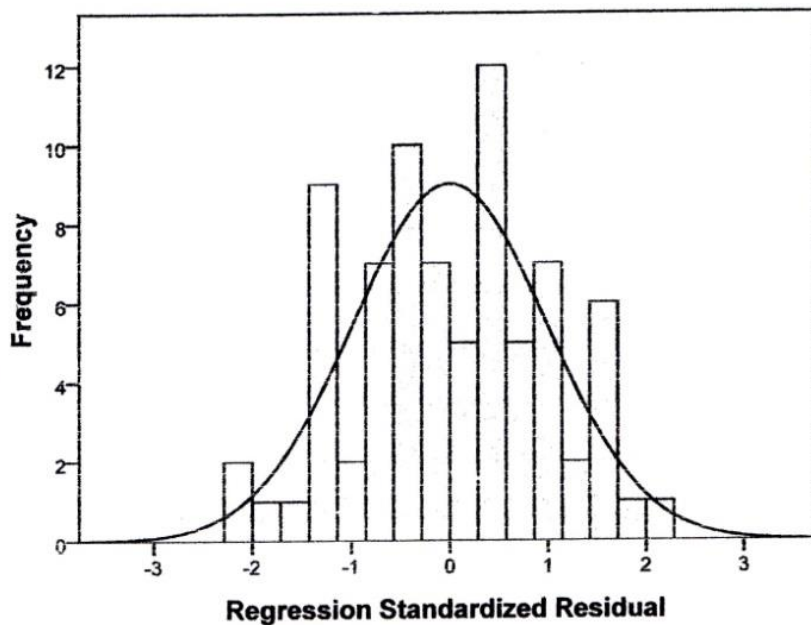
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Residual	-10.054	9.493	.000	4.634	78
Std. Residual	-2.141	2.022	.000	.987	78
Stud. Residual	-2.183	2.044	-.002	1.003	78
Deleted Residual	-10.452	9.702	-.014	4.788	78
Stud. Deleted Residual	-2.241	2.089	-.002	1.013	78
Mahal. Distance	.012	10.655	1.974	1.985	78
Cook's Distance	.000	.065	.011	.014	78
Centered Leverage Value	.000	.138	.026	.026	78

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

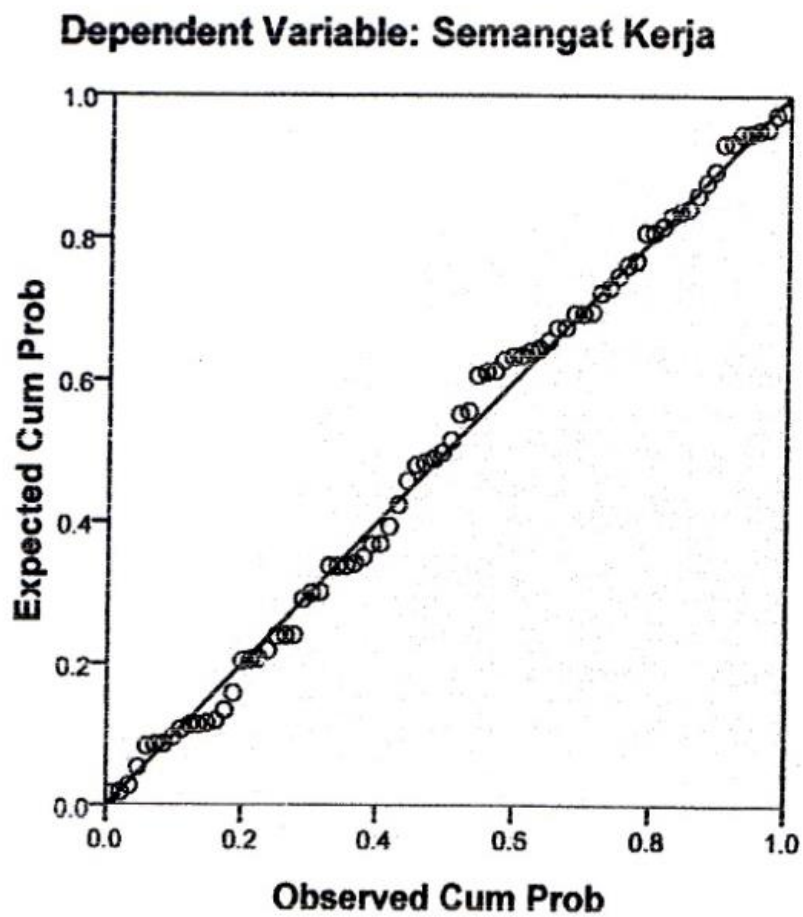
**Charts**

**Histogram**

**Dependent Variable: Semangat Kerja**

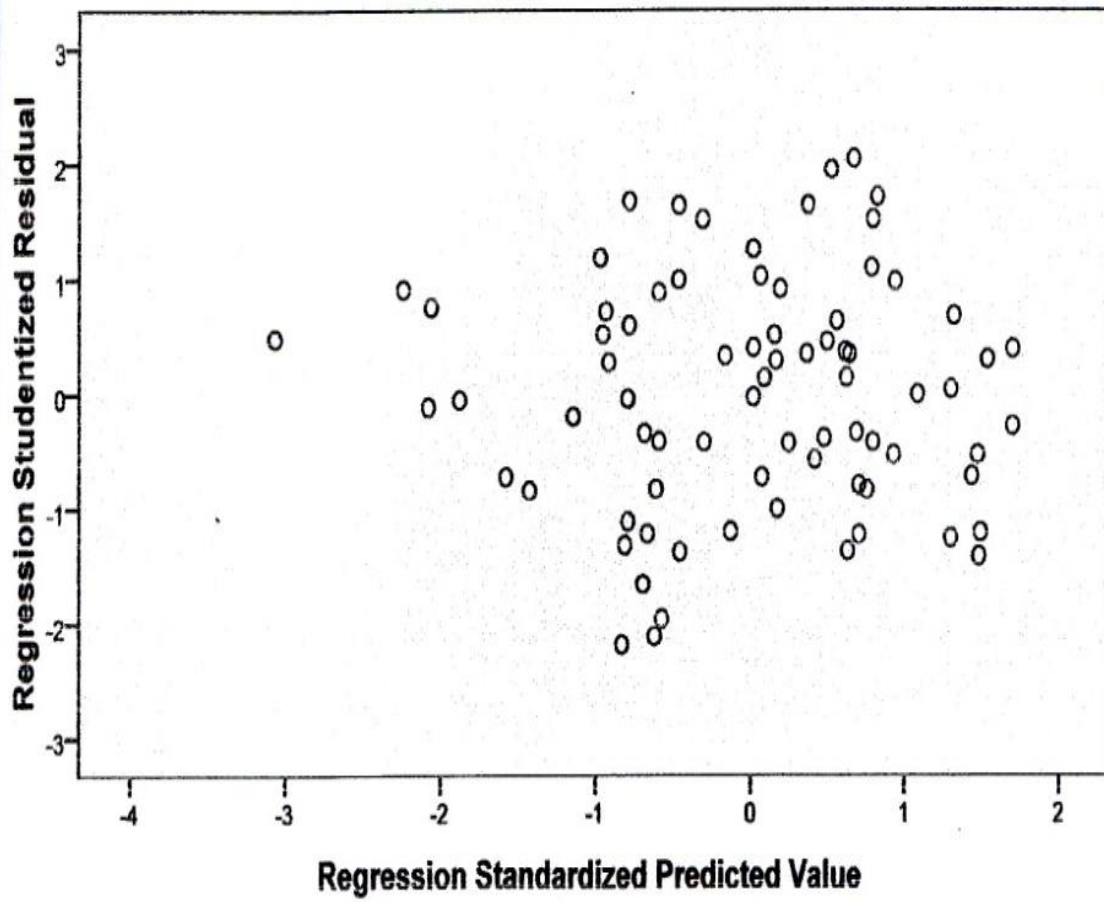


### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



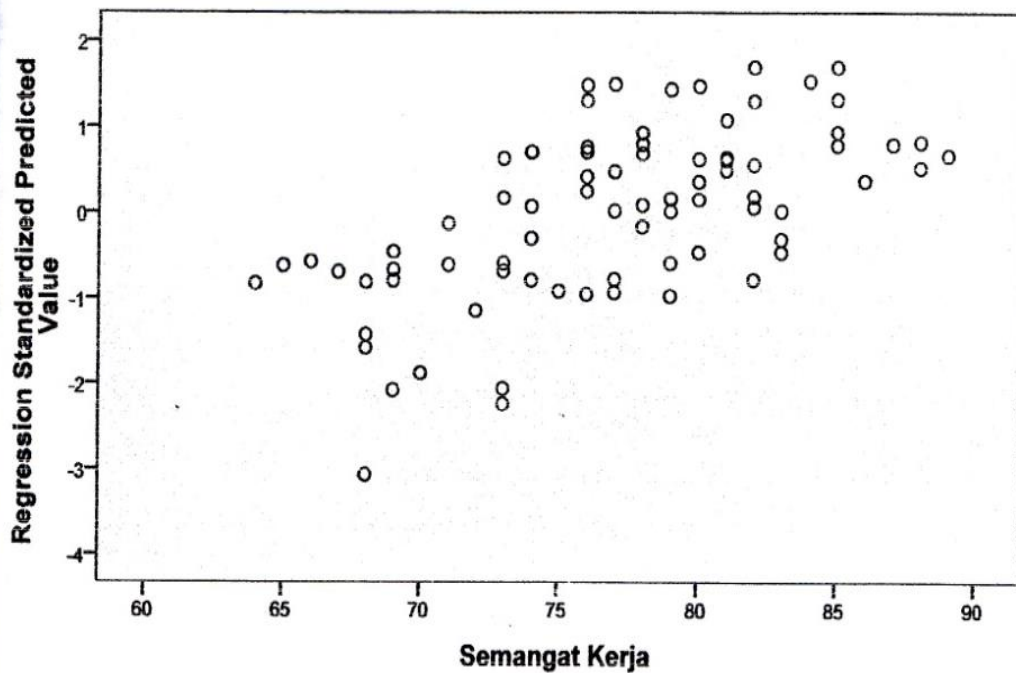
### Scatterplot

Dependent Variable: Semangat Kerja



### Scatterplot

Dependent Variable: Semangat Kerja



### REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) (*SDRESID ,*ZPRED) (*ZPRED ,Z)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE PRED MCIN ICIN.

```

### Regression



[DataSet1] D:\S2 KANGMAS\TESIS\TESIIS NAHROWI\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesionalisme Guru	78.53	6.250	78
Supervisi Pendidikan	76.40	4.539	78
Motivasi Kerja	76.94	6.257	78

### Correlations

		Profesionalisme Guru	Supervisi Pendidikan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Profesionalisme Guru	1.000	.342	.596
	Supervisi Pendidikan	.342	1.000	.520
	Motivasi Kerja	.596	.520	1.000
Sig. (1-tailed)	Profesionalisme Guru		.001	.000
	Supervisi Pendidikan	.001		.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	
N	Profesionalisme Guru	78	78	78
	Supervisi Pendidikan	78	78	78
	Motivasi Kerja	78	78	78

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.339	5.081

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.406	2	535.703	20.753	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1936.042	75	25.814		
	Total	3007.449	77			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Supervisi Pendidikan

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.877	10.053		2.972	.004
	Supervisi Pendidikan	.061	.149	.044	.406	.686
	Motivasi Kerja	.572	.108	.573	5.281	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Residuals Statistics<sup>a</sup>

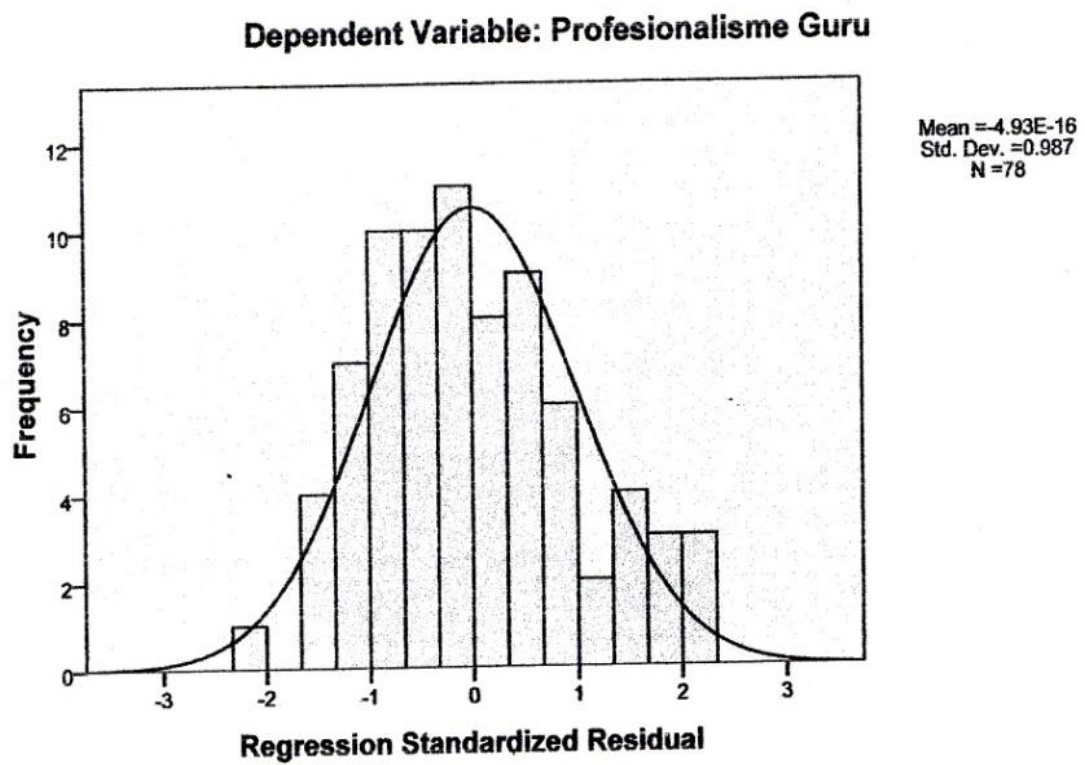
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	67.55	85.56	78.53	3.730	78
Std. Predicted Value	-2.943	1.886	.000	1.000	78
Standard Error of Predicted Value	.579	1.976	.951	.298	78
Adjusted Predicted Value	67.11	85.73	78.55	3.752	78
Residual	-10.860	11.606	.000	5.014	78
Std. Residual	-2.137	2.284	.000	.987	78
Stud. Residual	-2.179	2.301	-.002	1.003	78
Deleted Residual	-11.290	11.773	-.025	5.183	78
Stud. Deleted Residual	-2.237	2.370	.000	1.014	78
Mahal. Distance	.012	10.655	1.974	1.985	78
Cook's Distance	.000	.066	.011	.014	78
Centered Leverage Value	.000	.138	.026	.026	78

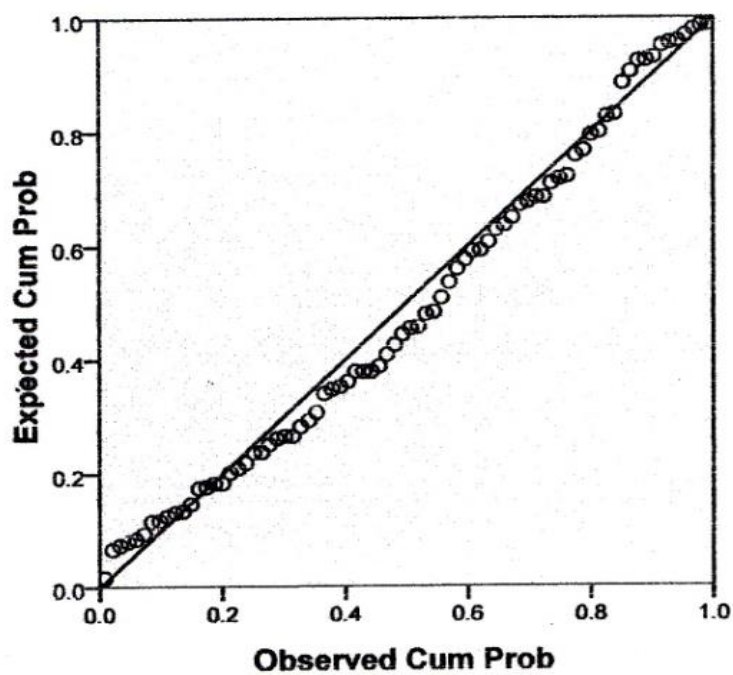
a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

## Charts

IAIN JEMBER

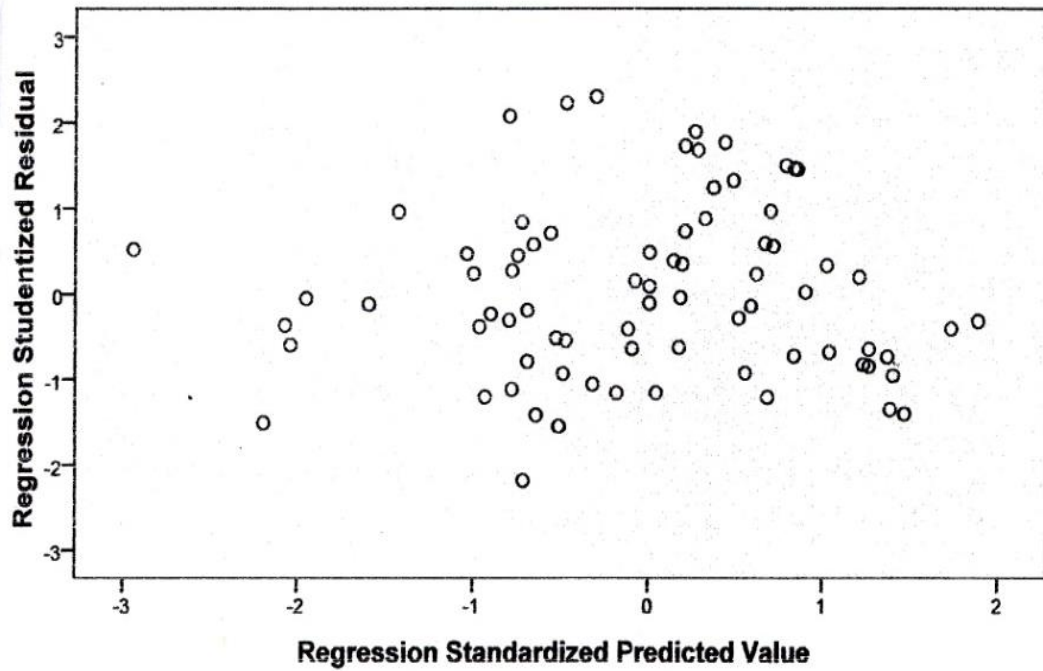
## Histogram



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Profesionalisme Guru**

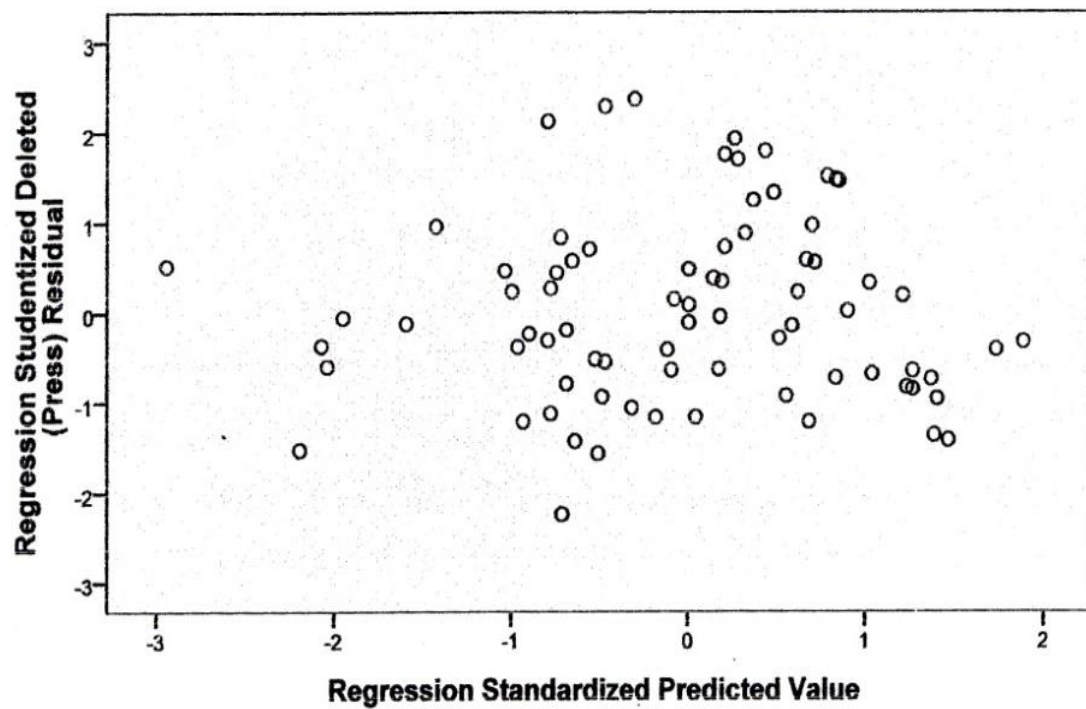
### Scatterplot

Dependent Variable: Profesionalisme Guru



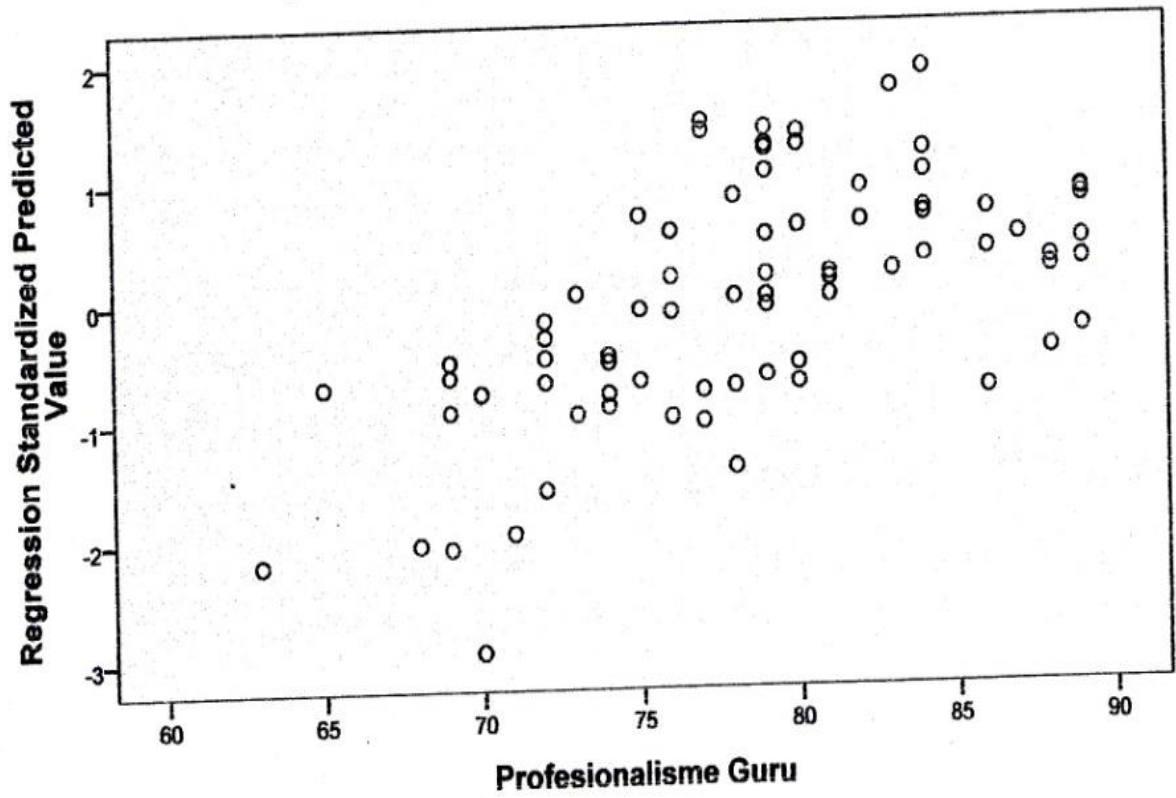
### Scatterplot

Dependent Variable: Profesionalisme Guru



### Scatterplot

Dependent Variable: Profesionalisme Guru



## Regression

DataSet1] D:\TESIS KULO\tesis akan diajukan\PENGOLAHAN DATA 3.sav

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesionalisme Guru	78.53	6.250	78
Semangat Kerja	77.08	5.895	78

### Correlations

		Profesionalisme Guru	Semangat Kerja
Pearson Correlation	Profesionalisme Guru	1.000	.754
	Semangat Kerja	.754	1.000
Sig. (1-tailed)	Profesionalisme Guru		.000
	Semangat Kerja	.000	
N	Profesionalisme Guru	78	78
	Semangat Kerja	78	78

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat Kerja <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.563	4.130	.569	100.357	1	76

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	Change Statistics
	Sig. F Change
1	.000

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru



ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1711.409	1	1711.409	100.357	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1296.039	76	17.053		
	Total	3007.449	77			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.881	6.171		2.735	.008
	Semangat Kerja	.800	.080	.754	10.018	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Residuals Statistics<sup>a</sup>

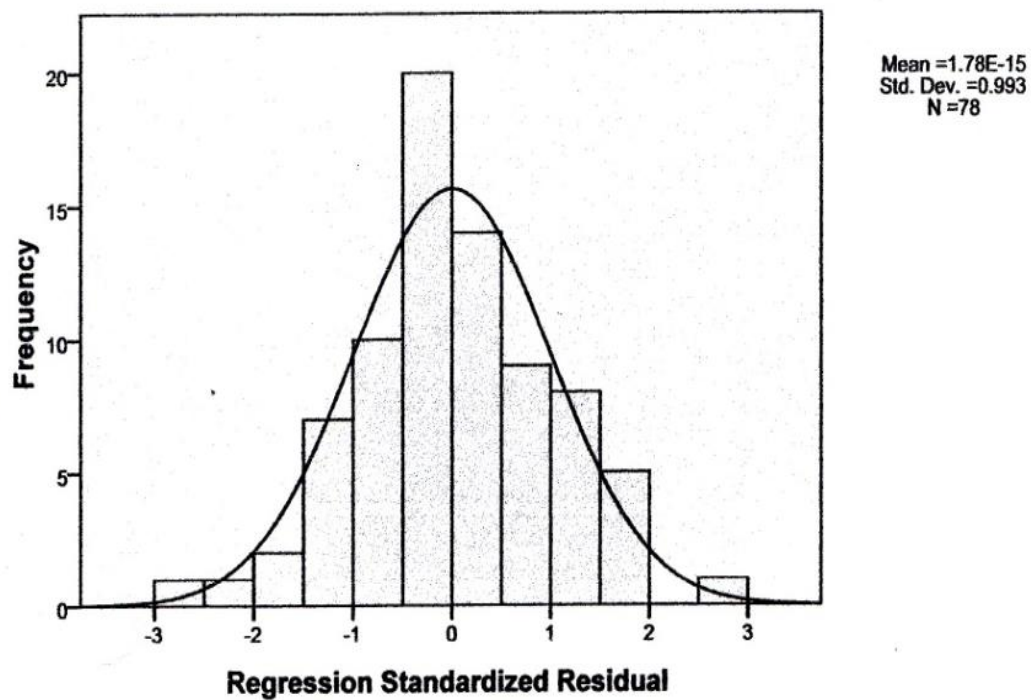
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	68.07	88.06	78.53	4.714	78
Std. Predicted Value	-2.218	2.023	.000	1.000	78
Standard Error of Predicted Value	.468	1.144	.638	.177	78
Adjusted Predicted Value	68.32	88.49	78.52	4.730	78
Residual	-12.265	10.333	.000	4.103	78
Std. Residual	-2.970	2.502	.000	.993	78
Stud. Residual	-2.999	2.579	.001	1.007	78
Deleted Residual	-12.503	10.978	.009	4.219	78
Stud. Deleted Residual	-3.173	2.682	.001	1.024	78
Mahal. Distance	.000	4.921	.987	1.172	78
Cook's Distance	.000	.207	.014	.029	78
Centered Leverage Value	.000	.064	.013	.015	78

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

## Charts

### Histogram

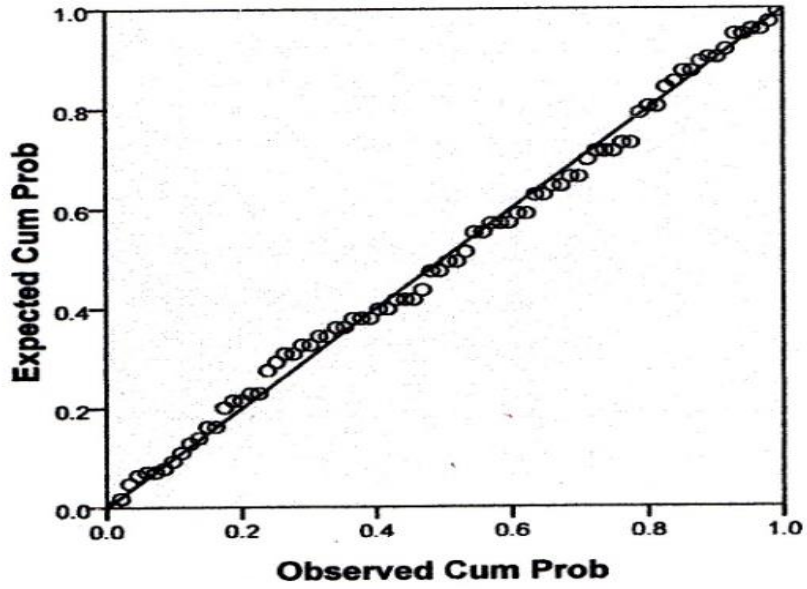
Dependent Variable: Profesionalisme Guru



# IAIN JEMBER

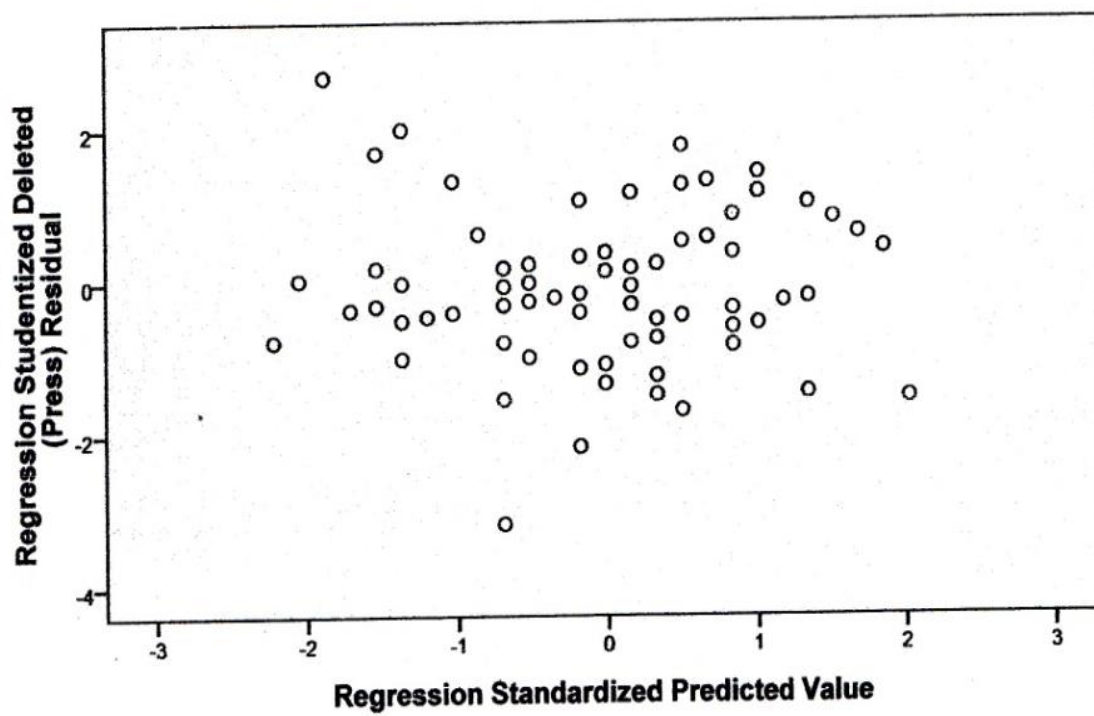
### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Profesionalisme Guru



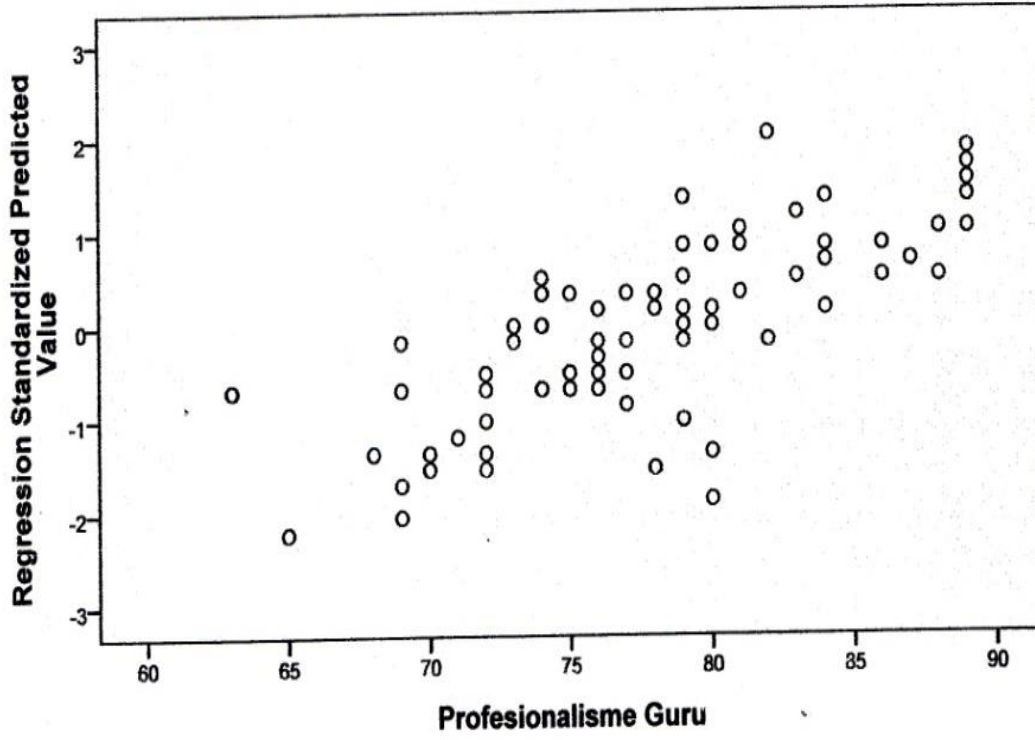
### Scatterplot

Dependent Variable: Profesionalisme Guru



# Scatterplot

Dependent Variable: Profesionalisme Guru



N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	250	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

## RIWAYAT HIDUP

Moh. Nahrowi dilahirkan di Jember, Jawa Timur pada tanggal 27 Oktober 1986, anak keenam dari tujuh bersaudara, pasangan Bapak Sarpil dan Ibu Suprehati, alamat dusun krajan II RT 01 RW 27 Desa Jombang Kecamatan Jombang Kabupaten Jember Jawa Timur, HP. 085791921755, alamat email: moh.nahrowi@gmail.com.

Pendidikan dasar di MI. Al-Ma'arif 02 Jombang Jember lulus tahun 1999, kemudian melanjutkan di MTs Mabdaul Ma'arif Jombang Jember lulus pada tahun 2002, kemudian ia melanjutkan ke MAN Jember 3 lulus tahun 2006. Pendidikan berikutnya ditempuh di Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Falah As-Sunniyyah Kencong Jember jurusan tarbiyah lulus tahun 2010. Ia juga pernah menjadi santri di Pondok Pesantren Mabdaul Ma'arif Jombang Jember pengasuh KH. Achmad Zaini Syafawi. Mulai tahun 1999 sampai dengan 2009.

Karier sebagai tenaga pengajar ia mulai tahun 2006 sebagai staf Tata Usaha dan mengajar muatan lokal di MI. Al-Ma'arif 02 Jombang Jember sampai dengan sekarang. Mengajar di Pondok Pesantren Mabdaul Ma'arif Jombang Jember. Mulai tahun 2009 sampai dengan sekarang.

Semasa menjadi siswa dan mahasiswa ia juga aktif mengikuti organisasi antara lain; Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS), PRAMUKA, Palang Merah Remaja (PMR), Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU) mulai dari ranting sampai dengan cabang, Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM).

Pada tahun 2014 ia menikah dengan Anik Nur Maidah dan telah dikarunia satu putra: Ahmad Isyroqul Hammam.

**PENGARUH SUPERVISI PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA DAN PROFESIONALISME  
GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI KECAMATAN JOMBANG  
TAHUN PELAJARAN 2015/2016**

Moh. Nahrowi

*(Mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Jember)*

**ABSTRAK**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis regresi linier dengan menggunakan metode *phat analisis*. Data dalam penelitian ini berupa data primer berasal dari sampel 78 orang dari populasi 103 orang guru PAI sekecamatan Jombang, dengan taraf kesalahan 5%. Uji hipotesis dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang. Karena nilai *Signifikansi* sebesar  $0,808 > 0,05$  probabilitas, dengan pengaruh langsung sebesar  $-0,026$ . (2) Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Signifikansi* sebesar  $0,686 > 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,044$ . (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang, karena hasil *Signifikansi* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,631$ . (4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena *Signifikansi* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,574$ . (5) Semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Signifikansi* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. dengan pengaruh langsung sebesar  $0,745$ . (6) Supervisi pendidikan dan semangat kerja secara total berpengaruh rendah terhadap profesionalisme guru sebesar  $0,025$ . (7) Motivasi kerja dan semangat kerja secara total berpengaruh kuat terhadap profesionalisme guru sebesar  $0,622$ .

Kata Kunci: Supervisi Pendidikan, Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Profesionalisme Guru

**PENDAHULUAN**

Perkembangan supervisi pendidikan disekolah yang sudah maju, dapat dilihat bahwa peran supervisor telah berkembang secara bertahap dengan standarisasi yang *akuntable*. Format penilaian yang lengkap dalam supervisi pendidikan menjadikan hal yang terkecil dalam pelaksanaan pendidikan dapat diamati.

Di dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah ditegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi menejerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial dan kompetensi kewirausahaan<sup>1</sup>. Dengan Permendiknas tersebut berarti seorang kepala sekolah harus kompeten dalam melakukan supervisi terhadap guru-guru yang dipimpinnya.

---

<sup>1</sup> Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah*



Begitu juga dengan motivasi dalam dunia pendidikan penting untuk dilakukan. Untuk meningkatkan kualitas sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung, dari intern lembaga atau ekstern lembaga, dari diri sendiri maupun orang lain, misalnya pengawas sekolah memberi motivasi kepada para kepala sekolah, kepala sekolah memberi motivasi kepada para guru, para guru memberi motivasi kepada siswa dan juga kepada wali murid dan begitu seterusnya.

Semangat kerja yang tinggi dari guru menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam pembelajaran. Semangat kerja guru mutlak harus dimiliki oleh pendidik, karena semangat guru yang tinggi dapat mencapai target yang ingin dicapai secara maksimal.

Profesionalisme sebagai seorang guru harus selalu ditingkatkan khususnya guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, sebagaimana yang telah disebutkan dalam Undang-undang No. 14 tahun 2005 Bab 2, Pasal 6 Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem Pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan Pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab<sup>2</sup>.

Disamping sebagai supervisor kepala sekolah juga sebagai motivator. Dalam hal ini kepala sekolah berkewajiban untuk memotivasi seluruh guru dan juga staf dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk pelaksanaan motivasi kerja dari kepala sekolah kepada guru PAI di kecamatan Jombang kurang optimal.

Temuan awal dilapangan, ada kepala sekolah yang tidak melaksanakan supervisi pendidikan terhadap guru-gurunya, ditemukan juga ada kepala sekolah yang hanya mementingkan mata pelajaran ujian nasional dan mengesampingkan mata pelajaran Agama Islam, sehingga motivasi dari kepala sekolah hanya ditujukan kepada guru mata pelajaran ujian nasional, bahkan akan memberikan hadiah kepada guru mata pelajaran ujian nasional, jika siswa-siswinya ada yang mendapat nilai tertinggi dalam ujian nasional, meskipun demikian peneliti melihat bahwa guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam pada lembaga tersebut ada guru yang memiliki semangat tinggi dan semangat rendah dalam melaksanakan tugas yang mulia itu dan ada yang profesional ada juga yang belum profesional.

Melihat keadaan yang tidak normatif tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap

---

<sup>2</sup> Undang-undang RI. Nomor 14 tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*

Semangat Kerja Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam Di Kecamatan Jombang Tahun Pelajaran 2015/2016” dengan tujuan:

1. Untuk menganalisa pengaruh supervisi pendidikan terhadap semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang
2. Untuk menganalisa pengaruh supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang
4. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang
5. Untuk menganalisa pengaruh antara semangat kerja terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang
6. Untuk menganalisa pengaruh antara supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang
7. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di kecamatan Jombang

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Supervisi pendidikan**

Supervisi pendidikan diartikan sebagai serangkaian kegiatan membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran<sup>3</sup>. Supervisi menurut Purwanto adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah yang tertuju pada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolahlainnya dalam mencapai tujuan Pendidikan<sup>4</sup>

Jadi supervisi pendidikan adalah kegiatan pimpinan sekolah dalam bentuk pengawasan dan penilaian terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindak lanjut penilaian yang bertujuan untuk peningkatan kualitas kinerja guru.

### **Tujuan Supervisi Pendidikan**

Menurut Ngalim Purwanto<sup>5</sup> tujuan supervisi pendidikan antara lain:

1. Membantu guru dengan jelas dalam mencapai tujuan-tujuan Pendidikan
2. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid

---

<sup>3</sup> Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah* (Semarang: Pustaka Riski Putra, 2013), 96.

<sup>4</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya 2012), 76

<sup>5</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 25

3. Membantu guru dalam menggunakan media pembelajaran dan sumber-sumber belajar
4. Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid
5. Membantu guru-guru baru disekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugasnya
6. Membantu guru-guru agar bisa optimal dalam melaksanakan tugas kelembagaan

### **Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari katadasar “motif” yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan hasrat, keinginan, dan tenaga penggerak lainnya, yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu, maka motivasi dapat diartikan daya penggerak yang telah menjadi aktif<sup>6</sup>. Menurut Jhon Smith motivasi adalah mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin melaksanakannya<sup>7</sup>.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan yang timbul dari diri sendiri yang disebabkan pendorong baik dari diri sendiri maupun faktor-faktor luar.

### **Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Hikmat antara lain<sup>8</sup>:

1. Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik yaitu ditandai dengan disiplin serta memiliki target-target yang ingin dicapai dalam kinerja.
2. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih berprestasi dalam kinerjanya yang meliputi keaktifan dalam mengajar dan selalu berusaha meningkatkan prestasi guru.
3. Mendorong seseorang untuk bekerja lebih bertanggung jawab artinya seluruh tugas yang telah dipercayakan kepada guru dikerjakan sesuai dengan *dateline* yang telah ditentukan.
4. Meningkatkan kualitas kerja
5. Meningkatkan kualitas guru berupa kegiatan MGMP, mengikuti diklat, seminar, workshop dan kuliah.
6. Meningkatkan produktifitas kerja
7. Produktifitas yang diharapkan disini adalah guru harus memiliki teori dari hasil pengalaman yang didapat<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 73. Lihat Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 271.

<sup>7</sup> J. Smith, *Prinsip-prinsip Manajemen terjemahan “Guide of Management”* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 130.

<sup>8</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2009), 272.

<sup>9</sup> Lihat juga Edward Salis, *Terjemahan Total Quality Managemant in Education* (Jogjakarta: Ircisod, 2012), 177.

8. Menaati peraturan yang berlaku
9. Jera dalam melanggar peraturan
10. Mengerahkan perilaku untuk mencapai tujuan
11. Mempertahankan prestasi prestasi kerja dan bersaing secara sportif

### **Faktor-Faktor pendorong dalam Motivasi Kerja**

Beberapa faktor yang dapat mendorong dalam motivasi kerja antar lain:

1. Dorongan spontan manusia, yaitu sebuah gerak atau dorongan yang secara spontan dan alamiah terjadi pada diri manusia dengan kemauan dan pengetahuannya, seperti dorongan seksual, nafsu makan, minum, dan akatifitas lainnya.
2. Keakuan manusia sebagai inti pusat kepribadiannya, yaitu dorongan yang terjadi secara spontan pada diri manusia dan ditanggapinya secara positif mengiyai dan menyetujui dorongan itu. Manuasia dengan tahu dan mau mengambil bagian dalam kejadian itu, akibatnya proses tersebut menjadi perbuatan manusia itu sendiri, bahkan jika tidak dilaksanakan secara aktif, maka dia akan menggung atau menderita sesuatu, misalnya saat lapar seseorang menunda makan dan saat mengantuk menghindari tidur.
3. Situasi manusia atau lingkungan hidupnya, sebagai makhluk sosial manusai tidak bisa terlepas dari situasi dan lingkungan hidupnya yang mampu membentuk tingkah laku manusia secara psikologis.<sup>10</sup>

### **Pengertian Semangat kerja**

Semangat kerja adalah sikap dan tingkah laku yang berwujud dalam bentuk spirit seseorang dalam bekerja. Semangat kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja baik dan produktif<sup>11</sup>. Menurut Nitisemito Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka<sup>12</sup>.

Dengan adanya pendapat tersebut di atas, maka semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif yang ditandai dengan aktif dan disiplin dalam bekerja, terjalin komunikasi yang baik antar tim dan memahami tugas dan tnggung jawabnya.

---

<sup>10</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 80.

<sup>11</sup> Ibrahim Bafadal, *Meningkatkan Profesionalisme Guru SD* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 90

<sup>12</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia, 2005), 8.

## **Faktor-faktor penyebab munculnya semangat kerja**

Menurut Ngalim Purwanto, beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Adanya tingkat kehidupan yang layak
2. Adanya perasaan terlindungi
3. Adanya kondisi pekerjaan yang menyenangkan
4. Suasana dan rasakekeluargaan
5. Perlakuan yang adil dari atasannya
6. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan jasa-jasa yang diperbuatkan
7. Terdapat perasaan berhasil
8. Kesempatan untuk tetap memiliki rasa harga diri<sup>13</sup>

## **Pengertian Profesionalisme Guru**

Menurut Surya, profesionalisme guru adalah keadaan seorang guru yang memiliki keahlian, tanggung jawab, dan memiliki etika profesi yang kuat<sup>14</sup>. Profesionalisme guru menurut Uzer adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal<sup>15</sup>.

Dari pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa profesionalisme guru adalah keadaan guru yang benar-benar mampu untuk mengajar dan memiliki kompetensi sebagai guru dan dapat dipertanggungjawabkan secara dokumen dan moral, dan juga telah memiliki sertifikat pendidik dan tenaga kependidikan.

## **Aspek-aspek Keprofesionalan Guru**

Aspek-aspek Profesionalisme guru menurut Wina Sanjaya, antara lain<sup>16</sup>:

1. Memahami tujuan pendidikan.
2. Memahami psikologi pendidikan.
3. Memahami tahapan perkembangan siswa.

---

<sup>13</sup> Purwanto, Ngalim, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 84.

<sup>14</sup> Mulyasa, E, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 25

<sup>15</sup> Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda karya, 2009), 6.

<sup>16</sup> Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media Group, 2008), 278.

4. Memahami teori-teori belajar.
5. Menguasai materi pelajaran.
6. Mampu menerapkan metode dan strategi pembelajaran.
7. Mampu menggunakan media dan sumber belajar
8. Mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran.
9. Memahami dan membuat administrasi mengajar.

### **Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat kerja dan Profesionalisme Guru**

#### **Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan terhadap Semangat kerja Guru PAI**

Supervisi pendidikan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru di lembaga Pendidikan. Pelaksanaan supervisi yang dimaksud adalah kegiatan supervisi yang terprogram dengan rapi dan dijalankan dengan tertib, sehingga dapat diukur keberhasilannya dari supervisi itu sendiri, jangan sampai supervisi dilaksanakan hanya waktu seluangnya saja tanpa ada perencanaan yang tidak jelas.

#### **Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan terhadap Profesionalisme Guru PAI**

Kualitas Semangat kerja guru juga bisa ditingkatkan dengan cara guru sering diberi motivasi agar selalu semangat dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, motivasi yang dilaksanakan dengan terarah akan mampu memberi semangat baru bagi para guru, sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal juga.

#### **Pengaruh Antara Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru PAI**

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Motivasi kerja di sini adalah motivasi yang berasal dari kepala sekolah selaku manajer di lembaga tersebut.

#### **Pengaruh Antara Semangat kerja terhadap profesionalisme Guru PAI**

Semangat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru dalam bentuk peka terhadap perubahan-perubahan dan pembaharuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan untuk mencapai kompetensi profesional<sup>17</sup>. Pencapaian profesionalisme guru bisa diawali dari kemauan diri sendiri dan atau dari faktor luar diri seperti motivasi dari teman sejawat, dari kepala sekolah dan atau yang lainnya, dan

---

<sup>17</sup> Usman Uzer, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 3.

juga catatan-catatan dari hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan atau lembaga resmi lainnya.

#### Pengaruh Antara Supervisi Pendidikan melalui Semangat kerja terhadap Profesionalisme Guru PAI

Supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru di lembaga Pendidikan. Pelaksanaan supervisi yang dimaksud adalah kegiatan supervisi yang terprogram dengan rapi dan dijalankan dengan tertib, sehingga dapat diukur keberhasilannya dari supervisi itu sendiri.

#### Pengaruh Antara Motivasi Kerja melalui Semangat kerja terhadap Profesionalisme Guru PAI

Motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Motivasi kerja di sini adalah motivasi yang berasal dari kepala sekolah selaku manajer dilembaga tersebut.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis 1: supervisi pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam
2. Hipotesis 2: supervisi pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
3. Hipotesis 3: motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Semangat kerja guru Pendidikan Agama Islam
4. Hipotesis 4: motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
5. Hipotesis 5: semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
6. Hipotesis 6: supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam
7. Hipotesis 7: motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Profesionalisme guru Pendidikan Agama Islam di Kecamatan Jombang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena pada penelitian ini mengukur pengaruh dari beberapa variabel yang meliputi supervisi pendidikan, motivasi kerja guru, semangat kerja guru dan profesionalisme dalam bentuk perhitungan presentase, perhitungan statistik dan perbandingan koefisien, sehingga lebih tepat jika menggunakan pendekatan kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian regresi, yaitu penelitian dengan model hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak berdasarkan tingkatan dari populasi dengan prosentase yang sama. Sebagaimana tabel berikut:

**Tabel.3.1**  
**Jumlah Guru PAI di Kecamatan Jombang**

No	LEMBAGA	JUMLAH	SAMPEL
1	SD, MI	64 orang	$64 \times 0,75 = 48$
2	SMP, MTs	21 orang	$21 \times 0,75 = 16$
3	SMA, MA	18 orang	$18 \times 0,75 = 14$
	<b>Jumlah</b>	<b>103 orang</b>	<b>78 orang</b>

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah sampel yang diambil adalah 78 orang dari jumlah populasi 103 orang, atau 75 % dari populasi 103 orang, dengan taraf kesalahan 5%. Jumlah sampel tersebut menurut Sugiono sudah bisa mewakili dari jumlah populasi yang ada dan juga dapat digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian.

Data primer diperoleh langsung dari responden yang berupa informasi yang diperoleh dari jawaban kuisisioner responden sebanyak 103 guru PAI se Kecamatan Jombang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic Kolmogorov-Smirnov (K-S). dengan menggunakan SPSS v. 16 for Windows Hasil perhitungan tersebut sebagai berikut: populasi dari masing-masing variabel sudah memenuhi syarat kenormalan, variabel "Supervisi Pendidikan" memiliki nilai sig 0,056, Motivasi Kerja memiliki nilai sig 0,200, Semangat Kerja memiliki nilai sig 0,200 dan Profesionalisme Guru memiliki nilai sig 0,200, untuk itu bisa untuk diuji tahap berikutnya.



## Uji Linieritas Garis Regresi

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.00 for Windows antara variabel Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,192 dengan signifikansi 0,293. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,293 > dari alfa 0,05 maka  $H_0$  diterima berarti regresi linier. Begitu juga tabel antara variabel Semangat Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa harga F sebesar 0,990 dengan signifikansi 0,493. Dengan taraf signifikansi alfa 0,05. Karena signifikansi 0,493 > dari alfa 0,05 maka  $H_0$  diterima berarti regresi linier.

## Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas menyebutkan bahwa nilai tolerance sebesar 0,730 dan FIV 1,370, data tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis Penelitian 1

#### **H1: Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap semangat kerja guru**

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar 0,808 > 0,05 probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap semangat kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,808 Hal ini menunjukkan bahwa supervisi pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru.

### 2. Pengujian Hipotesis Penelitian 2

#### **H2: Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar 0,686 > 0,05 probabilitas, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap profesionalisme guru (Z). Hal ini menunjukkan bahwa supervisi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.

### 3. Pengujian Hipotesis Penelitian 3

#### **H3: motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar 0,000 < 0,05 probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi pendidikan (X2) terhadap motivasi kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai 0,000 Hal ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.

#### **4. Pengujian Hipotesis Penelitian 4**

##### **H4 : motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap profesionalisme guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme guru.

#### **5. Pengujian Hipotesis Penelitian 5**

##### **H5: semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara semangat kerja (Y) Profesionalisme guru (Z) yang dibuktikan dengan nilai 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.

#### **6. Pengujian Hipotesis Penelitian 6**

##### **H6: Supervisi pendidikan melalui semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel supervisi pendidikan melalui semangat kerja terhadap profesionalisme guru memiliki pengaruh sebesar 0,02463. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat rendah.

#### **7. Pengujian Hipotesis Penelitian**

##### **H7: Motivasi kerja melalui semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru**

Berdasarkan penghitungan secara keseluruhan dari jalur langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja melalui semangat kerja terhadap profesionalisme guru memiliki pengaruh sebesar 0,6215774. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat.

## PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

### **Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap semangat kerja guru**

Hasil analisis disebutkan bahwa nilai *Sig* sebesar  $0,808 > 0,05$  probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap semangat kerja (Y) yang dibuktikan dengan nilai *Sig* sebesar 0,808 dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar -0,026. Nilai tersebut menunjukkan bahwa supervisi pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru.

Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Glickman, bahwa pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan bisa diterapkan apabila supervisor mengetahui keadaan guru yang akan disupervisi. Oleh sebab itu Glickman membagi perilaku supervisi menjadi tiga, yaitu supervisi direktif, supervisi non direktif dan supervisi kolaboratif. Ketiga perilaku tersebut diterapkan berdasarkan keadaan tingkat komitmen guru dan tingkat abstraksi guru serta perpaduan antara keduanya dari guru yang akan disupervisi. Menurut Glickman ada 4 Quadrant kategori guru dan Supervisi pendidikan akan memiliki pengaruh yang tidak signifikan apa bila diberlakukan kepada guru kategori Quadrant II dan IV, yaitu guru yang memiliki komitmen atau semangat kerja tinggi.

Supervisi pendidikan di kecamatan Jombang yang dilakukan oleh kepala sekolah memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan semangat kerja guru, namun dilembaga pendidikan di kecamatan Jombang banyak guru Pendidikan Agama Islam yang termasuk dalam Quadrant II dan IV yaitu memiliki komitmen atau semangat kerja tinggi yang mengakibatkan supervisi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya mampu menerapkan beberapa bentuk strategi dalam melaksanakan supervisi pendidikan.

### **Supervisi Pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,686 > 0,05$  probabilitas, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara supervisi pendidikan (X1) terhadap profesionalisme guru (Z). Dengan koefisien beta pengaruh langsung antara supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru sebesar 0,044. Nilai tersebut menunjukkan bahwa supervisi pendidikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru yaitu 4,40 %.

Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Gery, seorang guru profesional akan bekerja dengan profesional sebagai agen ilmu pengetahuan dan keterampilan secara terus-menerus meskipun tanpa ada intruksi. Dengan demikian pelaksanaan supervisi pendidikan yang

dilakukan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi kompetensi guru namun tidak terlalu mendominasi. Terkait dengan hal tersebut Glickman juga membagi kinerja guru menjadi 4 Quadrant dan Supervisi pendidikan akan memiliki pengaruh yang tidak signifikan apa bila diberlakukan kepada guru kategori Quadrant III dan IV, yaitu guru yang masing-masing memiliki profesionalisme yang tinggi.

Supervisi pendidikan di kecamatan Jombang yang dilakukan oleh kepala sekolah memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, namun masih banyak faktor yang mengakibatkan supervisi pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru antara lain adalah tingginya abstraksi guru. Banyak guru yang sudah memiliki kompetensi secara utuh dan sudah berpengalaman dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru terutama para guru senior. Dengan adanya temuan tersebut, maka supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya mampu mengambil posisi yang betul-betul dianggap sebagai aktivitas perbaikan mutu oleh semua guru PAI.

### **Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi pendidikan ( $X_2$ ) terhadap Motivasi kerja ( $Y$ ) yang dibuktikan dengan nilai  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru dengan nilai koefisien beta sebesar  $0,631$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru yaitu sebesar  $63,10\%$ .

Hanson menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai motivator. Dalam kepemimpinannya kepala sekolah memiliki banyak guru dan staf. Untuk menjadikan semuanya semangat bekerja adalah kepala sekolah harus pandai melakukan motivasi kepada guru dan stafnya.

Dari pendapat di atas menguatkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru PAI di kecamatan Jombang memang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan semangat kerja guru PAI, karena motivasi kerja dapat dilakukan oleh kepala sekolah kapanpun dan dimanapun, bisa di dalam kelas ataupun di luar kelas. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya lebih kreatif dan inovatif agar para guru PAI selalu semangat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

### **Motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Z$ ) yang dibuktikan dengan nilai  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme guru, dengan nilai koefisien beta sebesar  $0,547$ .

Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru PAI sebesar  $54,70\%$ .

Hikmat memaparkan, bahwa motivasi kerja dari seorang kepala sekolah sangat diperlukan untuk merangsang para guru dan staf agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan profesional yang ditandai dengan tertibnya pelaksanaan tugas dan memiliki prestasi yang baik serta menghasilkan produk yang berkualitas. Owen menyatakan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat penting untuk menjadikan guru dan staf lebih profesional dalam bekerja adalah kepala sekolah harus pandai melakukan motivasi kepada guru dan stafnya.

Dari pembahasan di atas motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru PAI di kecamatan Jombang memiliki posisi yang strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru PAI. Kaitannya dengan temuan tersebut, maka motivasi kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah hendaknya lebih ditingkatkan agar para guru PAI selalu profesional dalam melaksanakan tugasnya.

### **Semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Hasil analisis menampilkan *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara semangat kerja ( $Y$ ) terhadap Profesionalisme Guru ( $Z$ ) yang dibuktikan dengan nilai  $0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Profesionalisme guru. Dengan nilai koefisien beta sebesar  $0,745$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru PAI sebesar  $74,50\%$ .

Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Glickman, bahwa pelaksanaan supervisi pendidikan yang dilakukan oleh kepala sekolah akan bisa diterapkan apabila supervisor mengetahui keadaan guru yang akan disupervisi. Oleh sebab itu Glickman membagi perilaku supervisi menjadi tiga, yaitu supervisi direktif, supervisi non direktif dan supervisi kolaboratif. Ketiga perilaku tersebut diterapkan berdasarkan keadaan tingkat komitmen guru dan tingkat abstraksi guru serta perpaduan antara keduanya dari guru yang akan disupervisi.

Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka semangat kerja hendaknya selalu dimiliki oleh guru PAI yang mengarah pada peningkatan profesionalisme guru.

## **Supervisi Pendidikan melalui Semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Pengaruh tidak langsung dari supervisi pendidikan terhadap profesionalisme guru melalui semangat kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,02463. Nilai tersebut menunjukkan bahwa supervisi pendidikan melalui semangat kerja memiliki korelasi terhadap profesionalisme guru PAI sebesar 2,46% termasuk dalam kategori rendah.

Mengenai keadaan tersebut supervisi pendidikan menjadi kendala yang urgen. Melihat pengaruh langsung dari variabel supervisi pendidikan terhadap semangat kerja memiliki korelasi yang sangat rendah yaitu -0,026, sehingga akan berkaibat rendahnya pula korelasi secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru.

Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka supervisi pendidikan melalui semangat kerja hendaknya memiliki korelasi yang tinggi, sehingga mampu mempengaruhi profesionalisme guru dengan tinggi pula.

## **Motivasi kerja melalui Semangat kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru**

Pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap profesionalisme guru melalui semangat kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,6215774. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui semangat kerja memiliki korelasi terhadap profesionalisme guru PAI sebesar 62,57% termasuk dalam kategori kuat.

Mengenai keadaan tersebut motivasi kerja dan semangat kerja sama-sama memiliki peran yang urgen. Melihat pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja memiliki korelasi yang kuat, yaitu 0,631, sehingga akan berkaibat kuat juga korelasi secara tidak langsung terhadap profesionalisme guru. Kaitannya dengan pemaparan tersebut, maka motivasi kerja melalui semangat kerja hendaknya ditingkatkan, sehingga mampu mempengaruhi profesionalisme guru dengan tinggi pula.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang. Karena nilai *Sig* sebesar  $0,808 > 0,05$  probabilitas. Dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar -0,026.
2. Supervisi Pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Sig* sebesar  $0,686 > 0,05$  probabilitas. Dengan koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,044.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja guru PAI di Kecamatan Jombang, karena hasil *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,631.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,547.
5. Semangat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang, karena nilai *Sig* sebesar  $0,000 < 0,05$  probabilitas. Dengan nilai koefisien beta pengaruh langsung sebesar 0,745.
6. Supervisi pendidikan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang dengan nilai koefisien total sebesar 0,025.
7. Motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru PAI di Kecamatan Jombang dengan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,622.

## **SARAN**

Beberapa saran setelah mengetahui paparan data di atas adalah:

1. Pada variabel supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah perlu adanya perhatian khusus dari pihak UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Jombang dalam bentuk diklat supervisi secara berkala dalam rangka meningkatkan kompetensi supervisi kepala sekolah.
2. Pada variabel motivasi kerja yang dilakukan kepala sekolah perlu untuk ditingkatkan, karena motivasi sebagai satu-satunya aktivitas yang mudah untuk dilakukan dan memiliki dampak yang luar biasa terhadap kinerja orang-orang yang termotivasi.
3. Pada lembaga pendidikan perlu kiranya kepala sekolah untuk selalu memperhatikan semangat kerja para guru dan karyawannya, karena pencapaian program kerja sekolah akan terlaksana oleh tenaga-tenaga yang semangat dalam bekerja, sehingga kualitas dan mutu sekolah akan tetap terjaga.
4. Profesionalisme guru perlu adanya penghargaan, penghargaan tersebut diberikan kepada guru yang berprestasi untuk menarik terjadinya kompetisi antar guru dan antar staf dalam hal profesionalitas guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Renika Ciptat.
- Davis, A. Gery. 1994. *Effective Schools and Effective Theachers*. Toronto: Allyn and Bacon, Inc.
- Hanson, E. Mark. 1938. *Educational Administration and Organizational Behavior*. Toronto: Allyn and Bacon, Inc.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembealajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Dwi, 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Purwanto, Ngalim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasidan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rodliyah, St. 2014. *Supervisi Pendidikan dan Pembelajaran*. Jember: STAIN Jember Press.
- Rusydie, Salman. 2012. *Tuntunan Menjadi Guru Favorit*. Jogjakarta: FlashBooks.
- Rusman. 2011. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Rajawali Press
- Sekretariat Negara RI. 2003. *Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Sekretariat Negara RI. 2005. *Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Smith, J. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen (Guide of Management)* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudijono, Anas. 2012. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, Fatah. 2013. *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Riski Putra.
- Tim IAIN Jember. 2014. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: Program Pascasarjana.