Volume 4, Nomer 1, Februari 2024
Jurnal Teknologi Pembelajaran (JTeP)
https://journal.iaimnumetrolampung.ac.id/index.php/jtep

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Serta Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran PAI Di SMP N 3 Kotabumi Lampung Utara

Ingtia Juli Wantari[1], Muhammad Yusuf[2], Agus Setiawan[3]

[1] Mahasiswa Univeritas Ma'arif Lampung, Indonesia
[2] Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia
[3] Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

CORRESPONDENCE: ingtiajuli34@gmail.com

Article Info
Article History
Received : 26-03-2024
Revised : 31-03-2022
Accepted : 02-04-2024

Keywords:
Kepemimpinan kepala sekolah;
Motivasi kerja guru;
Prestasi siswa;
Profesionalisme guru;

Abstrak

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah memengang amanat untuk menjalankan kepemimpinan di sekolah. Oleh karenanya, sebagai amanat, kepala sekolah harus memberi teladan, arahan, petunjuk dan bimbingan kepada para guru yang dipimpinnya. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang berpengaruh terhadap prestasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru serta profesionalisme guru. SMPN 03 Kotabumi yang berada di bawah naungan Diknas Kabupaten Lampung Utara yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah dan dibantu beberapa wakil kepala sekolah. Masalah yang timbul di sekolah ini adalah masalah motivasi kerja guru yang tidak ada peningkatannya akhir akhir ini.

Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan teknik korelasional. Penelitian ini mengunakan teknik simple random sampling dengan sampel sebesar 155 responden.. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, interview, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa prestasi siswa dapat ditingkatkan lagi melalui perbaikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan profesionalisme guru, terutama yang sangat perlu diperhatikan adalah menimbulkan motivasi dari dalam diri guru masing-masing.

Introduction

Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran penting sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan alumni yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru merupakan salah satu faktor penentu dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan mungkin saja gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendididikan peran guru dalam upaya meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka selalu ditingkatkan kinerjanya atau prestasi kerja guru tersebut, guru harus selalu

meningkatkan kemampuannta mengingat banyak tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Di era globalisasi ini kehadiran seorang pendidik yang professional merupakan suatu keniscayaan. Terlebih semakin merosotnya kualitas pendidikan kita, disbanding dengan Negara-negara tetangga. Sebagai pendidik yang professional, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya professional, tetapi juga harus memiliki kemampuan dan pengetahuan yang professional. Menurut Mukodi dalam bukunya, profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dilakukan oleh orang yang profesional merupakan orang yang memiliki profesi. Profesionalisme guru merupakan sebuah kondisi arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pengajaran dan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu guru professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kopetensi ini meliputi pengetahuan, sikap dan ketrampilan professional baik yang bersifat pribadi, sosial atau akademis. Dengan kata lain penegertian guru professional adalah orang yang mempunyai keahlian dan kemampuan khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dalam bidangnya.

Simamora menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan suatu perbuatan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik yang berupa kuantitas maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik ataupun nonmaterial. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi, namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan hasil kerja dan kepuasan kerja dan bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, untuk diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Menurut Soebagio kepemimpinan didalam pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan melahirkan tenaga–tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, sebagai pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal yang terpenting bahwa melalui pendidikan, kita menyiapkan tenaga-tenaga yang terampil, berkualitas, dan tenaga yang siap pakai

memenuhi kebutuhan masyarakat bisnis dan industry serta masyarakat lainnya. Padal dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu: membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para pengawai, para lsiswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Dari pendapat tersebut menunjukkan betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh karena itu, diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam menggerakkan organisasi sekolah. Dalam peranannya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik dan artistik kepada para guru atau tenaga fungsional yang lainnya, tenaga administrasi (lstaf) dan kelompok para siswa atau peserta didik. Untuk menanamkan peranannya ini kepala harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan. Sikap persuasif dan keteladanan inilah yang akan mewarnai kepemimpinan termasuk didalamnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru yang ada di sekolah ltersebut.

Kepala sekolah sebagai edukator, supervisor, motivator yang harus melaksanakan pembinaan kepada para karyawan, dan para guru di sekolah yang dipimpinnya karena faktor manusia merupakanl faktor sentrall yang menentukanl seluruh gerakl aktivitas suatul organisasi, walau secanggih apapun teknologi yang digunakan tetap faktor manusia yang menentukannya.
Dalam fungsinya sebagai penggerak para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru agar kinerjanya menjadi meningkat, karena guru merupakan ujung tombak untuk mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila didukung oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi merupakan salah satu cara untuk membangkitkan semangat kerja pengawainya. Menurut Sudarmono menyebutkan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dari proses timbulnya motivasi seseorang, merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Motivasi kerja guru adalah kebutuhan untuk berhasil, dalam melakukan lebihl baik dari lainnya dan untuk menguasai tugas menantang. Hal tersebut adalah hasrat untuk mengatasi, terutama dalam persaingan dengan lainnya. Pengertian motivasi menurut David C. Mc Clelland yang mengatakan bahwa guru dengan motivasi tinggi akan dipaksa lebih sering untuk mengatasi persoalan sendiri daripada guru yang motivasinya rendah. Sedangkan menurut Hamzah

mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intesitas motivasi yang diberikan. Agama Islam memandang kerja keras sebagai hal yang utama, dan sering kali kata amal shalih selalu diiringi dengan kata iman, yang menunjukkan bahwa keimanan harus diimbangi dengan kerja keras, seperti yang terdapat dalam surat Al-Asyr ayat 1-3:

وَٱلۡعَصۡرِ, إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِی خُسۡرٍ, إِلَّا ٱلَّذِینَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ

Artinya: Demi masa. (l1). Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (l2). Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.(l3)

Al-Qur'an menyebut kerja dengan berbagai terminologi, Al-Qur'an menyebutnya "lamalan", terdapat tidak kurang dari 260 musytaqqat (derivatnya/kata), mencakup pekerjaan lahiriah dan batiniah. Disebut fi'lun sekitar 99 derivatnya, dengan konotasi pada pekerjaan lahiriah. Disebut dengan kata shun'un, tidak kurang dari 17 derivat, dengan penekanan makna pada pekerjaan yang menghasilkan keluaran (output) yang bersifat fisik. Disebut juga dengan kata taqdimun, dalam 16 derivatnya/kata, yang mempunyai penekanan makna pada kebahagiaan hari esok. Pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah yang berkualitas. Untuk menjelaskannya, Al-Qur'an memakai empat istilah: Amal Shahih, tak kurang dari 77 kali, amal yang ihsan lebih dari 20 kali, amal yang itqan disebut 1l kali dan dengan al birr sebanyak l6 kali. Pengungkapannya kadang dengan bahasa perintah, kadang dengan bahasa anjuran,. Pada sisi lain, dijelaskan pekerjaan yang buruk dengan akibatnya yang buruk pula dalam beberapa istilah yang bervariasi. Dalam Islam, kepemimpinan adalah amanat, dan oleh karenanya tidak boleh disia-siakan oleh pengemban amanat tersebut. Dalam surat Al-Anfal ayat 27 dikemukakan:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَخُوْنُوا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْٓا اَمٰنٰتِكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu Mengetahui.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah memengang amanat untuk menjalankan kepemimpinan di sekolah, dan kelak di kemudian hari kepemimpinan tersebut akan diminta pertangungjawaban di dunia dan akhirat. Oleh karenanya, sebagai amanat, kepala sekolah harus memberi teladan, arahan, petunjuk dan bimbingan kepada para guru yang dipimpinnya. Sedangkan bagi guru agama hanya melaksanakan tugas rutin guru yaitu melakukan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas terutama dalam hal keagamaan, fenomena ini menunjukkan bahwa guru agama hanya sekedar mengajar dan hanya sebuah rutinitas belaka tanpa adanya inovasi pengembangan lebih

lanjut, bahkan adanya beberapa konsep metode belajar mengajar yang baru seperti quantum teaching atau belajar aktif kurang begitu menarik bagi mereka. Prinsipnya bagi mereka kegiatan belajar mengajar sudah berjalan dan sesuai dengan job dan jam yang ada dan telah terpenuhi, itu sudah cukup bagi lmereka, sehingga prestasi peserta didik tidak mengalami peningkatan.

Guru PAI terlihat kurang termotivasi untuk meningkatkan kerjanya, dia hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar kemudian mendapat gaji tanpa mempedulikan segi-segi pendidikan lainnya seperti melakukan bimbingan kepada siswa, tidak jalan program remedial dan pengayaan. Di samping itu, peneliti amati terdapatnya kepemimpinan kepala sekolah kurang melakukan komunikasi secara terbuka kepada guru PAI sehingga guru acuh tak acuh, hal ini menyebabkan tidak meningkatnya prestasi belajar siswa. Menurunnya motivasi kerja guru PAI bisal disebabkan oleh beberapa faktor, namun peneliti hanya melihat dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Sejauh mana kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinan kepada guru terutama guru PAI berpengaruh terhadap motivasi kerja guru-guru khususnya guru PAI, kepala sekolah tidak hanya berperan dalam melakukan motivasi kepada guru, dan kepala sekolah juga melakukan pengawasan kepada guru khususnya guru PAI dengan menilai kinerjanya, namun dia berperan juga dalam menggerakkan guru agar mau melakukan tugas secara sukarela. Di sini peran kepala sekolah dalam memimpin perlul diuji, seyogyanya kepemimpinan kepala sekolah itu harus didasarkan kepada kepekaan dan pertimbangan yang baik bagi hubungan antar guru khsusnya guru PAI dalam melaksanakan dan menyelesaian tugasnya.

Kepala sekolah juga dikenal sebagail manajer, manajer yang ingin mempraktikkan kepemimpinan efektif sebaiknya menerapkan pendekatan ilmu perilaku untuk meningkatkan keefektifan mereka. Dan mereka harus menekankan pada pandangan jamak dari motivasi untuk memperlihatkan bahwa perilaku pegawai berasal dari banyak kebutuhan yang berbeda. Demikian juga kepala sekolah dalam mempraktikkan kepemimpinan terhadap guru dengan memperhatikan kondisi dan situasi para guru akan memberi sumbangan terhadap kemajuan organisasi. Para manajer mencari jawaban atas teka-teki bagaimana dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Sayangnya, sebagian besar petunjuk tentang motivasi pegawai itu sangat terbatas penerapannya.

Suatu hal yang sangat mengherankan bahwa teori yang telah tersebar luas seperti hirarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi /hygiene Herzberg belum terbukti dalam bidang kritis untuk meramalkan performan (kinerja) pegawai. Sebagai panduan cepat untuk memotivasi pegawai, kedua teori itu memberikan pandangan ke dalam kepada manajer mengenai kebutuhan pegawai. Tetapi hampir tidak terdapat bukti riset yang mengindikasikan bahwa mutu maupun kualitas hasil dapat diperbesar melalui penerapannya.

Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 03 Kotabumi yang berada di bawah naungan Diknas Kabupaten Lampung Utara yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah dan dibantu beberapa wakil kepala sekolah. Masalah yang timbul di sekolah ini adalah masalah motivasi kerja guru yang tidak ada peningkatannya akhir akhir ini. Sebelum penulis mengadakan penelitian lebih mendalam, maka penulis memulainya dengan mengadakan pra survey, dari pra survay yang penulis lakukan, penulis mendapatkan beberapa data tentang kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan prestasi belajar siswa.

Berdasar wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana prasarana, menyatakan bahwa sekolah telah mempunyai kelas-kelas yang memadai dan perawatannya selalu dilakukan terutama setiap mau ujian, khusus untuk ruangan guru sudah disediakan dan ukurannya yang luas dan setiap guru sudah mempunyai mejanya masing-masing. Menurut wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kepala sekolah selalu mengadakan pertemuan antara guru dengan kepala sekolah diadakan setiap triwulan, yang dibahas dalam pertemuan tersebut bermacam-macam masalah termasuk membahas masalah motivasi kerja guru dan masalah lainnya. Dalam pertemuan guru dengan kepala sekolah selalu menyepakati tentang hal-hal dalam peningkat kinerja guru.

Menurut kepala sekolah SMPN 3 Kotabumi, dia selalu menyarankan kepada guru-guru agar selalu membuat seperangkat rencana pembelajaran sebelum masuk kelas, alhamdulillah guru-guru sudah banyak yang membuatnya. Selanjutnya beliau juga mengatakan bahwa beliau melakukan supervisi secara mendadak yang dilakukannya dengan cara masuk kelas disaat guru menyampaikan materi didepan peserta didik. Setelah melakukan supervisi beliau memberi masukan tentang hasil dari supervisi, hal ini beliau lakukan diruang kepala madrasah.

Keinginan guru-guru PAI untuk membuat seperangkat rencana pembelajaran sudah ada, mereka membuatnya sebelum tahun ajaran baru disaat mereka mendapat SK tugas mengajar dari kepala sekolah, termasuk dorongan untuk tetap masuk tepat waktu. Salah seorang guru PAI di SMPN 3 Kotabumi, mengatakan bahwa kepala sekolah berusaha memberikan contoh yang baik dan memberikan motivasi kepada guru-guru khususnya guru PAI, dengan cara datang tepat waktu dan hal hal lain, dengan hal ini guru termotivasi untuk datang dan masuk kelas tepat waktu dan mereka selalu berusaha hadir disekolah disaat jam mengajar dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Menurut waka kurikulum, walaupun kepala sekolah mempunyai kepemimpinan dan memotivasi kerja guru yang baik serta profesionalisme guru dalam bidangnya, akan tetapi prestasi belajar siswa kurang ada peningkatan, hal ini kata beliau bisa dilihat dari hasil ujian dan analisis hasil ujian setiap guru yang dilakukan persemester. Sedangkan guru PAI nya adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dalam bidangnya atau bisa dibilang gurunya profesional dalam bidangnya.

Fenomena yang penulis ungkapkan di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta profesionalisme guru terhadap prestasi belajar siswa pada mata pelajaran pendidikan agama islam di SMP Negari 3 kotabumi Lampung Utara.

Method

Penelitian ini menggunakan metode lapangan melalui survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik korelasional. Variabel penelitian meliputi dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja Guru (X2), Profesionalisme Guru (X3) dan variable terikat Prestasi Belajar (Y). Populasil dalam penelitianl ini adalahl Peserta didikl SMPN 3 kelas VIII Kotabumi Kecamatanl Kotabumi Selatanl Kabupaten Lampung Utara berjumlah 256 responden. Penelitian ini mengunakan teknik simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin dan tabel Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, diperoleh sampel sebesar 155 responden selanjutnya sampelnya diambil secara acak.

Instrumen penelitian berbentuk instrumen penilaian prestasi belajar siswa, kuesioner kepemimpinan kepala sekolah, kuesioner motivasi kerja guru dan kuesioner profesionalisme guru. Sebelum digunakan dalam penilaian, instrumen tersebut diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi sekor butir dengan skor total "Product Moment (Pearson)". Reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan metode belah dua (split half) dengan mengkorelasikan total skor ganjil lawan genap, selanjutnya dihitung reliabilitasnya menggunakan rumus "Alpha Cronbach'. Penghitungan dilakukan dengan dibantu komputer program Excel. Pengumpulan data penelitan ini menggunakan metode kuesioner (angket), interview (wawancara), dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sebelum uji hipotesis dilakukan uji persyaratan terhadap asumsi tingkat normalitas dan linearitas dan dilanjutkan analisis jalur

Result and Discussion

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ketiga hipotesis alternative yang diajukan dalam penelitian ini secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing ketiga hipotesisnya adalah sebagai berikut : Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi siswa ditunjukkan oleh Fhitung (3,783) > Ftabel (1,975). Pola pengaruh antar kedua variable ini dinyatakan oleh persamaan regresi Yˆ = 54,022+0,829 X1. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit tanggapan siswa tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat mengakibatkan terjadinya

perubahan dengan prestasi siswa sebesar 0,829 pada konstanta 54,022. Hasil analisis korelasi sederhana kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi siswa sangat signifikan, artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah diharapkan makin baik pula prestasi siswa di sekolah. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah, maka makin buruk pula prestasi siswa di sekolah.

Berdasarkan kontribusi variable kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi siswa diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhana yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 9,38% %. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 9,38%% variasi perubahan prestasi siswa ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dengan pola pengaruh fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas. Ini berarti jika kepala sekolah diukur kepemimpinannya maka 9,38%%, variasi kedua variable tersebut akan berdistribusi normal dan mengikuti pola pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan prestasi siswa sesuai garis linier model regresi Yˆ = 54,022+0,829 50 X1.

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi siswa ditunjukkan oleh Fhitung (8,118) > Ftabel (1,975). Pola pengaruh antar kedua variable ini dinyatakan oleh persamaan regresi Yˆ = 60,720+0,210 X2. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit tanggapan siswa tentang motivasi kerja guru dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dengan prestasi siswa sebesar 0,210 pada konstanta 60,720. Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi dengan prestasi siswa sangat signifikan, artinya makin baik motivasi diharapkan makin baik pula prestasi siswa di sekolah. Demikian pula sebaliknya makin buruk motivasi, maka makin buruk pula prestasi siswa di sekolah. Besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap prestasi siswa diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhana yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 10,38 %. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 10,38 % variasi perubahan prestasi siswa ditentukan oleh motivasi kerja dengan pola pengaruh fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas. Ini berarti jika motivasi kerja 10,38 %, maka variasi kedua variable tersebut akan berdistribusi normal dan mengikuti pola hubungan motivasi dan prestasi siswa sesuai garis linier model regresi Yˆ= 60,720+0,210 X2.

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap prestasi siswa ditunjukkan oleh Fhitung (2,669) > Ftabel (1,975). Pola pengaruh antar kedua variable ini dinyatakan oleh persamaan regresi Yˆ = 52,165+0,170 X3. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit tanggapan siswa tentang profesionalisme

guru dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dengan prestasi siswa sebesar 0,170 pada konstanta 52,165. Hasil analisis korelasi sederhana profesionalisme guru terhadap prestasi siswa sangat signifikan, artinya makin baik profesionalisme guru diharapkan makin baik pula prestasi siswa di sekolah. Demikian pula sebaliknya makin buruk profesionalisme guru, maka makin buruk pula prestasi siswa di sekolah.

Besarnya kontribusi variabel profesionalisme guru terhadap prestasi siswa diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhana yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 9,20 %. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa 9,20 % variasi perubahan prestasi siswa ditentukan oleh profesionalisme guru dengan pola pengaruh fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas. Ini berarti jika profesionalisme guru 9,20 %, maka variasi ketiga variable tersebut akan berdistribusi normal dan mengikuti pola hubungan motivasi dan prestasi siswa sesuai garis linier model regresi $Y^{\wedge} = 52{,}165+0{,}170\ X3$.

Pengujian hipotesis keempat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan prestasi siswa ditunjukkan oleh Fhitung (1,994) > Ftabel (1,655). Pola pengaruh antar kedua variable ini secara bersama-sama, maka dinyatakan oleh persamaan regresi $Y^{\wedge} = 54{,}022 + 0{,}829\ X1 + 0{,}210\ X2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit tanggapan siswa tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dengan prestasi siswa sebesar 0,829 dan 0,210 pada konstanta 54,022. Hasil analisis korelasi sederhana antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan prestasi siswa akan saling berhubungan secara langsung, artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja diharapkan makin baik pula prestasi siswa di sekolah. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka makin buruk pula prestasi siswa di sekolah.

Berdasarkan kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan prestasi siswa diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan snikai koefisien korelasi sederhana yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 9,41 %. Secara statistic nilai ini memberikan pengertian bahwa 9,41 % variasi perubahan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan prestasi siswa dengan pola pengaruh fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas. Ini berarti jika seluruh presatsi siswa 9,41% variasi ketiga variable tersebut akan berdistribusi normal dan mengikuti pola hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan prestasi siswa sesuai garis linier model regresi $Y^{\wedge} = 54{,}022 + 0{,}829\ X1 + 0{,}210\ X2$.

Pengujian hipotesis kelima menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan profesionalisme guru dengan prestasi siswa ditunjukkan oleh Fhitung 53,34 > 7,04. Pola pengaruh antar ketiga variable ini secara bersama-sama, maka dinyatakan oleh persamaan regresi Yˆ = 60,720 + 0,210 X2 + 0,170 X 3. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit tanggapan siswa tentang motivasi kerja dan profesionalisme guru secara bersama-sama dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dengan prestasi siswa sebesar 0,210 dan 0,170 pada konstanta 60,720. Hasil analisis korelasi sederhana antara motivasi kerja dan profesionalisme guru dengan prestasi siswa akan saling berpengaruh secara langsung, artinya makin baik motivasi kerja dan profesionalisme guru diharapkan makin baik pula prestasi siswa di sekolah. Demikian pula sebaliknya makin buruk motivasi kerja kolah dan profesionalisme guru, maka makin buruk pula prestasi siswa di sekolah.

Berdasarkan kontribusi variabel motivasi kerja dan profesionalisme guru dengan prestasi siswa diketahui dengan cara mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhana yang disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 9,37 %. Secara statistic nilai ini memberikan pengertian bahwa 9,37 % variasi perubahan motivasi kerja dan profesionalisme guru dengan prestasi siswa dengan pola pengaruh fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas. Ini berarti jika seluruh prestasi siswa 9,37% variasi ketiga variable tersebut akan berdistribusi normal dan mengikuti pola pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan prestasi siswa sesuai garis linier model regresi Yˆ = 60,720 + 0,210 X2 + 0,170 X3.

Conclusion

Berdasarkan temuan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi siswa dapat ditingkatkan lagi melalui perbaikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan profesionalisme guru, terutama yang sangat perlu diperhatihan adalah menimbulkan motivasi dari dalam diri guru masing-masing. Kepemimpinan kepala sekolah dapat diperbaiki dalam rangka peningkatan profesionalisme guru dan prestasi siswa dengan cara meningkatkan : (a) gaya suportif yaitu dengan melalui pemberian dorongan semangat dan penanaman rasa percaya diri pada guru untuk lebih giat dalam bekerja dan juga siswa siswa untuk lebih banyak berprestasi, (b) gaya direktif dengan melalui perintah berupa petunjuk kerja dan arahan, akan dapat membantu para guru dan siswa mencapai tujuan yang menjadi tuntutan penyelesaian tugas-tugas dan tangung jawab dalam proses belajar mengajar, (c) gaya partisipatif yaitu melibatkan para guru dan siswa dalam rangka pengambilan keputusan dengan cara sosialisasi, dan membantu guru pada saat menghadapi tugas-tugas yang tidak rutin dan bersifat rumit serta mengarahkan siswa siswa untuk lebih percaya diri

lagi (d) gaya yang berorientasi pada prestasi dengan melalui pemberian hadiah kepada siswa yang berprestasi dan paket kerja kepada guru.

Sedangkan untuk peningkatan motivasi para guru dapat dilakukan dengan cara: (a) meningkatkan keinginan bekerja dari dalam guru itu sendiri untuk memperoleh kebanggaan atau prestasi sebaik mungkin, (b) memupuk kesukaan guru untuk memberi sumbangan yang berguna bagi organisasi (sekolah), (c) organisasi (sekolah) membuat rencana dan menetapkan target pencapaian tujuan, (d) memupuk kesadaran guru untuk memberi perhatian pada pencapaian pendidikan dimasa yang akan datang, (e) membuat rencana kerja yang baik sehingga terdapat sedikit resiko gagal, (f) memupuk rasa tanggung jawab pada setiap guru. Kemampuan guru untuk melakukan dan melaksanakan evaluasi pembelajaran adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya seperti pendidik dan pengajar serta dapat dikatakan profesionalisme guru. Guru profesional dapat diidentifikasi jika guru tersebut merupakan ahli dalam melaksanakan tugas dan mengembangkan dirinya (pertumbuhan). Pengevaluasi profesionalisme seorang guru, penting untuk dipertimbangkan beberapa faktor seperti kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas, serta komitmen dan akuntabilitas seorang guru (tanggung jawab) dan kemandirian. Seorang guru yang profesional tugas utamanya adalahlmendidik,lmengajar,lmembimbing, lmengarahkan, lmelatih, lmenilai, danl mengevaluasi siswa siswa. Kesemuanya itu jika dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah dan guru akan berdampak pada tercapainya prestasi siswa yang lebih baik lagi dan memuaskan serta berdampak pula pada kualitas proses belajar mengajar, sehingga ini dapat digunakan sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Acknowledgments

Ucapan terima kasih peneliti kepada Pascasarjana Universitas Ma'arif Lampung dan LP3M UMALA atas bantuan dalam hasil jurnal penelitian ini.

References

Ahmad Tafsir. 2013. Ilmu Pendidikan Islam, (Bandung, Remaja Rosda Karya), h. 167

David C.Mc Clelland. etal. 2016. The Achievement Motive. New York: Irvington Publisher.

Depdiknas. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi III, Jakarta: Balai Pustaka,

Hamzah B. Uno. 2013. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara,

Kusmintarjo dan Burhanuddin. 2017. Kepemimpinan Pendidikan Bagi Kepala Sekolah, Jakarta: Depdikbud,

Malayu Hasibuan, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bina Aksara

Mukodi, 2011. "Pendidikan Islam Terpadu: Reformulasi Pendidikan di Era Global", Yogyakarta: Aura Pustaka.

Martin J. Kilduff dan Doglas D.Baker. 2011. Asal Mula Motivasai Pegawai, Dalam buku Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memotivasi Pegawai di edit oleh: A. Dale Timpe, Jakarta: Elex Media Komputindo.

Richard I. Lester. 2011. Kepemimpinn Dalam Prinsip Dan Konsep, Dalam buku Seri manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan di edit Oleh : A. Dale Timpe Jakarta : Elex Media Komputindo.

Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Soebagio Atmadiwiryo. 2013. Manajemen Pendidikan Indonesia Jakarta: Ardadirya.

Sudarmono. 2013. Prestasi Belajar, Jakarta: CV. Rajawali.

Wahjosumidjo. 2014. Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winardi. 2011. Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen Jakarta: Raja Grafindo Persada,