



Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru di Sekolah Dasar

Ahmad Dhukha¹, Ngurah Ayu Nyoman Murniati², Noor Miyono²

¹Guru SDN Pajomblangan Kec. Kedungwuni Kab. Pekalongan, Indonesia

^{2,3}Dosen Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: dhukhaahmad@gmail.com, ngurahayunyoman@upgris.ac.id, noormiyono@upgris.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-01	<p>This study aims to: (1) determine the influence of the principal's managerial skills on teacher professionalism, (2) the effect of teacher work motivation on teacher professionalism, and (3) the effect of the principal's managerial skills and teacher work motivation concurrently on the professionalism of public elementary school teachers in Kedungwuni District, Pekalongan Regency. The results showed that: (1) the managerial skills of school principals (X1) had a significant effect on teacher professionalism (Y) with a regression coefficient X1 of 0.479 stating that every increase in managerial skills of school principals by 1 unit would increase teacher professionalism by 47.9 % unit and probability value (Sig 0.014 <0.05). (2) teacher work motivation (X2) has a significant effect on teacher professionalism (Y) the value of the X2 regression coefficient is 0.558 so that it can be stated that every increase in teacher work motivation by 1 unit will affect teacher professionalism by 55.8% unit. Where the probability value (Sig 0.001 <0.005) and (3) the managerial skills of the principal (X1) and the teacher's work motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on teacher professionalism with a coefficient of determination (Adjusted R-square) value of 0.731 which means that there is a contribution of influence from the managerial skills of the principal and teacher work motivation of 73.1% on the professionalism of public elementary school teachers in Kedungwuni District, Pekalongan Regency, while the remaining 26.9% is a variation of teacher professionalism which is influenced by other variables outside this research variable, and the value probability (Sig 0.000 < 0.05).</p>
Keywords: <i>Principal Managerial Skills;</i> <i>Teacher Work Motivation;</i> <i>Teacher Professionalism.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-01	<p>Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, (2) pengaruh motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru, dan (3) pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara setimulan terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) keterampilan manajerial kepala sekolah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru (Y) dengan nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap kenaikan keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar 1 satuan akan meningkatkan profesionalisme guru sebesar 47,9% satuan dan nilai probabilitas (Sig 0,014 < 0,05). (2) motivasi kerja guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru (Y) nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,558 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja guru sebesar 1 satuan akan berpengaruh meningkatkan profesionalisme guru sebesar 55,8% satuan. Dimana nilai probabilitas (Sig 0,001 < 0,005) dan (3) keterampilan manajerial kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R-square) sebesar 0,731 yang berarti terdapat sumbangan pengaruh dari keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 73,1% terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sedangkan sisanya 26,9% merupakan variasi profesionalisme guru yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini, dan nilai probabilitas (Sig 0,000 < 0,05).</p>
Kata kunci: <i>Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah;</i> <i>Motivasi Kerja Guru;</i> <i>Profesionalisme Guru.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sekolah Dasar merupakan lembaga pendidikan yang dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang bermanfaat bagi

dirinya sendiri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Hal tersebut dapat diwujudkan salah satunya dengan cara peningkatan profesionalisme guru sebagai garda terdepan dalam proses

pembelajaran di sekolah yang dilandasi motivasi kerja yang tinggi, disamping itu sekolah tersebut perlu dikelola oleh seorang kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik sebagai syarat kepemimpinannya. Adapun ajaran Prabu Siliwangi dari budaya Sunda, terkait dengan konsep kepemimpinan adalah: silih asih, silih asah, silih asuh (asah-asih-asuh). Silih asih artinya saling mengasihi, mengutamakan welas asih (belas kasih); silih asah, artinya saling menyempurnakan, memperbaiki, mencerdaskan melalui pendidikan, dan silih asuh berarti saling memberikan perlindungan, menjaga kehormatan, menyejahterakan, dan menyelamatkan. Ancok & Ramdhani, 2014: 59-68 (dalam Noor Miyono & A.Y Soegeng Ysh, 2020:6). Seorang kepala sekolah harus mampu memberi contoh dan mengayomi bawahannya, memotivasi kinerja gurunya dan menggerakkan agar semua komponen disekolah yang ada dapat dan mau bekerja secara optimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang telah diembannya, dan dilaksanakan dengan ikhlas serta penuh tanggung jawab guna mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah.

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1), guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai pendidik menurut Kompri (2006) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personil lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, membuka komunikasi dengan masyarakat. Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Munculnya berbagai permasalahan yang berhubungan dengan rendahnya kualitas lulusan

di lembaga pendidikan formal saat ini khususnya pada jenjang Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sering sekali dihubungkan dengan pengaruh kualitas profesionalisme gurusebagai salah satu sumber daya manusia pendidikan kita. Khususnya di bidang profesionalisme guruyang masih rendah sehingga hasilnya belum maksimal disamping faktor lainnya. Rendahnya profesionalisme guru khususnya pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar Negeri dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Herzberg (dalam Kompri, 2016: 16-17). Mengingat komponen sumber daya manusia di sekolah yang meliputi kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi sekolah merupakan modal utama sebagai komponen terpenting dalam mewujudkan Visi, Misi dan Tujuan Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri tersebut, maka keberadaan kualitas profesionalisme gurusebagai sumber daya utama proses pendidikan di Sekolah Dasar Negeri tersebut harus mampu dikelola dengan sistem keterampilan manajerial kepala sekolah yang tepat, sehingga tujuan pendidikan di sekolah tersebut dapat terwujud. Posisi guru dalam dunia pendidikan adalah sebagai garda terdepan dan sentral terlaksananya proses pembelajaran, maka berkaitan dengan profesionalisme guru diperlukan adanya totalitas, dedikasi, maupun loyalitas sebagai seorang pendidik dan pencetak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Profesionalisme guru merupakan suatu wujud dari hasil kerja seorang guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di tiap lembaga pendidikan sekolah baik formal maupun non-formal. Setiap individu guru akan memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pada dirinya, semakin tinggi kerjanya terhadap tugas pokok yang diamanatkan pada diri setiap guru tersebut, maka makin tinggi hasil kinerja yang diwujudkan (Fatmawati, 2017). Profesionalisme guru adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Bernardin dan Russel dalam Rucky (2002: 15). Profesionalisme guru dalam satu dasawarsa ini banyak disoroti oleh masyarakat. Fenomena ini muncul seiring kondisi faktual profesionalisme guru yang didukung dengan pemberian sertifikasi guru dan tunjangan lainnya dari pemerintah, yang menyebabkan timbulnya kesenjangan antar guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik dengan guru yang belum mendapat sertifikat pendidik, Hal ini jelas membawa dampak pada kondisi

yang tidak harmonis dengan teman sejawat yang berakibat salah satunya adalah menurunnya kualitas kerja. Profesionalisme guru (job performance) merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap capaian kinerja guru. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya hasil profesionalisme guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala-gejala seperti sering ijin masuk kerja, malas bekerja, banyaknya keluhan guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya profesionalisme guru yang tinggi merupakan suatu hal yang diinginkan oleh Kepala Sekolah. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil capaian antara harapan dan tujuan sekolah yang telah diprogramkan. Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya profesionalisme guru, yaitu disiplin kerja guru. disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: datang kesekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi capaian kinerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berusaha membuktikan hipotesis dengan analisis statistik inferensial. Ditinjau dari jenisnya penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional, yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan dua variabel atau lebih yang berdasarkan fakta-fakta lapangan yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis data, dan yang terakhir menjelaskan (Sugiyono, 2017). Populasi, Sample dan Sampling Penelitian.

1. Populasi

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 (Sugiyono, 2017:117). Adapun sebagai populasi penelitian ini adalah semua guru SD Negeri Kec.

Kedungwuni Kab. Pekalongan yang berjumlah 218 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dimiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik propobility sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel. Pengambilan sampel untuk penelitian ini jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2013: 112). Berdasarkan pernyataan diatas, dalam penentuan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n=N/(1+Ne^2)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan

Dengan jumlah populasi 218 dan batas toleransi kesalahan penelitian yang diinginkan sebesar 5% maka penghitungan pengambilan sampel sebagai berikut:

$$n=N/(1+Ne^2)$$

$$n=218/(1+[(218.(0,05))^2])$$

$$n=218/(1+218.(0,0025))$$

$$n=218/(1,55)$$

$$=140,65$$

$$=141 \text{ (dibulatkan).}$$

Dari hasil penghitungan menunjukkan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 141 orang.

3. Sampling

Menurut Sugiyono (2016: 116). Sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi sebagian saja dari populasi, atau "teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel." Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang berstrata sebab banyaknya subyek yang terjadi disetiap wilayah atau

stara tidak sama, sehingga untuk memperoleh sampel yang representative.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Berdasarkan data hasil penelitian yang mendukung hipotesis pertama (H_a) bahwa variabel keterampilan manajerial kepala sekolah (X_1) berpengaruh positif secara parsial terhadap profesionalisme guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap kenaikan keterampilan manajerial kepala sekolah satu level akan meningkatkan profesionalisme guruse besar 4,79 level kinerjanya. Dimana nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5% yaitu $Sig\ 0,014 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan adanya signifikansi keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Sehingga dapat diartikan bahwa baik tidaknya keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap baik tidaknya profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan, dimana semakin baik pengelolaan keterampilan manajerial kepala sekolah akan meningkatkan profesionalisme gurudi SD Negeri Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

Hasil data penelitian tersebut juga dapat dipahami karena sejalan dengan pendapatnya, menurut Wahjosumidjo (2011:23) yang mengatakan bahwa indikator kemampuan keterampilan manajerial kepala sekolah, yang meliputi; memiliki sikap cerdas, konseptual, kreatif, diplomatis dan teknis, dapat memberi motivasi kerja, lancar kerja, banyak mengetahui tugas-tugas kelompok, kemampuan mengatur dan kemampuan berkomunikasi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Hal ini juga senada dengan pendapatnya Wahyudi (2012: 69) untuk menjadi kepala sekolah yang berkualitas dan yang berhasil harus memiliki 3 indikator keterampilan manajerial atau 3 keahlian dasar yang perlu dikuasai, meliputi; a) keterampilan konseptual (conceptual skill), b) keterampilan hubungan manusia (human relationship skill), c) keterampilan teknik (technical skill). Hal ini juga senada dengan hasil penelitiannya (Amirzan, Ilyas, 2019) pene-

litian tentang "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Sekolah Dasar" Jurnal Serambi Ilmu Universitas Jabal Gafur, Sigli, Indonesia, 20(2): 291-309.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan konseptual kepala sekolah sudah baik, hal ini ditandai dengan kemampuan Kepala sekolah dalam menetapkan prioritas, sistem perencanaan, merumuskan program, visi dan misi sekolah. Selanjutnya kemampuan teknis kepala sekolah dasar juga sudah memadai karena mereka telah mampu mengimplementasikan berbagai program ke kondisi yang real. demikian pula kemampuan hubungan manusiawi yang dilakukan oleh kepala sekolah juga sudah terlihat ke arah yang semakin baik, karena kenyataan yang ada di lapangan membuktikan para kepala sekolah dasar mampu bekerja sama, mengidentifikasi perbedaan karakteristik serta telah memotivasi para guru dan staf sekolah agar bersungguh-sungguh dalam bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru

Data hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel motivasi kerja guru (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru (Y). Hal ini berdasarkan hasil analisis program SPSS 26.0for windows diketahui nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,558 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja guru sebesar satu level akan berpengaruh meningkatnya profesionalisme gurusebesar 5,58 level kinerjanya. Dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $Sig\ 0,001 < 0,05$ hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tinggi-rendahnya motivasi kerja guru berpengaruh terhadap tinggi-rendahnya profesionalisme guru Di SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan, sehingga semakin baik motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

B. Pembahasan

Hasil penjelasan tersebut dapat dipahami karena sejalan dengan teori yang menyatakan, bahwa di dalam diri seseorang terdapat dimensi motivasi bersifat internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif. Baik motivasi yang bersifat positif maupun negatif akan dijadikan dorongan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator motivasi intrinsik (prestasi kerja, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, dan kemajuan kerja), harus lebih kuat dari indikator motivasi ekstrinsik (pengakuan dari pemimpin, gaji/honor, jenjang karier). Karena keinginan yang kuat pada individu akan membawa manfaat yang lebih banyak. Kenyakinan pada diri sendiri harus lebih kuat karena individu tersebut yang melakukan berbagai keinginan dan kebutuhan yang menjadi motif kehidupannya dan harus dicapai. Siagian (2015: 245) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru dapat terwujud bila seorang guru memiliki motivasi internal atau motivasi dari dalam jiwa guru itu sendiri dan motivasi eksternal atau motivasi dari luar pribadi guru yang berupa honorarium, supervisi akademik, suasana kerja dan iklim kerja.

Pengaruh Secara Simultan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah (X.1) dan Motivasi Kerja Guru (X.2) Terhadap Profesionalisme guru(Y). Hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan di atas membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif secara bersama-sama antara keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, hal ini diketahui dari hasil analisis SPSS 26.0for windows diperoleh nilai probabilitas (p -value X_1 Sig 0,014 < 0,05) dan (p -value X_2 Sig 0,001 < 0,05, dan berdasarkan data tabel 4.27 tersebut di atas dapat diketahui koefisien determinasi (Adjusted R-square) sebesar 0,731, yang berarti terdapat sumbangan pengaruh dari keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 73,1% terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, sedangkan sisanya 26,9% merupakan variasi profesionalisme guruyang dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian atau tidak termasuk dalam pembahasan penelitian ini.

Hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap variabel kinerja guru. Hal ini ini juga sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa profesionalisme guruadalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran di sekolah, dengan kata lain bila seorang guru dalam mengajarnya memiliki kinerja yang baik, maka dukungan kualitas sumber daya pembelajaran dapat menghasilkan suatu pembelajaran yang unggul. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan kepala sekolah melakukan tugas-tugasnya yang dibantu oleh guru. Kinerja seorang guru akan dipengaruhi oleh keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru itu sendiri. Supardi (2014: 87). Hal yang senada juga relevan dengan penelitiannya Ismuha, dkk (2016) yang menyatakan bahwa guru akan baik kinerjanya jika kepala sekolah senantiasa membina dan membimbingnya. Setiap individu guru akan memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda, dimana semakin tinggi tingkat kinerjanya maka tugas pokok dan fungsinya yang dibebankan pada guru tersebut hasil kinerjanya semakin tinggi.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian diatas yaitu:

1. Keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,479 menyatakan bahwa setiap kenaikan keterampilan manajerial kepala sekolah sebesar 1 satuan akan meningkatkan profesionalisme gurusebesar 47,9% satuan. Dimana nilai probabilitas (Sig 0,014 < 0,05) pada taraf signifikan 5%. Hal ini mengindikasikan adanya signifikansi keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan atau hipotesis pertama (H_a) diterima.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di

SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula profesionalisme gurutersebut. Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,558 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja guru sebesar 1 satuan akan berpengaruh meningkatnya profesionalisme guru sebesar 55,8% satuan. Dimana nilai probabilitas atau Sig $0,001 < 0,05$ dengan taraf signifikansi 5% maka terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja guru terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan atau hipotesis kedua (H_a) dapat diterima.

3. Keterampilan manajerial kepala sekolah yang dipadukan dengan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan. Hal ini dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R-square) sebesar 0,731, yang berarti terdapat sumbangan pengaruh dari keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 73,1% terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan, sedangkan sisanya 26,9% merupakan variasi profesionalisme guruyang dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini, dan juga nilai probabilitas (Sig $0,000 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% sehingga hipotesis penelitian ketiga (H_a) yang mengatakan keterampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap profesionalisme gurudi SD Negeri Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dapat dibuktikan.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan dan saran sebagai berikut:

1. Bagi guru di SD Negeri Keca. Kedungwuni Kab. Pekalongan, meskipun berdasarkan hasil penelitian variabel manajerial kepala sekolah termasuk katagori baik, namun kondisi keterampilan manajerial kepala sekolah masih perlu ditingkatkan agar lebih baik dari keadaan sekarang, sehingga sebagai pimpinan dapat mencapai semua tujuan pendidikan di sekolah.

2. Bagi kepala sekolah di SD Negeri Kec. Kedungwuni Kabupaten Pekalongan, hasil penelitian ini diketahui bahwa profesionalisme guru pada indikator kreativitas masih dinilai paling rendah diantara indikator lainnya, walaupun secara umum indikator profesionalisme guru dalam kondisi baik. Oleh karena itu sebaiknya kepala sekolah memperhatikan pengembangan profesi guru lebih ditingkatkan tidak hanya sebagai teori yang tanpa makna namun harus menjadi sikap dan perilaku nyata.

3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja guru dan profesionalisme gurudi SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kab. Pekalongan masih dalam katagori sedang, sehingga disarankan agar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan lebih giat lagi dalam monitoring, memberikan pembinaan, supervisi dan pelatihan kepada para guru dan kepala sekolah secara intensif, terprogram dan berkelanjutan agar terjadi peningkatan terhadap kualitas pendidikan.

4. Bagi semua pemangku kepentingan di dunia pendidikan, alangkah baiknya perlu dilakukan berbagai jenis kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah melalui seminar, pelatihan dan workshop pengembangan profesi guru perlu diikuti oleh para guru untuk dapat meningkatkan kompetensi, motivasi kerja dan profesionalisme gurudalam rangka membangun kerjasama yang efektif bersama kepala sekolah dalam proses pembelajaran guna mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

5. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memilih salah satu variabel tersebut atau memilih variabel lainnya, selain yang ada pada penelitian sekarang ini agar diperoleh kajian yang lebih akurat, objektif, dan lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme gurudi SD Negeri Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan.

DAFTAR RUJUKAN

Abdullah, Ghufro dan A.Y. Soegeng Ysh. 2020. Kepala Sekolah Teacher, Leader dan Manager. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.

- Alfa, Fathurrahman. 2018. "Analisis Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." JIMMU Magister Manajemen Universitas Islam Malang, 3(1): 37-48.
- Amrizan, Ilyas, 2019. "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Sekolah Dasar" Jurnal Serambi Ilmu Universitas Jabal Gafur, Sigli, Indonesia, 20(2): 291-309.
- Amin. 2008. Manajemen Suatu Pengantar. Jakarta: Rineka Cita.
- As'ad, M.2008. Psikologi Industri Edisi 4. Yogyakarta: Liberty
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bafadal, I. (2008). Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasi Dalam Membina Profesional Guru. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2010. Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2010. Kepemimpinan Pendidikan. Kepemimpinan Jenius (IQ + EQ). Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos. Bandung: Alfabeta.
- Davis, K., Newstrom., & John W. 2008. Perilaku dalam Organisasi: Pendayaan Sumber Daya Manusia. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Desak Ketut Sitaasih1, 2020 "Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Proses Pembelajaran di SD" Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar, 4(2): 241-247.
- Diding Nurdin, 2015 "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Membangun Iklim Sekolah dan Kepuasan Guru di Sekolah Dasar" Jurnal Pendidikan Insan Mandiri Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, 24(1): 45-56.
- Faizal Chan 1), Agung Rimba Kurniawan 2), Sutria Ningsih3), Khairul Amri4), Ari Surya Febriana5), Novita Wisudawati6), Vina Sandra Irani7), 2019 " Gaya Mengajar Guru PNS dan Honoror di Sekolah Dasar Negeri 55/I Sridadi, Jambi " Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar Universitas Jambi, Kota Jambi, Indonesia, 3(1):34-41.
- Fathurrahman, Pupuh & Suryana, AA. Supervisi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.
- Fattah, Nanang. 2017. Manajemen Pembiayaan Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Febriyanti 1) Fenti Yunita 2). 2017. "Hubungan Pengembangan Karir dengan Profesionalisme gurudi SMA Negeri 1 Kandis Kecamatan Kandis Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan". Journal of Islamic Education Management Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang Sumatera Selatan. 3(2): 21-32
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS-19,0. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2012. Manajemen Pengembangan Kurikulum. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Handayanto, Agung., & Yanuar H.M., 2018. Kamputasi Statistik SPSS 16.0. Semarang: Universitas PGRI Semarang.
- Handoko, T.H. 2009. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Haris, Amien. 2018. Kepemimpinan Pendidikan (Teori, Studi Kasus & Aplikasi). Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Organisasi & Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmawati, 2014, Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Manajerial Skill. Jakarta: Rineka Cipta.
- Herzberg, A. 2008. Management of Organization Behavior. New Jersey: Prentice Hall.Inc.
- Irma Anggraeni1, Aan Komariah2, Taufani C. Kurniatun3, 2016. Penelitian tentang "Kinerja Manajerial Kepala Sekolah, Kinerja Mengajar Guru dan Mutu Sekolah Dasar" Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas

- Pendidikan Indonesia Bandung, 23(2): 134-140.
- Ismuha1, Khairudin2, Djailani AR3, 2016. Penelitian tentang "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar" Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana UNSYIAH, 4(1): 46-55.
- Jati Budiati, 2017 "Iklim Kepuasan dan Motivasi Kerja Guru Dasar BPK Penabur" Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, 21(1): 36-46.
- Kadarisman SJ. & Udaya, S., 2010. Pengantar Ilmu Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kariadinata, Rahayu & Abdurrahman M. 2012. Dasar-Dasar Statistik Pendidikan. Bandung: Pustaka Setia.
- Kartono, Kartini. 2016. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kompri. 2015. Motivasi Pembelajaran Prespektif Guru dan Siswa. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- _____, 2016. Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan siswa. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- _____, 2017. Manajemen Pendidikan Komponen Elementer Kemajuan Sekolah. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Madjid, Abdul. 2016. Pengembangan Profesionalisme guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Muhmidayeli. 2014. Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyasa, H.E. 2017. Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pidarta, Made. 2013. Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Porter. 2010. "Profesionalism as from of work commitment". Journal of Vocational Behavior. 3(20): 92-111.
- Ratika Sari Dewi, Taufani C. Kurniatun, Abubakar, 2018 "Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar" Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, 25(1): 150-158.
- Risda Herawati Simartana, 2014. Penelitian tentang "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar" Jurnal Administrasi Pendidikan UNP, 2(1): 654-831.
- Robbins, Stephen P. 2006. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga
- _____, 2015. Manajemen Jilid I Edisi. 13. Jakarta: Erlangga
- _____, 2017. Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhochaety, Ety, Dkk. 2010. Sistem Informasi Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudrajat, 2018 "Manajemen Profesionalisme guru Sekolah Dasar" Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, 25(1): 104-119.
- Priansa, Donni Juni. 2017. Menjadi Kepala Sekolah dan Guru Profesional. Bandung: Pustaka Setia.
- Ridwan (2012). Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V.& Ella J.S. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2014. Statistik Non Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 19.0. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegiono. 2012. *Filsafat Pendidikan Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sudjaya, Nana. 2016. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____, 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____, 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Rosdakarya Remaja.
- Surjasumantri, Jujun S. 2009. *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Stoner, A.F. James. 2007. *Manajemen*. Alih bahasa Gunawan Hutauruk, Erlangga. Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen*. Alih Bahasa oleh Bakowatun, Wilhelmus W. Jakarta: Milda Surya Grafindo.
- Syafiie, Inu Kencana. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tilaar, H.A.R. 2011. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- TIM Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umiarso, Arbangi-Dakir. 2018. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uno, Hamzah B., & Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, 2016. *Landasan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wahjosumidjo. 2018. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tujuan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ysh., Soegeng, A.Y., & Abdullah, Ghufron. 2016. *Landasan Kependidikan Jilid 1*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- _____. 2016. *Landasan Kependidikan Jilid 2*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama.
- _____. 2020. *Kepala Sekolah Teacher, Leader dan Manager*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama