



**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI  
DI KECAMATAN BANYUMANIK KOTA SEMARANG**

**TESIS**

**Oleh :**

**SISKA ROCHMANITA KUSTIYOASIH**

**NPM 17510082**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

**2020**



**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI  
DI KECAMATAN BANYUMANIK KOTA SEMARANG**

**TESIS**

**Oleh :**

**SISKA ROCHMANITA KUSTIYOASIH**

**NPM 17510082**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

**2020**

### PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang ditulis oleh Siska Rochmanita Kustiyoasih, NPM: 17510082, telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang,

Pada hari : Selasa

Tanggal : 28 Juli 2020

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Ngasbun Egar, M.Pd  
NPP: 956701118

Dr. Ngurah Ayu Nyoman M, M.Pd  
NPP: 936901098

Anggota:

1. Prof. Dr.Sunandar, M.Pd  
NIP. 19620815 198703 1 003

(.....)

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

(.....)

3. Dr. Titik Haryati, M.Si  
NPP. 856001014

(.....)

Scanned by TapScanner

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siska Rochmanita Kustiyoasih  
NPM : 17510082  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Program : Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri; bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya.

Apabila di kemudian hari terbukti tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan,



Siska Rochmanita Kustiyoasih

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)” (QS 94: 6-7)

Persembahan:

Kupersembahkan karya ini kepada :

1. Almamaterku Universitas PGRI Kota Semarang
2. Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana
3. Korsatpen Kecamatan Banyumanik Kota Semarang
4. Guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

## ABSTRAK

Siska Rochmanita Kustiyoasih. 2020. "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang". Tesis. Pembimbing (1) Prof. Dr. Sunandar, M.Pd (2) Dr. Yovitha Yulienjatiningsih, M.Pd.

Pada penelitian ini terdapat beberapa permasalahan antara lain (1) Pada guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik masih terdapat ketidaksesuaian antara Program Tahunan dan Program Semester dengan RPP yang telah disusun.(2) Masih banyak guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik belum melaksanakan pengembangan pembelajaran dan belum memanfaatkan TIK sebagai sarana pembelajaran hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan keharusan guru untuk menguasai seluruh kompetensi dasar guru sebagai profesinya yang dalam hal ini terkait dengan aspek profesional seorang guru.(3) Masih terdapat guru yang cenderung datang mendekati atau mepet dengan jam dimulainya kegiatan pembelajaran sehingga bersamaan dengan peserta didik. Adapun tujuan pada penelitian ini (1) untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru (2) untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru (3) untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SDN di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 239 guru SDN di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Rumus *slovin* digunakan sehingga didapatkan jumlah sampel 150 orang. Instrument penelitian menggunakan kuesioner. Uji Intrumen dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Prasyarat atau uji asumsi klasik penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas serta uji linieritas, selanjutnya analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru SD di Kecamatan Banyumanik dipersepsikan tinggi dengan skor rata-rata 4.20-4.55, skor paling tinggi 4.20 untuk indikator objektivitas pelaksanaan supervisi akademik, skor terendah 4.20 untuk indikator program tindak lanjut. Hasil hitungan regresi yang berarti ada pengaruh antara variabel supervisi akademik (X) terhadap profesionalisme guru (Y) sebesar 10,2%. Hasil penelitian bahwa profesionalisme guru SD di Kecamatan Banyumanik dipersepsikan tinggi dengan skor 4.29-4.58, skor paling tinggi 4.58 untuk indikator kesesuaian pelaksanaan jam mengajar, skor terendah 4.29 untuk indikator sikap guru yang akan memberitahu rekan kerja ketika mendapat informasi baru. Hasil hitungan regresi yang berarti ada pengaruh antara variabel budaya kerja (X2) terhadap profesionalisme guru (Y) sebesar 27%. Hasil regresi yang berarti ada pengaruh antara supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 12,7%.

Berdasarkan hasil penelitian kesimpulannya bahwa ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 10,2%, ada pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 27%, ada pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 12,7%, namun masih ada kekurangan pada program tindak lanjut, sikap guru pada rekan kerja yang akan memberitahu ketika mendapatkan informasi baru, dan pada evaluasi guru terhadap hasil pembelajaran yang dilakukan secara periodik. Maka saran untuk guru-guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik agar melakukan evaluasi hasil pembelajaran secara periodik dan bersikap baik pada sesama rekan guru serta dapat berbagi dalam informasi terbaru.

**Kata kunci :** *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Profesionalisme Guru.*

## ABSTRACT

Siska Rochmanita Kustiyoasih. 2020. "The Effect of Academic Supervision on School Principals and Work Culture on the Professionalism of Public Elementary Teachers in Banyumanik District, Semarang City". Thesis. Advisors (1) Prof. Dr. Sunandar, M.Pd (2) Dr. Yovitha Yulienjatiningsih, M.Pd.

In this study, there were several problems, including (1) There is still a mismatch between the annual program and the semester program and the lesson plans that have been prepared in the Banyumanik District Primary School (1) There are still many teachers at the Banyumanik District Elementary School that have not implemented learning development. and have not used ICT as a means of learning, this is certainly not in accordance with the teacher's requirement to master all the basic competencies of teachers as their profession, which in this case is related to the professional aspects of a teacher. (3) There are still teachers who tend to come close to or close to the start of the activity learning so that it coincides with students. The purpose of this study (1) to determine the magnitude of the influence of academic supervision of school principals on teacher professionalism (2) to determine the magnitude of the influence of work culture on teacher professionalism (3) to determine the magnitude of influence of academic supervision of school principals and work culture together against the professionalism of SDN teachers in the Banyumanik District Education Unit in Semarang City. In this study, the total population was 239 SDN teachers in Banyumanik District, Semarang City. The slovin formula was used to obtain a sample size of 150 people. The research instrument used a questionnaire. Instrument test is done using validity test and reliability test. The prerequisite test or classic assumption test of this research includes data normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and linearity test, then data analysis using descriptive analysis and regression analysis.

The results showed that the professionalism of elementary school teachers in Banyumanik District was perceived as high with an average score of 4.20-4.55, the highest score of 4.20 for the objectivity indicator of the implementation of academic supervision, the lowest score of 4.20 for the follow-up program indicator. The result of the regression calculation which means that there is an influence between the academic supervision variable (X) on teacher professionalism (Y) of 10.2%. The results showed that the professionalism of elementary school teachers in Banyumanik District was perceived as high with a score of 4.29-4.58, the highest score was 4.58 for the indicator of the suitability of teaching hours, the lowest score was 4.29 for the indicator of the attitude of the teacher who would tell colleagues when they got new information. The result of the regression calculation which means that there is an influence between work culture variables (X2) on teacher professionalism (Y) by 27%. The regression results, which means that there is an influence between academic supervision and work culture on teacher professionalism by 12.7%.

Based on the results of the research, the conclusion is that there is an effect of academic supervision on teacher professionalism by 10.2%, there is an effect of work culture on teacher professionalism by 27%, there is an effect of academic supervision and work culture on teacher professionalism by 12.7%, but there are still deficiencies in follow-up programs, the attitude of the teacher to colleagues who will inform when they get new information, and on teacher evaluations of learning outcomes that are carried out periodically. So the suggestion for SD Negeri teachers in Banyumanik District is to evaluate learning outcomes periodically and be kind to fellow teachers and be able to share the latest information.

**Keywords:** Academic Supervision of School Principals, Work Culture and Teacher Professionalism.

## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah. sebagai Pemelihara alam semesta dan satu-satunya Dzat yang berhak disembah, yang mempunyai Keagungan dalam Nama dan Sifat-Nya, karena pada kesempatan ini kita masih diberikan nikmat berupa kesempatan waktu untuk menimba ilmu dan memperdalam sebagian dari Ilmu-Nya yang tidak terbatas.

Tesis berjudul **“Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang”**, diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memenuhi tugas akhir Magister Pendidikan (S2) Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.

Penyusunan tesis ini dapat terselesaikan dengan baik karena keterlibatan berbagai pihak yang membantu hingga proses penyusunan selesai, sehingga ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada yang terhormat:

1. Dr. Muhdi, SH., M.Hum. selaku Rektor Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ngasbun Egar, M.Pd. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.
3. Dr. Ngurah Ayu Nyoman Murniati, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.
4. Prof. Dr.Sunandar, M.Pd selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan pada proses penyusunan tesis ini.
5. Dr.Yovitha Yuliejantiningasih, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi pada proses penyusunan tesis ini.
6. Dr. Titik Haryati, M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran dalam penyusunan tesis ini.
7. Dosen-dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang.
8. Semua pihak yang membantu dan tidak bisa disebutkan satu persatu dalam penyusunan tesis ini

Peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Semarang, Juli 2020

Siska Rochmanita Kustiyoasih

## DAFTAR ISI

### DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Persetujuan Pembimbing.....	ii
Persetujuan Dan Pengesahan Tesis.....	iii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	iv
Motto Dan Persembahan.....	v
Abstrak ....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Dan Pembatasan Masalah .....	11
C. Rumusan Masalah .....	14
D. Tujuan Penelitian .....	14
E. Manfaat Penelitian.....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Profesionalisme Guru	
1. Pengertian Profesionalisme .....	17
2. Pengertian Profesionalisme Guru .....	19
3. Indikator Profesionalisme Guru .....	20
B. Supervisi Akademik	
1. Pengertian Supervisi Akademik ... ..	25
2. Tujuan Supervisi Akademik .....	26
3. Fungsi Supervisi Akademik .....	28

4. Jenis-Jenis Supervisi Akademik .....	29
5. Teknik-Teknik Supervisi Akademik .....	30
6. Indikator Supervisi Akademik .....	32
C. Budaya Kerja	
1. Pengertian Budaya Kerja .....	35
2. Aspek Budaya Kerja .....	37
3. Pembentukan Budaya Kerja .....	39
D. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	40
E. Kerangka Berpikir .....	44
F. Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	52
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	52
C. Desain Penelitian .....	53
D. Variabel Penelitian .....	55
E. Populasi Sampel Dan Sampling .....	56
F. Instrumen Penelitian .....	58
G. Teknik Pengumpulan Data.....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	70
B. Pengujian Hipotesis .....	71
C. Pembahasan .....	72
<b>BAB V KESIMPULAN SARAN DAN IMPLIKASI</b>	
A. Kesimpulan .....	93
B. Saran .....	93
C. Implikasi .....	94

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1.1 Jumlah Prestasi Guru Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik	3
1.2 Akreditasi Sekolah Dasar Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik	7
3.1 Alokasi dan Rincian Waktu Penelitian	52
3.2 Populasi Guru	57
3.3 Pengambilan Sampel Penelitian	59
3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	61
4.1 Hasil Uji Validitas	74
4.2 Hasil Uji Reliabilitas	77
4.3 Normalitas Data <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	78
4.4 Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.5 Hasil <i>Uji Park</i> (Heterokedastisitas)	80
4.6 Hasil Linieritas	81
4.7 Hasil Analisis Regresi Sederhana I	82
4.8 Hasil Analisis Regresi Sederhana II	83
4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda	84
4.10 Hasil Uji Korelasi I	85
4.11 Hasil Uji Korelasi II	85
4.12 Hasil Uji Korelasi Berganda	86
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	87

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1. Model Kerangka Pikir Penelitian	48
4.1 Deskripsi Statistik Supervisi Akademik Kepala Sekolah	70
4.2 Deskripsi Statistik Budaya Kerja	71
4.3 Deskripsi Statistik Variabel Profesionalisme Guru	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Profesionalisme Guru (Y).....	121
Lampiran 2. Angket Supervisi Akademik ( $X_1$ ).....	125
Lampiran 3 Angket Budaya Kerja ( $X_2$ )..	129
Lampiran 4. Tabel Uji Coba Instrumen .....	132
Lampiran 5. Hasil uji frekuensi.....	144
Lampiran 6. Tabel Data Hasil Uji Coba Instrumen .....	153
Lampiran 7. Hasil Uji Prasyarat.....	156
Lampiran 8. Hasil uji hipotesis .....	159
Lampiran 9. Data Hasil Pengisian Angket Oleh Responden.....	179
Lampiran 10. Surat ijin penelitian dari Universitas .....	227
Lampiran 11. Surat ijin penelitian dari Korsatpen Kecamatan Banyumanik.....	228
Lampiran 12. Surat keterangan telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Kecamatan Banyumanik .....	229
Lampiran 13. Dokumentasi.....	244

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era sekarang ini akan berdampak pada seluruh aspek kehidupan dimana salah satunya dalam aspek pendidikan. Dalam menghadapinya sistem pendidikan yang ada dituntut untuk mampu dalam menjamin peningkatan mutu serta dapat menerapkan relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan. Hal tersebut tentunya harus dilaksanakan secara menyeluruh tanpa terkecuali dalam penyelenggaraan pendidikan sekolah dasar sehingga hal tersebut mengharuskan guru pada masa sekarang ini memiliki profesionalisme yang tinggi.

Salah satu bentuk reformasi birokrasi yang ditempuh pemerintah terkait dengan upaya peningkatan mutu serta menerapkan relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pada regulasi tersebut salah satunya mempunyai tujuan untuk mengarahkan agar pelaksanaan pengembangan kurikulum dapat dilaksanakan secara optimal.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Semarang Nomor 105 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Semarang Nomor 92

Tahun 2016, Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik merupakan salah satu Satuan Pendidikan di lingkungan Pemerintah Kota Semarang yang mempunyai fungsi sebagai penyelenggara teknis, pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian serta monitoring dan evaluasi terhadap proses dan hasil pelaksanaan belajar mengajar pada Sekolah Dasar Negeri.

Melihat kondisi demografisnya, Kecamatan Banyumanik merupakan salah satu diantara 4 besar Kecamatan di Kota Semarang dengan penduduk berjumlah besar yaitu sebanyak 139,927 jiwa, dengan angka harapan sekolah pada level sekolah dasar sebesar 13.888 Jiwa (Badan Statistik Kota Semarang Tahun 2018). Angka tersebut tentunya akan berbanding lurus dengan jumlah Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik yang secara keseluruhan sebanyak 31 Sekolah Dasar dengan jumlah siswa keseluruhan sebanyak 13.127 siswa. Adanya jumlah peserta didik Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik yang tergolong besar tersebut, tentunya perlu adanya sebuah tata laksana manajemen pendidikan yang baik didalamnya.

Tata laksana manajemen pendidikan yang baik dalam satuan pendidikan akan dapat terwujud jika mendapatkan dukungan maksimal dari sumber daya yang ada didalamnya yang salah satu diantaranya adalah guru. Guru mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas, bahkan sebagai pelaksana pendidikan di sekolah, hal

tersebut senada dengan hasil penelitian Nana Sudjana (2009) yang menunjukkan bahwa 76,6 % hasil belajar peserta didik dipengaruhi oleh profesionalisme guru.

Pengembangan kurikulum merupakan salah satu wujud implementasi nyata dari manajemen pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya vital yang ada pada setiap sekolah dalam pengembangan kurikulum pendidikan. Hal tersebut dikarenakan guru memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam pembelajaran. Guru diharapkan mampu mengimplementasikan kompetensi dasar guru sehingga nantinya akan terwujud sebuah pembelajaran yang tepat.

Sesuai dengan Undang–Undang Nomor 14 tahun 2005 bahwa sebagai wujud profesionalisme guru, seorang guru harus memiliki empat kompetensi dasar dalam pendidikan diantaranya adalah kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kompetensi kepribadian. Jika hal tersebut dapat direalisasikan dengan baik oleh seorang guru diharapkan akan memberikan dampak positif pada beberapa target salah satu diantaranya adalah pada pencapaian prestasi guru. Pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik terdapat guru kelas sejumlah 239 guru dengan prestasi yang telah dicapai sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Prestasi Guru Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik

	KECAMATAN	KAB/KOTA	PROVINSI	NASIONAL
Jumlah	6	2	1	1
Persentase	2,51 %	0,83%	0,42%	0,42%

*Sumber : Data Disdik Kota Semarang Tahun 2019*

Dari tabel dapat dilihat bahwa dari total guru yang ada pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik sebanyak 6 guru atau sebesar 2,51% telah mampu meraih prestasi pada lingkup Kecamatan sebanyak, sebanyak 2 guru atau sebesar 0,83% telah mampu meraih prestasi pada lingkup Kota dan masing-masing sebanyak 1 guru atau sebesar 0,42% telah mampu meraih prestasi pada lingkup Provinsi serta Nasional. Pencapaian prestasi tersebut merupakan tolok ukur dari profesionalisme guru melalui implementasi seluruh kemampuan dasar yang harus dimiliki. Berdasarkan hal tersebut maka profesionalisme guru yang ada dikatakan belum optimal dan masih sangat perlu untuk dapat ditingkatkan.

Profesionalisme menurut Usman (2011: 14-15) adalah suatu bidang pekerjaan yang memerlukan keilmuan yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan untuk menjalankan profesinya. Kata profesional itu sendiri sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai kompetensi yang dalam hal ini adalah guru. Hamalik (2002; 40) bahwa seorang yang profesional adalah seorang yang dapat menjalankan kompetensi dasar pada profesi yang dianutnya dengan baik. Guru wajib memiliki kompetensi sehingga mampu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang kompetensi dimaksud meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Sagala (2013: 181) mengatakan salah satu tugas profesional guru adalah menyusun sendiri perangkat pembelajaran, yaitu silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). UU NO. 14 Tahun 2005 Bab IV

Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa prestasi guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan seorang guru profesional harus mampu merencanakan pembelajaran yaitu menyusun sendiri silabus program tahunan, program semester dan RPP. Pengajaran yang baik memerlukan perencanaan yang baik, melalui penyusunan perangkat pembelajaran yaitu Silabus dan RPP. Permendiknas Nomor 41 tahun 2007 tentang standar proses pembelajaran untuk Pendidikan Dasar dan Menengah yang menyebutkan bahwa setiap guru wajib menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan menggunakannya sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran merupakan bagian dari kompetensi pedagogik guru yang harus dimiliki oleh guru untuk bisa melakukan pembelajaran yang mendidik sebagai salah satu wujud profesionalisme guru.

Pada studi pendahuluan dilapangan didapatkan bahwa sejumlah 47,28 % dari jumlah guru keseluruhan sebanyak 239 masih terdapat ketidaksesuaian antara Program Tahunan (Prota) dan Program Semester (Promes) dengan RPP yang telah disusun. Sebanyak 71,9 % guru belum melaksanakan pengembangan pembelajaran dan belum memanfaatkan TIK sebagai sarana pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran dikelas selalu sama dari tahun ke tahun. Berdasarkan data kepegawaian ditemukan sebanyak 139 guru (58,1%)

kehadirannya di sekolah cenderung mendekati jam dimulainya kegiatan pembelajaran, hal tersebut tidak sesuai dengan pendidikan karakter yang harus ditanamkan kepada peserta didik dengan menyambut kedatangan peserta didik serta mengajarkan senyum, sapa, salam, sopan dan satun. sehingga dapat dinilai bahwa pada aspek kepribadian guru masih perlu adanya peningkatan (Data Monitoring dan Evaluasi Pengawas; 2019).

Berdasarkan uraian tersebut sesuai Hamalik (2002; 40) bahwa seorang yang profesional adalah seorang yang dapat menjalankan kompetensi dasar pada profesi yang dianutnya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa profesionalisme guru yang ada belum optimal dan perlu ditingkatkan.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 akreditasi merupakan kegiatan penilaian kelayakan program dalam satuan pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, sedangkan akreditasi sekolah merupakan kegiatan penilaian oleh Pemerintah atau lembaga mandiri yang berwenang untuk menentukan kelayakan program Satuan Pendidikan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebagai bentuk akuntabilitas publik yang dilakukan secara komperhensif mengacu pada Standar Nasional Pendidikan. Pada hakekatnya didalam proses akreditasi sekolah dilakukan sebuah evaluasi yang terkait dengan arah tujuan program sekolah serta didasarkan pada keseluruhan kondisi manajemen pendidikan sekolah.

Salah satu tujuan dilakukannya akreditasi sekolah adalah untuk dapat dievaluasi kekurangan yang ada pada sekolah secara menyeluruh yang salah

satu unsur pokok didalamnya antara lain meliputi pengelolaan proses belajar mengajar, pengelolaan kelas, penguasaan materi belajar serta strategi mengajar dan penggunaan media belajar. Guru sebagai tenaga pendidik diharapkan memiliki profesionalisme dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan dan pelatihan kepada siswa sehingga melalui program akreditasi sekolah akan diketahui tingkat profesionalisme guru yang ada.

Data akreditasi seluruh Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik dari sejumlah 31 Sekolah Dasar yang ada disajikan sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Akreditasi Sekolah Dasar Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik**

KLASIFIKASI	Jumlah	%
SDN yang telah terakreditasi A	14 SDN	45,1%
SDN yang telah terakreditasi B	8 SDN	25,8%
SDN yang belum re-akreditasi sejak 2010 – 2012	9 SDN	29,1 %

*Sumber : Data bansm.kemendikbud Tahun 2019*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dari sebanyak 31 Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik belum ada separuhnya yang dapat mencapai akreditasi predikat A hal tersebut terlihat bahwa baru 14 Sekolah atau sebesar 45,1% meraih akreditasi dengan predikat A, terdapat 8 sekolah atau sebesar 25,8% yang akreditasinya masih dipredikat B dan masih terdapat 9 sekolah atau sebesar 29,1% yang belum menempuh re-akreditasi sejak 2010-2012 silam.

Sebagaimana diamanatkan dalam pasal 60 Undang-undang 20 Tahun 2003 akreditasi merupakan satu kesatuan dalam evaluasi manajemen pendidikan pada sebuah sekolah yang didalamnya mencakup hasil penilaian mengenai kelayakan program pembelajaran, tingkat ketertiban penyusunan administrasi pembelajaran serta improvisasi atau pengembangan dalam pembelajaran yang merupakan wujud dari program KTSP yang semua hal tersebut harus dapat dilaksanakan secara profesional oleh guru. Dalam menentukan kelayakan program pembelajaran standar pendidikan harus dijadikan acuan oleh guru sebagai pelaksana pembelajaran yang pada satu sisi sebagai persyaratan minimal yang harus dipenuhi dan disisi lain merupakan indikasi adanya inisiatif dan kreatifitas guru dalam memajukan pendidikan sesuai tanggungjawab yang diembannya sebagai wujud peningkatan profesionalismenya. Berdasar pada fenomena diatas maka dapat dikatakan profesionalisme yang ada pada guru di Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik masih belum optimal dan dipandang perlu untuk lebih ditingkatkan.

Menurut Daresh (1989: 21) terdapat beberapa hal yang dapat menjadikan tinggi rendahnya tingkat profesionalisme guru salah satunya adalah supervisi akademik, supervisi akademik merupakan sebuah upaya untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran, dengan demikian esensi supervisi akademik adalah sebagai penolong guru dalam mengembangkan kemampuan

profesionalismenya. Adanya supervisi akademik yang baik diharapkan akan berbanding lurus dengan profesionalisme guru.

Soebagyo (2012; 240) menyatakan guru juga membutuhkan supervisi yang bersifat kunjungan kelas, sehingga guru bisa mendapatkan masukan dan evaluasi mengenai metode pengajarannya dan kesesuaian pembelajaran dengan kurikulum yang saat ini sedang diterapkan. Fungsi supervisi akademik dimaksud dilaksanakan sepenuhnya oleh kepala sekolah, sehingga keberadaan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah terhadap guru dapat membantu guru dalam pengembangan profesionalismenya sehingga diduga akan dapat memperbaiki situasi proses belajar-mengajar yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Fathurrohman dan Sulistyorini, 2011: 6).

Hasil studi pendahuluan didapatkan kondisi nyata bahwa masih banyak terdapat guru yang belum memahami kurikulum 2013, pasalnya instrumen penilaian kurikulum 2013 tidak sesederhana kurikulum sebelumnya, sehingga guru mengalami kesulitan dalam hal penilaian. Terlihat pula dari ketidakpahaman atau kebingungan guru-guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum 2013 sehingga yang terjadi adalah adanya kesulitan atau bahkan keterlambatan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dimana pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik permasalahan dimaksud terjadi pada sebanyak 191 guru dengan prosentase sebesar 80 % dari keseluruhan guru yang ada yaitu sebanyak 239 guru. Munculnya permasalahan tersebut tentunya merupakan dampak supervisi akademik yang kurang optimal dari

Kepala Sekolah. Hal tersebut terjadi kepala sekolah masih cenderung tidak melakukan supervisi yang bersifat kunjungan kelas. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah hanya bersifat administratif saja karena hanya menilai perangkat mengajar saja. Jika perangkat mengajar sudah lengkap, maka biasanya penilaian kepala sekolah juga sudah baik, padahal sasaran supervisi akademik bukan hanya hal tersebut saja melainkan mencakup proses pembelajaran seperti materi pokok dan pengembangan dalam pembelajaran, kesesuaian penyusunan silabus dan RPP dengan kurikulum yang berlaku, pemilihan metode pembelajaran serta penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran. Uraian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Tri Martiningsih (2008) bahwa supervisi akademik memiliki kontribusi terhadap profesionalisme guru.

Hal lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru adalah budaya kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Miyono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara budaya kerja dengan profesionalisme guru. Menurut Nawawi (2003: 65) budaya kerja guru dipandang sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh guru dalam lingkup sekolah, dalam konteks negatif kebiasaan tersebut dimaknai dengan perilaku melanggar aturan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2005: 113) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Norma yang dikembangkan dalam organisasi sekolah yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi masalah integrasi internal adalah pada penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang dari tahun ke tahun hanya mendasarkan pada capaian rutinitas semata tanpa adanya capaian inovasi didalamnya, hal tersebut dijadikan pedoman nilai aman untuk menjawab pertanyaan terkait integrasi internal seorang guru terhadap sekolah. Fenomena yang sering terjadi dilapangan bahwa upaya penyusunan berkas perencanaan, laporan proses pembelajaran dan evaluasi program pembelajaran secara baik dan benar akan dilakukan setelah mendapatkan informasi akan adanya pemeriksaan ataupun assesmen, padahal hal tersebut murni harus dilaksanakan seorang guru dalam tugas dan fungsinya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang profesionalisme guru. Oleh karena itu penelitian ini berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang”.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada guru di Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik masih terdapat ketidaksesuaian antara Program Tahunan (Prota) dan Program Semester (Promes) dengan RPP yang telah disusun, hal ini tidak sesuai dengan UU N0. 14 Tahun 2005 Pasal 20 menyatakan

bahwa prestasi guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya tercermin dari perencanaan, proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran hasil pembelajaran.

2. Masih banyak guru di Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik belum melaksanakan pengembangan pembelajaran dan belum memanfaatkan TIK sebagai sarana pembelajaran hal tersebut tentunya tidak sesuai dengan keharusan guru untuk menguasai seluruh kompetensi dasar guru sebagai profesinya yang dalam hal ini terkait dengan aspek profesional seorang guru.
3. Masih terdapat guru yang cenderung datang mendekati atau mepet dengan jam dimulainya kegiatan pembelajaran sehingga bersamaan dengan peserta didik, hal ini tentunya tidak sesuai dengan pelaksanaan kurikulum 13 dimana pendidikan karakter harus ditanamkan kepada peserta didik salah satunya dilakukan dengan menyambut kedatangan peserta didik dan menanamkan pendidikan karakter melalui senyum, sapa, salam, sopan dan satun.
4. Masih adanya beberapa sekolah yang belum menempuh re-akreditasi merupakan hal yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 bahwa akreditasi merupakan satu kesatuan dalam evaluasi manajemen pendidikan pada sebuah sekolah yang didalamnya mencakup hasil penilaian mengenai susunan program rencana pembelajaran, tingkat ketertiban penyusunan administrasi pembelajaran serta improvisasi atau pengembangan dalam

pembelajaran yang merupakan wujud dari program KTSP yang semua hal tersebut harus dapat dilaksanakan secara profesional oleh guru.

5. Masih banyak terdapat guru yang belum memahami kurikulum 2013, pasalnya instrumen penilaian kurikulum 2013 tidak sesederhana kurikulum sebelumnya, sehingga guru mengalami kesulitan dalam hal penilaian. Terlihat pula dari ketidakpahaman atau kebingungan guru-guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum 2013 sehingga yang terjadi adalah adanya kesulitan atau bahkan keterlambatan dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Munculnya permasalahan tersebut tentunya merupakan dampak supervisi akademik yang kurang optimal dari Kepala Sekolah. Hal tersebut terjadi kepala sekolah masih cenderung tidak melakukan supervisi yang bersifat kunjungan kelas. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah hanya bersifat administratif saja hal tersebut tidak sesuai dengan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 terkait kompetensi dasar Kepala Sekolah dalam substansi supervisi akademik.
6. Kebiasaan dalam menyusun berkas perencanaan, laporan proses pembelajaran dan evaluasi program pembelajaran setelah mendapatkan informasi akan adanya pemeriksaan ataupun assesmen dan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai yang dari tahun ke tahun hanya mendasarkan pada capaian rutinitas semata tanpa adanya capaian inovasi didalamnya hal tersebut merupakan cerminan budaya kerja kearah negatif yang ada

pada sekolah, tentunya hal tersebut tidak sesuai dengan budaya kerja positif yang diharapkan oleh pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru?
2. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru?
3. Adakah pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja secara bersama terhadap profesionalisme guru?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

### **E. Manfaat Penelitian**

Mengacu pada tujuan penelitian di atas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Memberikan sumbangan dalam bidang manajemen pendidikan di sekolah terutama dalam peningkatan profesionalisme guru. Penelitian ini untuk menambah kajian pustaka atau khasanah keilmuan tentang ilmu manajemen pendidikan, khususnya berkenaan dengan supervisi akademik, budaya kerja dan profesionalisme guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru Sekolah Dasar Negeri di Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik

- 1) Sebagai kerangka dalam peningkatan profesionalisme diri
- 2) Sebagai kerangka dalam penyiapan bahan supervisi akademik
- 3) Sebagai kerangka dalam peningkatan budaya kerja yang dimiliki

b. Bagi guru Kepala Sekolah Dasar Negeri di Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik

- 1) Sebagai dasar pelaksanaan dalam supervisi akademik sehingga kegiatan supervisi akademik dapat terlaksana sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.
- 2) Sebagai acuan kebijakan dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga menciptakan kenyamanan dalam bekerja.
- 3) Sebagai dasar dalam upaya peningkatan profesionalisme guru melalui supervisi akademik dan juga budaya kerja yang kondusif.

- c. Bagi Dinas Pendidikan Kota Semarang
  - 1) Sebagai pertimbangan dalam melakukan supervisi sekolah sehingga dapat mengetahui perkembangan sekolah.
  - 2) Sebagai dasar koordinasi dalam bekerja sama dengan kepala sekolah dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
  - 3) Sebagai bahan pemantauan budaya kerja sekolah sehingga budaya kerja guru di sekolah dapat ditingkatkan.
- d. Bagi Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana UPGRIS
  - 1) Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.
  - a. Sebagai bahan pengembangan penelitian terkait dengan profesionalisme guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **e. Profesionalisme Guru**

##### **1. Pengertian Profesionalisme**

Profesional memiliki makna ahli dalam bidangnya. Berbicara mengenai profesionalisme Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi (Oerip dan Uetomo, 2000 : 264-265).

Menurut Kurniawan (2005: 74) Profesionalisme didefinisikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi.

Menurut Harefa (2004: 137) bahwa esensi utama profesionalisme adalah soal sikap, kemudian terdapat beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambing prestasi kerja.

Menurut Setiono (2004: 35) mengatakan bahwa untuk profesionalisme, paling tidak ada dua nilai yang harus dikembangkan, yaitu tugas dan peranan harus senantiasa bertujuan melayani dan profesionalisme harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi rasional.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Pandangan lain seperti Siagian (2000: 163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Maister (1998: 56) mengatakan bahwa orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena berdasarkan keahlian, keterampilan, ilmu pengetahuan, sikap tanggung jawab, ketekunan, kedisiplinan yang dimiliki serta serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja

yang mengacu pada kecakapan, keahlian serta disiplin dalam bentuk komitmen dari anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang pada suatu bidang pekerjaan untuk menghasilkan kerja terbaik.

## **2. Pengertian Profesionalisme Guru**

Menurut Sudarwan (2011: 17) Profesionalisme guru adalah kualitas guru yang unggul dan tertib dalam berperilaku. Suyanto (2013: 25-26) menyebutkan bahwa profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dan para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Sikap profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta didik, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang tua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri. Begitupula Kunandar (2011: 45) menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Oleh karena itu, profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan

pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan sesuatu mengenai kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas guru yang didukung keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas yang dimiliki.

### **3. Indikator Profesionalisme Guru**

Dalam pembahasan profesionalisme guru tentunya tidak terlepas mengenai kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru. Menurut Oemar Hamalik (2002: 39) bahwa seorang dikatakan memiliki profesionalisme yang baik jika dapat menjalankan kompetensi dasar pada profesi yang dianutnya secara baik dan menyeluruh.

Guru sebagai seorang profesional tentunya harus menguasai kompetensi dasar profesinya. Menurut Mulyasa (2011: 142) Kompetensi dasar yang dimiliki seorang guru merupakan wujud

profesionalisme yang dimiliki. Hal tersebut mencakup empat dimensi sebagai berikut :

a. Kompetensi Pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi Profesioanal.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing pesrta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

#### d. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Usman (2011: 17-19) menyebutkan profesionalisme guru meliputi:

1. Menguasai landasan kependidikan yang meliputi:
  - a. mengenal tujuan pendidikan digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional,
  - b. mengenal fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat,
  - c. mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar mengajar.
2. Menguasai bahan pengajaran meliputi:
  - a. menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah sesuai dengan standart acuan,
  - b. menguasai bahan pengayaan pelajaran.
3. Menyusun program pengajaran meliputi:
  - a. menetapkan tujuan pembelajaran berdasarkan acuan,
  - b. memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran yang terbaru,

- c. memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar yang menarik,
  - d. memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai dengan lingkungan,
  - e. memilih dan memanfaatkan sumber belajar dengan tepat.
4. Melaksanakan program pengajaran meliputi:
- a. menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat dan menyenangkan,
  - b. mengatur ruangan belajar,
  - c. mengelola interaksi belajar mengajar.
5. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan meliputi:
- a. memberikan nilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran,
  - b. menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Menurut Saud (2011: 50-51) ada empat aspek profesionalisme guru, yaitu :

1. merencanakan proses belajar mengajar.
2. melaksanakan dan memimpin/ mengelola proses belajar mengajar.
3. menilai kemajuan proses belajar mengajar.
4. menguasai bahan pelajaran.

Penilaian profesionalisme seorang guru menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dapat dilakukan dengan melihat indikator berikut :

1. Menguasai materi meliputi struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Memahami tujuan pembelajaran, meliputi :
  - a. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
  - b. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, meliputi :
  - a. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
  - b. Mengelolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, meliputi :
  - a. Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
  - b. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.

- c. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri, meliputi :
    - a. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
    - b. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka disimpulkan bahwa profesionalisme guru dapat diketahui melalui indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian yang mantap menjadi teladan bagi peserta didik, kompetensi profesional serta kompetensi sosial.

## **f. Supervisi Akademik**

### **1. Pengertian Supervisi Akademik**

Supervisi berasal dari bahasa Inggris: “*supervision*”, terdiri dari dua kata yaitu “super” dan “vision”, super berarti atas atau lebih, sedangkan vision berarti melihat atau meninjau. Diungkapkan Hadari (1984: 103) secara epistemologis supervisi (*supervision*) berarti melaksanakan pengawasan terhadap perwujudan kegiatan dan hasil kerja bawahan.

Supervisi akademik berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru yang dilakukan atasan, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Singkatnya, supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2012: 79).

Menurut Suhardan (2010: 52) program supervisi akademik dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses hasil belajar peserta didik supaya kegiatan pembinaan relevan dengan peningkatan kemampuan profesional guru. Supervisi akademik yang dilakukan menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berkaitan dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada saat peserta didik sedang dalam proses mempelajari sesuatu.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

## **2. Tujuan Supervisi Akademik**

Wimbang (2011: 75) mengemukakan bahwa tujuan umum supervisi akademik yaitu memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar. Adapun tujuan dari supervisi akademik antara lain meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik, meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan peserta didik, meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan dan meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Pada Permendiknas No 12 Tahun 2007 dapat disimpulkan bahwa adanya pelaksanaan supervisi akademik bagi guru akan membantu guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan, melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan, menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan,

memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan layanan pembelajaran atau bimbingan, memberikan umpan balik secara tepat dan teratur secara berkesinambungan pada peserta didik, melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, memberikan bimbingan belajar pada peserta didik, menciptakan Lingkungan belajar yang menyenangkan, mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu media pembelajaran dan bimbingan, memanfaatkan sumber-sumber belajar, mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan yang tepat dan berdaya guna (metode, strategi, teknik, model, pendekatan), penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan, dan mengembangkan inovasi pembelajaran atau bimbingan.

Supervisi akademik merupakan bagian yang sangat esensial untuk tercapainya tujuan dan pembelajaran. Pada intinya tujuan supervisi akademik yaitu membina guru dalam upaya memperbaiki proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu serta hasil pembelajaran. Dengan adanya supervisi dalam bentuk bimbingan dan layanan kepada guru secara langsung diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik peserta didik. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai informasi bagi profesionalisme guru (Lantip dan Sudiyono, 2011: 87).

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi akademik adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan staf di sekolah, dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan harapan agar dapat mendukung terlaksananya proses pembelajaran kepada peserta didik secara optimal.

### **3. Fungsi Supervisi Akademik**

Menurut Purwanto (2003: 76) fungsi supervisi akademik yang sangat penting diketahui oleh para pimpinan pendidikan termasuk kepala sekolah, supervisi akademik akan memiliki fungsi pada beberapa bidang antara lain kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok, administrasi personel dan evaluasi.

Selanjutnya secara mendalam menurut Ngalim (2008: 86) dijelaskan bahwa supervisi akademik memiliki fungsi sebagai berikut :

Fungsi supervisi akademik untuk mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan, pemberian bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan, membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok, pengikutsertaan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-fungsi dan kecakapan masing-masing, upaya mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok, menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.

Berdasarkan uraian di atas maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik memiliki tujuan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu. Selain itu, melalui supervisi akademik dapat dilakukan monitoring kegiatan proses belajar mengajar di sekolah.

#### **4. Jenis-jenis Supervisi Akademik**

Jasmani dan Syaiful (2013: 88) mengungkapkan bahwa jenis supervisi dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

##### **a. Supervisi umum dan supervisi pendidikan**

Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan atau pekerjaan yang secara tidak langsung berhubungan dengan usaha perbaikan pengajaran, seperti supervisi terhadap kegiatan pengelolaan bangunan dan perlengkapan sekolah atau kantor-kantor pendidikan, supervisi terhadap kegiatan pengelolaan administrasi kantor, supervisi pengelolaan keuangan sekolah atau kantor pendidikan, dan sebagainya. Sementara yang dimaksud dengan supervisi pendidikan ialah kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi

belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.

b. Supervisi klinis

Supervisi klinis termasuk bagian dari supervisi pengajaran. Dikatakan supervisi klinis karena prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi di dalam proses belajar-mengajar, dan kemudian secara langsung pula diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut.

Pada penelitian ini jenis supervisi yang digunakan adalah supervisi pendidikan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.

## 5. Teknik-teknik Supervisi Akademik

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Menurut Iskandar (2009: 67) secara garis besar teknik supervisi akademik dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

Menurut Iskandar (2009: 68) pada teknik perseorangan, beberapa kegiatan yang dilakukan sebagai berikut :

Melakukan kunjungan kelas (*classroom visitation*), untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar.

Mengadakan diskusi empat mata antara supervisor dengan guru yang bersangkutan. Supervisor memberikan saran-saran yang diperlukan. Melakukan kunjungan observasi (*observation visits*), kunjungan observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri (*intraschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain (*interschool visits*). Melakukan bimbingan kepada guru tentang cara mempelajari pribadi peserta didik dan atau mengatasi problema yang dialami peserta didik. Melakukan bimbingan guru-guru yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah.

Menurut Iskandar (2009: 69) pada teknik perseorangan, beberapa kegiatan yang dilakukan sebagai berikut :

Mengadakan pertemuan rapat rutin (*meetings*) secara periodik dengan dewan guru membahas hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata laksana sekolah. Melakukan diskusi kelompok (*group discussions*) dengan guru dan staf terkait hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar. Melaksanakan penataran-penataran (*inservice-training*).

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Secara umum teknik supervisi dapat dibedakan menjadi dua yaitu teknik individual dan kelompok. Melalui penerapan supervisi akademik akan diketahui kekurangan dalam proses belajar mengajar dan akan dapat memberikan bantuan kepada guru terkait dengan kesulitan atau kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan profesinya, harapanya agar terwujud pelaksanaan proses belajar dan mengajar serta administrasi pendidikan yang sesuai dengan harapan.

## 6. Indikator Supervisi Akademik

Supervisi akademik sangat dibutuhkan oleh guru karena pada hakikatnya *esensi* dari supervisi akademik bukanlah mencari hasil kuantitas kinerja guru namun supervisi akademik lebih ke arah pendampingan, pengarahan serta pembinaan sehingga guru bisa mendapatkan masukan dan evaluasi mengenai metode pengajarannya dan kesesuaian pembelajaran dengan kurikulum yang saat ini sedang diterapkan. Fungsi supervisi akademik dimaksud dilaksanakan sepenuhnya oleh kepala sekolah, sehingga keberadaan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah terhadap guru dapat membantu guru dalam pengembangan profesionalismenya sehingga diduga akan dapat memperbaiki situasi proses belajar-mengajar yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Soebagyo, 2012: 82).

Agar supervisi akademik dapat dilaksanakan secara komperhensif dan mendapatkan hasil yang maksimal oleh kepala sekolah, menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 sebagaimana telah diubah dengan Permendikbud nomor 6 tahun 2018 harus berpedoman pada indikator berikut :

1. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Perencanaan selalu terkait dengan konsep berfikir tentang apa yang dilakukan, merencanakan program supervisi akademik

mengandung makna membuat perkiraan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam pelaksanaan supervisi akademik, antara lain meliputi :

- a. Rumusan tujuan supervisi akademik yang berisi tentang keluaran apa yang dihasilkan dan apa dampak yang diperoleh.
  - b. Identifikasi dan menetapkan pendekatan
  - c. supervisi akademik secara efektif dan tepat dengan masalah yang dikembangkan.
  - d. Penetapan mekanisme dan rancangan operasional supervisi akademik sesuai dengan tujuan, pendekatan dan strategi yang dipilih.
  - e. Penetapan sumber daya yang akan digunakan dalam kegiatan supervisi akademik.
  - f. Menyusun jadwal pelaksanaan supervisi akademik
  - g. Menyusun prosedur dan mekanisme supervisi akademik
  - h. Memilih dan menetapkan langkah-langkah yang menjamin keberlanjutan kegiatan supervisi akademik.
2. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.

Pelaksanaan supervisi akademik merupakan suatu kegiatan dimana terjadi hubungan secara langsung antara Kepala Sekolah dan guru. Sudrajat (2006) mengatakan bahwa supervisi akademik

sebaiknya dilakukan melalui pendekatan kemitraan dengan skill perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat umpan balik yang objektif dan segera memberi bantuan teknis pada guru dalam pembelajaran. Hal tersebut meliputi :

- a. Pelaksanaan supervisi akademik secara objektif, konstruktif, humanistik dan kolaboratif.
  - b. Supervisi akademik berkelanjutan artinya memiliki kontinuitas memperhatikan rencana jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.
  - c. Mendasarkan pada kebutuhan dan masalah nyata yang dihadapi guru.
  - d. Menempatkan pertumbuhan kompetensi guru dan peningkatan kualitas pembelajaran sebagai tujuan utama.
  - e. Membangun hubungan dengan guru
3. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Supervisi akademik harus terlaksana secara terprogram, terarah dan berkesinambungan. Oleh karena itu dalam substansi tindak lanjut supervisi akademik harus meliputi :

- a. Kriteria keberhasilan supervisi akademik
- b. Tindak lanjut
- c. Pemberian *Reward* and *Punishment*

Menurut Sahertian (2008: 112) menerangkan bahwa terdapat beberapa indikator pelaksanaan supervisi kepala sekolah diantaranya

meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, inter visitasi, buletin supervisi, rapat guru, studi kelompok antar guru dan workshop.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat bahwa pada indikator supervisi akademik kepala sekolah yang dikemukakan oleh Sahertian secara teoritis menitik beratkan pada substansi pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, namun indikator supervisi kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 sebagaimana telah diubah dengan Permendikbud nomor 6 tahun 2018 memiliki substansi yang lebih luas yaitu meliputi rencana supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademi dan tindak lanjut supervisi akademik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran, dengan indikator perencanaan program supervisi akademik, pelaksanaan program supervisi akademik serta tindak lanjut hasil supervisi akademik. Melalui tercapainya peningkatan kemampuan guru pada pengelolaan proses pembelajaran dan administrasi pembelajaran diharapkan mampu terwujud peningkatan profesionalisme guru yang ada.

## **g. Budaya Kerja**

### **1. Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja menurut Hadari (2012: 65) perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dikemukakan juga oleh Mardi (2009: 171) bahwa budaya kerja adalah perwujudan dan kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Ndraha (2012: 80) mengungkapkan bahwa budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Nurhadijah (2015: 7) mengatakan budaya kerja merupakan perwujudan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dan terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga.

Berdasarkan beberapa pengertian budaya kerja di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah perwujudan dan nilai-nilai

yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di sekolah yang selanjutnya menjadi sikap dan perilaku pada interaksi di lingkungan sekolah secara berulang dan terus menerus yang berdampak pada tingkat tercapainya tujuan sekolah.

## **2. Aspek Budaya Kerja**

Nurhadijah (2017: 7) menyebutkan bahwa aspek budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Guru yang memiliki kedisiplinan tinggi mempunyai karakteristik melaksanakan tata tertib dengan baik, tugas dan tanggung jawab yang baik, disiplin waktu dan kehadiran, disiplin dalam berpakaian.
- b. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan dalam hal ini kemampuan untuk mengungkapkan pendapat dan perasaan secara jujur dan bersikap langsung.
- c. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikator dan sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai

haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap warga sekolah/madrasah.

- d. Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka, dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Suwandi dkk (2016: 34) mengemukakan bahwa budaya kerja guru dapat terlihat pada rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran.

Menurut Ndraha (2012: 208) ciri-ciri budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dan kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu

hanya untuk kelangsungan hidupnya. Indikator sikap terhadap pekerjaan meliputi kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai.

- b. Perilaku pada waktu bekerja, yakni suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu organisasi yang terdapat dinamika kepemimpinan. Indikator perilaku pada waktu bekerja meliputi disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama.

Dari definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi kerja dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan yang diwujudkan melalui aspek disiplin, keterbukaan, saling menghormati dan kerjasama.

### **3. Pembentukan Budaya Kerja**

Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Pembentukan budaya kerja diawali oleh (para) pendiri atau *founders* atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri atas apa yang dikerjakan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian, budaya kerja dibangun dan dipertahankan dan filsafat pendiri atau pimpinan

organisasi. Sehingga tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima oleh anggota organisasi, tindakan yang baik maupun yang tidak baik (Nurhadijah, 2015).

Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi (Amnuhai, 2008: 76).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah perwujudan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di sekolah yang selanjutnya menjadi sikap dan perilaku pada interaksi di lingkungan sekolah secara berulang dan terus menerus yang berdampak pada tingkat tercapainya tujuan sekolah. Adapun indikator budaya kerja meliputi disiplin, keterbukaan, saling menghormati dan kerjasama.

#### **h. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang dilakukan Indrayani & Metriza (2017) yang berjudul Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Profesional Mengajar Guru (Studi Kasus Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Payakumbuh Kabupaten Lima Puluh Kota). Jurnal Menara Ilmu. Vol. 11 No. 77 Hlm: 204 –212. Hasil penelitian ini Program supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Payakumbuh Kabupaten

Lima Puluh Kota melalui pendekatan dalam penelitian menggunakan deskriptif kualitatif adalah menyiapkan dan menyusun program supervisi akademik, aspek-aspek yang akan disupervisi adalah kelengkapan perangkat pembelajaran. Teknik-teknik pelaksanaan supervisi akademik dilakukan dengan dua teknik, yaitu teknik bersifat kelompok dan teknik bersifat individual. Hambatan-hambatan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah yaitu kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang konsep supervisi akademik, keterbatasan pengetahuan dan keterampilan tentang teknik-teknik supervisi akademik. Kepala sekolah disibukkan dengan tugas-tugas lain yang kompleks misalnya menyelesaikan proyek pembangunan rehab sekolah.

Relevansi penelitian di atas dengan penelitian yang peneliti laksanakan terletak pada pengkajian supervisi akademik kepala sekolah. Penelitian di atas memfokuskan implementasi supervisi akademik kepala sekolah terhadap proses pembelajaran sedangkan penelitian yang peneliti laksanakan memfokuskan pada supervisi akademik, budaya kerja dan profesionalisme guru. Populasi dan sampel penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan Suhayati (2013) dengan judul *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru*. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. XVII No. 1 Hlm: 86 – 94. Temuan hasil penelitian adalah kinerja mengajar guru

lebih banyak dipengaruhi oleh budaya sekolah dibandingkan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah. Kinerja mengajar guru akan menjadi optimal apabila diintegrasikan dengan semua komponen persekolahan, kepala sekolah, guru, karyawan maupun peserta didik. Memelihara tradisi, nilai-nilai, dan kebiasaan yang menguatkan budaya sekolah positif akan berdampak pada peningkatan kualitas sekolah. Kinerja mengajar guru akan lebih profesional bila diimbangi dengan pelayanan supervisi akademik kepala sekolah yang rutin dan terstruktur sebagai budaya sekolah bermutu.

Relevansi penelitian di atas dengan penelitian yang peneliti laksanakan terletak pada pengkajian supervisi akademik dan budaya sekolah. Namun fokus masalah yang peneliti teliti memiliki perbedaan. Penelitian di atas memfokuskan supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja mengajar guru sedangkan penelitian yang peneliti laksanakan memfokuskan pada supervisi akademik, budaya kerja dan profesionalisme guru. Populasi dan sampel penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan Bahri (2014) dengan judul “Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru”. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Vol. 20 No. 3 Hlm: 100 – 112. Hasil penelitian menunjukkan bahwa esensi supervisi akademik sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan

kemampuan profesionalismenya. Guru akan bekerja secara profesional apabila guru memiliki kompetensi yang memadai dan memiliki kompetensi secara utuh. Guru tidak akan bisa bekerja secara profesional apabila hanya memenuhi salahsatu kompetensi di antara sekian kompetensi yang dipersyaratkan. Persamaan penelitian relevan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas dalam penelitian relevan adalah supervisi akademik sedangkan dalam penelitian ini variabel bebas adalah supervisi akademik kepala sekolah dan budaya kerja.

Penelitian di atas relevansinya pada pengkajian supervisi akademik dan profesionalisme guru. Namun fokus masalah yang peneliti teliti memiliki perbedaan. Penelitian di atas memfokuskan supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru sedangkan penelitian yang peneliti laksanakan memfokuskan pada supervisi akademik, budaya kerja dan profesionalisme guru. Populasi dan sampel penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan Cahyani, Indah Eko 2017 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Profesionalisme guru di SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal”. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 6 No. 3 Hlm: 312 – 326. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) rata-rata skor profesionalisme guru adalah 96,476 yang berarti

bahwa guru SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal memiliki profesionalisme guru dalam kategori cukup, (2) rata-rata skor kepemimpinan kepala sekolah adalah 94,854 yang berarti bahwa guru SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal memiliki kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori cukup, (3) rata-rata skor kompensasi adalah 99,841 yang berarti bahwa guru SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal memiliki kompensasi dalam kategori cukup, (4) rata-rata skor iklim kerja adalah 106,061 yang berarti bahwa guru SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal memiliki iklim kerja dalam kategori cukup. Hasil uji prasarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, homogen, linier, dan tidak multikolinier,. Dari uji hipotesis ditemukan bahwa: (1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SD Negeri se-Kecamatan Slawi Kabupaten Tegal sebesar 67,9% (2) terdapat pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru sebesar 61,8% (3) terdapat pengaruh iklim kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 71,8% (4) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan iklim kerja terhadap profesionalisme guru secara bersama-sama sebesar 69,3%.

Relevansi dengan penelitian di atas terdapat pada pembahasan profesionalisme guru. Namun fokus masalah yang peneliti teliti memiliki perbedaan. Penelitian di atas memfokuskan kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan iklim kerja terhadap

profesionalisme guru sedangkan penelitian yang peneliti laksanakan memfokuskan pada supervisi akademik, budaya kerja dan profesionalisme guru. Populasi dan sampel penelitian juga terdapat perbedaan.

## **i. Kerangka Pikir Penelitian**

### **1. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru**

Kualitas supervisi akademik kepala sekolah diharapkan mampu memberdayakan guru-guru yang menjadi binaannya. Supervisi akademik kepala sekolah harus mampu mengelola segala kemampuan dan potensi guru dengan mengimplementasikan kompetensinya agar terbentuk guru yang profesional. Keberhasilan kepala sekolah dalam membina, mengawasi, dan menilai guru sangat didukung dengan terlaksananya kualitas supervisi akademik kepala sekolah. Hal tersebut menjadi syarat terwujudnya keberhasilan pengelolaan pendidikan diantaranya profesionalisme guru.

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah intinya adalah membina guru dalam proses pembelajaran. Semakin sering supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah maka, profesionalisme guru akan meningkat. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

### **2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru**

Budaya kerja tercipta dengan adanya kerjasama semua warga sekolah dengan dukungan dan peran serta kepala sekolah.

Menjunjung tinggi peraturan sekolah yang diterapkan tidak hanya kepada peserta didik melainkan kepada seluruh sekolah baik guru maupun kepala sekolah sehingga tidak ada pengecualian terhadap peraturan yang ditetapkan. Dengan terciptanya kondisi sekolah yang kondusif didukung oleh seluruh warga sekolah maka profesionalisme seorang guru dapat terpengaruhi, dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan sekolah, berlaku disiplin dengan atau tanpa peraturan yang diberlakukan, merasa malu akan tindakan yang menciptakan suasana yang tidak menyenangkan di sekolah.

Budaya kerja guru yang baik akan mendukung terbangun dan berkembangnya profesionalisme guru. Profesionalisme guru dengan dukungan budaya kerja yang kondusif dapat memaksimalkan karya diri seorang guru, menerapkan segala kemampuannya dalam menyampaikan segala bidang ilmu yang dibutuhkan oleh peserta didik. Dengan kondisi budaya kerja yang baik profesionalisme guru dapat terus menuntut guru untuk menciptakan inovasi-inovasi pembelajaran sesuai dengan ilmu perkembangan yang terus maju. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

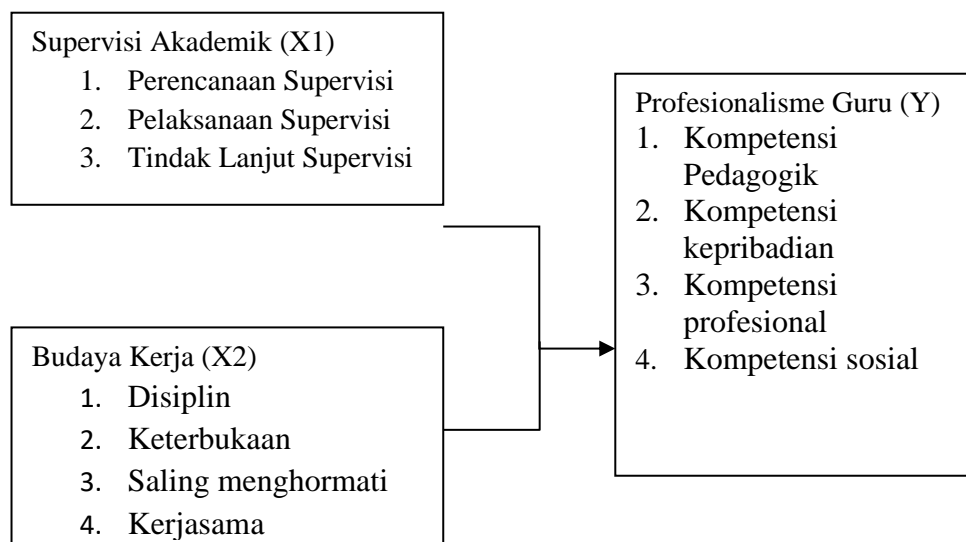
### **3. Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru**

Salah satu program yang dapat diselenggarakan dalam rangka peningkatan profesionalisme guru adalah supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan

membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan akademik.

Selain itu budaya kerja di sekolah juga dapat meningkatkan profesionalisme guru dengan menciptakan budaya belajar, budaya itu biasanya memiliki karakteristik yang dianut dan diyakini sebagai pegangan bertindak. Budaya kerja guru dapat dikatakan baik jika mampu menggerakkan guru secara sadar dan mampu memberikan kontribusi terhadap keefektifan dan produktivitas kerja yang optimal yang tercermin sekolah profesionalisme guru sekolah melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Berdasarkan teori-teori tentang variabel supervisi akademik, budaya kerja dan profesionalisme guru yang dikemukakan oleh ahli dan didukung dengan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan dalam sebuah kerangka pemikiran.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

### **j. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diajukan peneliti pada penelitian berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru.
2. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru.
3. Terdapat pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

Hipotesis Statistik Regresi :

1. Supervisi Akademik ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )
  - $H_0 : \beta = 0$  : Tidak ada pengaruh antara Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru.
  - $H_a : \beta \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru
2. Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )
  - $H_0 : \beta = 0$  : Tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru.
  - $H_a : \beta \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru

3. Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru (Y)

$H_0 : \beta = 0$  : Tidak ada pengaruh antara Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap profesionalisme guru.

$H_a : \beta \neq 0$  : Terdapat pengaruh antara Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru.

Hipotesis Statistik Korelasi

1. Supervisi Akademik ( $X_1$ ) berhubungan dengan Profesionalisme Guru (Y)

$H_0 : \rho = 0$  : Tidak ada hubungan antara Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru.

$H_a : \rho \neq 0$  : Terdapat hubungan antara Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru

2. Budaya Kerja ( $X_2$ ) berhubungan dengan Profesionalisme Guru (Y)

$H_0 : \rho = 0$  : Tidak ada hubungan antara Budaya Kerja dengan Profesionalisme Guru.

$H_a : \rho \neq 0$  : Terdapat hubungan antara Budaya Kerja dengan Profesionalisme Guru

3. Supervisi Akademik ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) berhubungan dengan Profesionalisme Guru (Y)

$H_0 : \rho = 0$  : Tidak ada hubungan antara Supervisi Akademik dan Budaya Kerja dengan profesionalisme guru.

$H_a : \rho \neq 0$  : Terdapat hubungan antara Supervisi Akademik dan Budaya Kerja dengan Profesionalisme Guru.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

#### k. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada angka-angka statistik sebagai bahan analisis dan kajiannya (Sugiyono, 2016: 7). Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional karena penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik Kota Semarang.

#### l. Tempat dan Waktu Penelitian

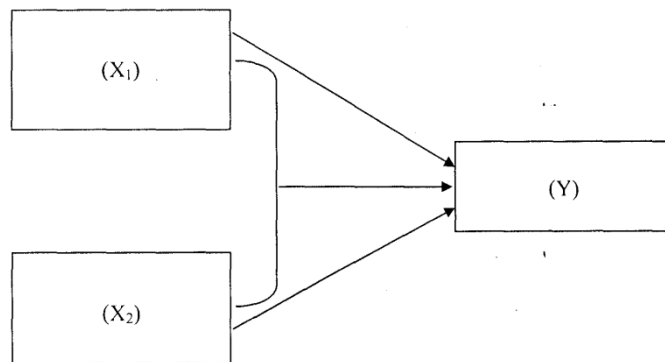
Peneliti melakukan penelitian di SD Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang, Jawa Tengah. Waktu yang digunakan sekolah penelitian sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Alokasi dan Rincian Waktu Penelitian

No	Tahun	ALOKASI WAKTU									
		2019					2020				
	Bulan	3-4	5-10	11	12	1	2	3	4	5	6
	Jenis Kegiatan										
1	Pengajuan Judul	V									
2	Penyusunan proposal	V	V								
3	Seminar proposal			V							
4	Revisi proposal			V							
5	Penelitian			V							
6	Pengolahan hasil penelitian			V	V						
7	Pelaporan hasil penelitian					V	V	V	V	V	
8	Ujian Tesis										V
9	Revisi										V

#### **m. Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014: 237) desain penelitian pada dasarnya untuk menentukan metode apa saja yang akan dipergunakan dalam penelitian. Desain yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*), yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti (Sugiyono, 2012). Penelitian dengan desain *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana ilmuwan tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi. Penelitian ini tidak melakukan perlakuan pada variabel bebas, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi atau pernah terjadi. Rancangan penelitian yang digunakan adalah deskriptif korelasional. Penelitian ini mengkaji pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Desain penelitian yang digunakan sekolah penelitian ini adalah desain non eksperimen (deskriptif korelasional) yang berarti peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap subjek penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi yang dialami oleh subjek penelitian dengan hubungan antar variabel sebagaimana tercermin sekolah gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Supervisi Akademik Kepala Sekolah

X<sub>2</sub> : Budaya Kerja Guru

Y : Profesionalisme Guru

Berdasarkan dan desain di atas, menunjukkan bahwa profesionalisme guru (Y) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Supervisi Akademik (X.1) dan budaya kerja (X.2) dan variabel yang secara langsung mempengaruhi profesionalisme guru tersebut, selanjutnya diberi penilaian terhadap setiap variabel yang diduga berpengaruh kuat, penting, menarik sekolah mempengaruhi profesionalisme guru. Variabel yang demikian tersebut selanjutnya ditetapkan peneliti untuk dipelajari baik dan aspek kualitas setiap variabel, maupun hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

## **n. Definisi Variabel Penelitian**

### **1. Definisi Konseptual**

- a. Profesionalisme Guru merupakan kualitas seorang guru yang dalam pelaksanaan pekerjaannya dengan didukung keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas yang dimilikinya yang mencerminkan ciri profesi guru.
- b. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.
- c. Budaya kerja adalah perwujudan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di sekolah yang selanjutnya menjadi sikap dan perilaku pada interaksi dilingkungan sekolah secara berulang dan terus menerus yang berdampak pada tingkat tercapainya tujuan sekolah.

### **2. Definisi Operasional**

- a. Profesionalisme guru

Tingkat profesionalisme guru dalam penelitian ini didapat dari tanggapan responden terhadap angket yang telah dibagikan, menggunakan skala *Likert* 1-5 yang berisikan indikator profesionalisme guru meliputi :

- 1) Kemampuan mengelola pembelajaran
- 2) Kemampuan kepribadian
- 3) Kemampuan profesional
- 4) Kemampuan sosial

b. Supervisi akademik

Tingkat supervisi akademik dalam penelitian ini didapat dari tanggapan responden terhadap angket yang telah dibagikan, menggunakan skala *Likert* 1-5 yang berisikan indikator supervisi akademik meliputi :

- 1) Perencanaan Supervisi,
- 2) Pelaksanaan Supervisi,
- 3) Tindak Lanjut Supervisi.

c. Budaya kerja

Tingkat budaya kerja dalam penelitian ini didapat dari tanggapan responden terhadap angket yang telah dibagikan, menggunakan skala *Likert* 1-5 yang berisikan indikator budaya kerja meliputi :

- 1) Disiplin
- 2) Keterbukaan
- 3) Saling menghormati
- 4) Kerjasama

**o. Populasi dan Sampel**

**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, 2016: 117). Menurut Arikunto (2010: 108) populasi yaitu keseluruhan objek dan penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pada Satuan Pendidikan Kecamatan Banyumanik yaitu sejumlah 239 guru dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Populasi Guru

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1.	SDN Banyumanik 01	6
2.	SDN Banyumanik 02	5
3.	SDN Banyumanik 03	5
4.	SDN Banyumanik 04	6
5.	SDN Gedawang 01	6
6.	SD Gedawang 02	6
7.	SDN Jabungan	6
8.	SDN Ngesrep 01	8
9.	SDN Ngesrep 02	6
10.	SDN Ngesrep 03	3
11.	SDN Padangsari 01	6
12.	SDN Padangsari 02	16
13.	SDN Pedalangan 01	5
14.	SDN Pedalangan 02	4
15.	SDN Pedalangan 03	6
16.	SDN Pudukpayung 01	15
17.	SDN Pudukpayung 02	9
18.	SDN Pudukpayung 03	7
19.	SDN Sronдол Kulon 01	9
20.	SDN Sronдол Kulon 02	12
21.	SDN Sronдол Kulon 03	7
22.	SDN Sronдол Wetan 01	6
23.	SDN Sronдол Wetan 02	7
24.	SDN Sronдол Wetan 03	10
25.	SDN Sronдол Wetan 04	11
26.	SDN Sronдол Wetan 05	9
27.	SDN Sronдол Wetan 06	11
28.	SDN Sumurboto	9
29.	SDN Tinjomoyo 01	12
30.	SDN Tinjomyo 02	6
31.	SDN Tinjomoyo 03	5
	Jumlah	239

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010: 118).

Besarnya jumlah guru dapat berakibat kurang efisiennya sebuah penelitian, oleh karena itu peneliti mengambil langkah intervensi lebih lanjut guna penetapan sampel dengan menggunakan rumus *slovin* seperti dibawah ini :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*standart error*)

Implementasi rumus slovin pada penelitian ini sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{239}{1 + (239 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{239}{1 + (239 \times 0.0025)} \\ &= \frac{239}{1,597} \end{aligned}$$

= 149,6 selanjutnya dibulatkan menjadi 150

Setelah dirumuskan menggunakan *Slovin* maka pada penelitian ini didapatkan sampel sejumlah 150 responden, yang dalam penentuan pengambilan sampel kepada responden nantinya menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Jumlah sampel per sekolah} = \frac{\text{Jml guru per sekolah}}{\text{Populasi}} \times \text{jml responden}$$

Tabel 3.2 Pengambilan Sampel Penelitian

No	Sekolah	Jumlah guru	Jumlah Sampel
1.	SDN Banyumanik 01	6	4
2.	SDN Banyumanik 02	5	3
3.	SDN Banyumanik 03	5	3
4.	SDN Banyumanik 04	6	4
5.	SDN Gedawang 01	6	4
6.	SD Gedawang 02	6	4
7.	SDN Jabungan	6	4
8.	SDN Ngesrep 01	8	5
9.	SDN Ngesrep 02	6	4
10.	SDN Ngesrep 03	3	2
11.	SDN Padangsari 01	6	4
12.	SDN Padangsari 02	16	10
13.	SDN Pedalangan 01	5	3
14.	SDN Pedalangan 02	4	3
15.	SDN Pedalangan 03	6	4
16.	SDN Pudukpayung 01	15	9
17.	SDN Pudukpayung 02	9	6
18.	SDN Pudukpayung 03	7	4

19. SDN Srandol Kulon 01	9	6
20. SDN Srandol Kulon 02	12	8
21. SDN Srandol Kulon 03	7	4
22. SDN Srandol Wetan 01	6	4
23. SDN Srandol Wetan 02	7	4
24. SDN Srandol Wetan 03	10	6
25. SDN Srandol Wetan 04	11	7
26. SDN Srandol Wetan 05	9	6
27. SDN Srandol Wetan 06	11	7
28. SDN Sumurboto	9	6
29. SDN Tinjomoyo 01	12	8
30. SDN Tinjomoyo 02	6	4
31. SDN Tinjomoyo 03	5	3
Jumlah	239	150

#### p. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian (Ghozali, 2013). Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa Kuesioner.

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala *LIKERT* dengan 5 pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan dengan skoring sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (SS) : 1
- b) Setuju (S) : 2
- c) Netral (N) : 3

d) Tidak Setuju (TS) : 4

e) Sangat Tidak Setuju (STS) : 5

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item
1	2	3	4	5
1	Supervisi Akademik	Perencanaan	i. Rumusan tujuan supervisi akademik j. Rencana pendekatan k. Perkiraan efektifitas dan ketepatan l. Rencana mekanisme. m. Rencana sumber daya n. Penyusunan jadwal o. Prosedur p. Rencana Keberlanjutan kegiatan supervisi akademik. q. Rencana teknik supervisi	1,2,  3,4,  5,6,  7,8,  9,10  11,  12,  13,  14,
		Pelaksanaan	a. Objektifitas b. Kontinuitas c. Berorientasi pada penyelesaian masalah d. Skala Prioritas e. Hubungan interpersonal	15, 16, 17,18,  19,20, 21,22
		Tindak Lanjut	a. Hasil Supervisi b. Program lanjutan c. <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	23,24, 25 26,27, 28 29,30

2	Budaya Kerja	Perilaku pada waktu bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Disiplin</li> <li>b. Keterbukaan</li> <li>c. Saling menghormatii</li> <li>d. Kerjasama</li> </ul>	31,32, 33,34, 35,36, 37,38 39,40, 41,42, 43,44, 45,46, 47,48, 49,50, 51,52, 53,54, 55,56, 57,58, 59,60
3	Profesionalisme Guru	Kemampuan Pedagogik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami peserta didik</li> <li>b. Rancangan Pembelajaran</li> <li>c. Pelaksanaan pembelajaran</li> <li>d. Evaluasi pembelajaran</li> </ul>	61,62, 63, 64,65, 66,67, 68, 69,
		Kemampuan mengelola kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kemantapan pribadi</li> <li>b. Kedewasaan</li> <li>c. Kearifan</li> <li>d. Berwibawa</li> <li>e. Berahlak mulia</li> </ul>	70,71 72, 73, 74,75 76,
		Kemampuan profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penguasaan materi pembelajaran</li> <li>b. Penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran</li> <li>c. Pengembangan materi pembelajaran</li> <li>d. Pengembangan diri</li> </ul>	77,78, 79, 80,81, 82,83, 84,85,
		Kemampuan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Berkomunikasi secara efektif</li> <li>b. Tidak diskriminatif</li> <li>c. Adaptif</li> </ul>	86,87, 88,89, 90

## q. Uji Instrumen

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kualitas item-item pertanyaan dan kuesioner yang akan digunakan sekolah suatu penelitian.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dapat mengukur suatu konstruk. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Pearson Correlation*, dikatakan valid jika signifikansi pada korelasi skor item dengan skor total item lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Suatu kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 40).

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dan kuesioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dan instrumen penelitian, Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien alpha (*Cronbach alpha*) dan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik SPSS  $> 0,7$ . Ghozali (2011: 40) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika membenikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sekolah penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang cukup memadai.

#### r. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini untuk mendapatkan data primer dari responden menggunakan kuesioner. Informasi dari responden diperoleh dengan cara melakukan penyebaran kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah didapatkan untuk selanjutnya diisi sesuai dengan kondisi nyata masing-masing responden. Pada penelitian ini digunakan skala Likert, yaitu untuk mengukur mengenai sikap, pendapat dan persepsi guru tentang masalah yang menjadi variabel penelitian yang terdiri atas variabel peran kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja guru.

Melalui skala Likert tersebut, ketiga variabel yang akan diukur selanjutnya dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah tertutup yaitu sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Berbentuk *checklist* yang berisi mengenai pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Sesuai (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Data sekunder pada penelitian ini didapatkan melalui data pihak lain (selain responden) yang terkait dengan penelitian ini.

## s. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data suatu variabel penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal berarti mempunyai sebaran yang normal pula. Dalam penelitian ini uji normalitas data dilakukan melalui uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Adapun variabel yang diuji normalitasnya meliputi variabel peran kepala sekolah ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja guru (Y).

#### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas mempunyai suatu keadaan bahwa varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya Heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dan semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, yaitu bahwa

variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homokedastisitas (Ghozali, 2011: 65).

Pendeteksi heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Uji Park*. Metode *Uji Park* ini dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residuals yang diperoleh dengan variabel-variabel bebas. Jika koefisien parameter beta signifikan, maka model penelitian terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika koefisien parameter beta tidak signifikan, maka model penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai standar koefisien beta  $> 0.05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah “korelasi linier yang perfect (100 %) atau eksak di antara variabel penjelas yang dimasukkan ke sekolah model” (Setiaji, 2006: 39). Menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Uji multikolinieritas adalah VIF (*Variances inflation Factor*) dan Tolerance. Jika di antara variabel penjelas ada yang memiliki korelasi tinggi maka hal ini mengindikasikan adanya problem multikolinieritas.

Sekolah uji multikolinieritas melalui print out komputer, terlihat adanya hasil *collinierity diagnosis* dan *coefficient correlation*. “Apabila nilai koefisien korelasi variabel bebas mendekati angka 1, menunjukkan adanya multikolinieritas. Demikian juga nilai toleransi mendekati nol. Atau nilai inflasi variance cenderung besar/mendekati 10” (Setiaji, 2006: 75-76).

## 2. Uji Model

### a. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) melihat kemampuan variabel bebas sekolah menerangkan variabel tergantung dan proporsi variasi dan variabel tergantung yang diterangkan oleh variasi dan variabel-variabel bebasnya. Jika koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh dan hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tergantung semakin besar.

### b. Uji F

Untuk menguji pengaruh *variable independent* secara simultan bersama-sama signifikan atau tidak terhadap *variable dependentnya* dengan melihat signifikansi jika  $\text{Sig} \leq 0.05$  maka dikatakan valid.

c. Uji Hipotesis

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variable independen secara individual sekolah menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2012: 62). Pengujian melalui uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan indikator signifikan 0.05, jika signifikansi  $\leq$  0.05, maka hipotesis diterima, namun jika signifikansi  $\geq$  0.05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan model teoritis tersebut, maka teknik analisis dilakukan dengan regresi linier tunggal dan regresi linier berganda. Analisis regresi linier tunggal adalah analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau variabel tergantung dan 1 (satu) variabel independen atau bebas. Analisis regresi linier sederhana untuk menganalisis pengaruh: 1). Supervisi Akademik (X1) terhadap Profesionalisme Guru (Y). 2). Budaya Kerja (X2) terhadap Profesionalisme Guru (Y). Sedangkan analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau variabel tergantung dan lebih dari 1 (satu) variabel independen atau bebas. Analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh Supervisi Akademik (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Profesionalisme Guru (Y). Persamaan regresi secara matematis sekolah penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$X_{.1}$  : Supervisi Akademik

$X_{.2}$  : Budaya Kerja

$Y$  : Profesionalisme Guru

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi variabel bebas

$e$  : Standar error

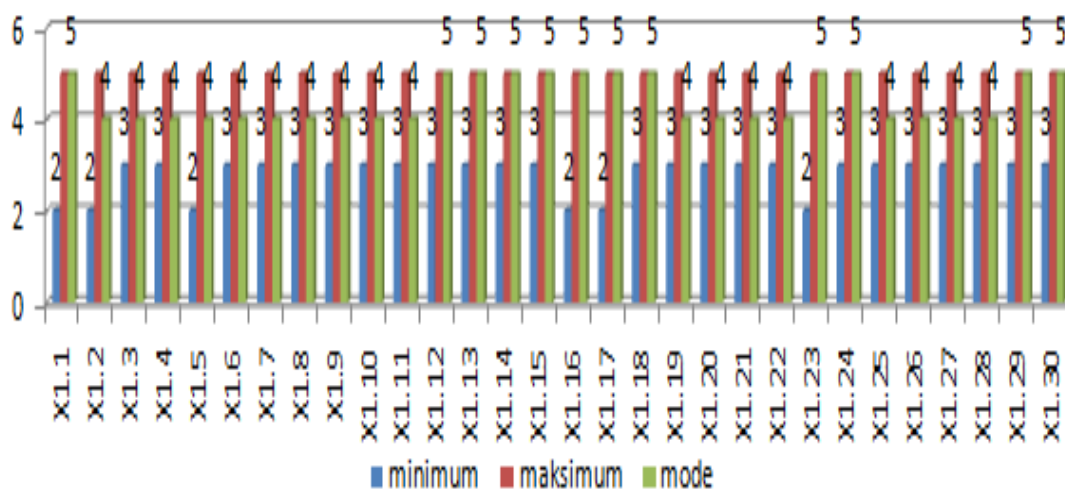
## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

Analisis Deskripsi Variabel dilakukan untuk mendeskripsikan secara empiris data yang telah dihasilkan dalam penelitian. Pada penelitian ini nilai skor yang digunakan adalah dari 1 sampai 5. Adapun deskripsi variabel pada penelitian ini sebagai berikut.

#### 1. Deskripsi Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Pada penelitian ini Supervisi Akademik Kepala Sekolah dinyatakan dalam 30 instrumen, adapun skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert adalah 1-5. Dari analisis data diperoleh hasil



Gambar 4.1  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

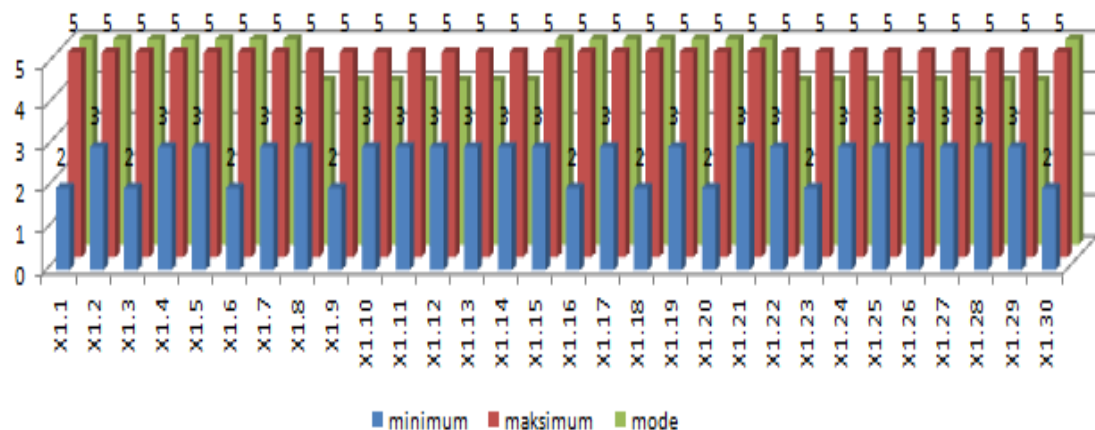
Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa nilai minimum berada pada angka skala likert 2, sedangkan untuk nilai maksimum berada pada angka skala likert 5

rata-rata. Tanggapan responden pada variabel supervisi akademik kepala sekolah berkisar antara 4.20 hingga 4.55, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata responden memberikan jawaban sering atau setuju terhadap indikator variabel supervisi akademik kepala sekolah. Pada variabel ini nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan dengan kode X1.15 (4.20) terkait dengan objektivitas pelaksanaan supervisi akademik, sedangkan nilai terendah terdapat pada item pertanyaan dengan kode X1.27 (4.20) terkait dengan program tindak lanjut berdasar pada hasil supervisi akademik.

## 2. Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Pada penelitian ini Budaya Kerja dinyatakan dalam 30 instrumen, adapun skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert adalah 1-5.

Dari analisis data diperoleh hasil berikut :



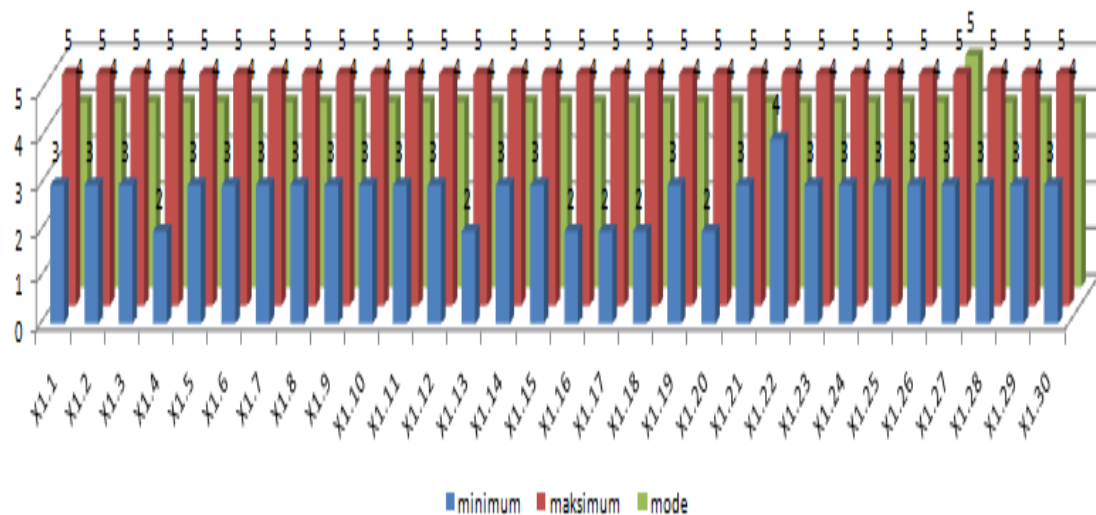
Gambar 4.2

Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Kerja Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa nilai minimum berada pada angka skala likert 2, sedangkan untuk nilai maksimum pada angka skala likert 5. Rata-rata tanggapan responden pada variabel Budaya Kerja berkisar antara 4.29 hingga 4.58, sehingga dapat diketahui bahwa rata-

rata responden memberikan jawaban setuju terhadap indikator variabel Budaya Kerja. Pada variabel ini nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan dengan kode X2.3 (4.58) terkait dengan kesesuaian pelaksanaan jam mengajar, sedangkan nilai terendah terdapat pada item pertanyaan dengan kode X2.9 (4.29) terkait dengan sikap guru yang akan memberitahu rekan kerja ketika mendapatkan informasi baru.

### 3. Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru

Pada penelitian ini Profesionalisme Guru dinyatakan dalam 30 instrumen, adapun skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert adalah 1-5. Dari analisis data diperoleh hasil berikut :



pada angka skala likert 2, sedangkan untuk nilai maksimum pada angka skala likert 5. Rata-rata tanggapan responden pada variabel Profesionalisme Guru berkisar antara 4.30 hingga 4.48, sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata responden memberikan jawaban sering atau setuju terhadap indikator variabel Profesionalisme Guru. Pada variabel ini nilai tertinggi terdapat pada item pertanyaan dengan kode Y.27 (4.58) terkait dengan sikap empatik dengan sesama rekan pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik dan masyarakat, sedangkan nilai terendah terdapat pada item pertanyaan dengan kode Y.9 (4.30) terkait dengan evaluasi terhadap hasil pembelajaran dilakukan guru secara periodik.

## B. Pengujian Hipotesis

Uji Instrument pada penelitian ini dilaksanakan melalui uji validitas dan reliabilitas. Adapun maksud dilakukan uji instrumen adalah untuk memberikan keyakinan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki nilai kehandalan dan reabilitas yang memadai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengurangi tingkat kesalahan terhadap indikator-indikator pertanyaan variabel penelitian dan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur bisa diaplikasikan secara tepat pada apa yang akan diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *Pearson Correlation*, dikatakan valid jika signifikansi pada korelasi skor item dengan skor total item lebih kecil dari 0,05 ( $< 0,05$ ). Apabila terdapat item-item yang tidak *valid* maka akan dikeluarkan dari variabel-variabel penelitian. (Ghozali; 2013; 52).

**Tabel 4.1 Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Sig.	Batas Kepercayaan	Kesimpulan
Supervisi Akademik	X1.1	.000	0,05	Valid
	X1.2	.000	0,05	Valid
	X1.3	.000	0,05	Valid
	X1.4	.000	0,05	Valid
	X1.5	.000	0,05	Valid
	X1.6	.002	0,05	Valid
	X1.7	.001	0,05	Valid
	X1.8	.006	0,05	Valid
	X1.9	.000	0,05	Valid

	X1.10	.001	0,05	Valid
	X1.11	.000	0,05	Valid
	X1.12	.002	0,05	Valid
	X1.13	.000	0,05	Valid
	X1.14	.002	0,05	Valid
	X1.15	.001	0,05	Valid
	X1.16	.000	0,05	Valid
	X1.17	.014	0,05	Valid
	X1.18	.000	0,05	Valid
	X1.19	.009	0,05	Valid
	X1.20	.000	0,05	Valid
	X1.21	.003	0,05	Valid
	X1.22	.003	0,05	Valid
	X1.23	.006	0,05	Valid
	X1.24	.001	0,05	Valid
	X1.25	.001	0,05	Valid
	X1.26	.017	0,05	Valid
	X1.27	.016	0,05	Valid
	X1.28	.046	0,05	Valid
	X1.29	.039	0,05	Valid
	X1.30	.002	0,05	Valid
Budaya Kerja	X2.1	.047	0,05	Valid
	X2.2	.012	0,05	Valid
	X2.3	.001	0,05	Valid
	X2.4	.009	0,05	Valid
	X2.5	.000	0,05	Valid
	X2.6	.000	0,05	Valid
	X2.7	.000	0,05	Valid
	X2.8	.000	0,05	Valid
	X2.9	.000	0,05	Valid
	X2.10	.000	0,05	Valid
	X2.11	.000	0,05	Valid
	X2.12	.000	0,05	Valid
	X2.13	.000	0,05	Valid
	X2.14	.000	0,05	Valid
	X2.15	.000	0,05	Valid
	X2.16	.005	0,05	Valid
	X2.17	.000	0,05	Valid
	X2.18	.000	0,05	Valid
	X2.19	.000	0,05	Valid

	X2.20	.000	0,05	Valid
	X2.21	.000	0,05	Valid
	X2.22	.000	0,05	Valid
	X2.23	.001	0,05	Valid
	X2.24	.000	0,05	Valid
	X2.25	.000	0,05	Valid
	X2.26	.001	0,05	Valid
	X2.27	.000	0,05	Valid
	X2.28	.002	0,05	Valid
	X2.29	.007	0,05	Valid
	X2.30	.000	0,05	Valid

Profesionalisme Guru	Y.1	.000	0,05	Valid
	Y.2	.000	0,05	Valid
	Y.3	.000	0,05	Valid
	Y.4	.000	0,05	Valid
	Y.5	.000	0,05	Valid
	Y.6	.000	0,05	Valid
	Y.7	.000	0,05	Valid
	Y.8	.000	0,05	Valid
	Y.9	.001	0,05	Valid
	Y.10	.000	0,05	Valid
	Y.11	.000	0,05	Valid
	Y.12	.000	0,05	Valid
	Y.13	.000	0,05	Valid
	Y.14	.007	0,05	Valid
	Y.15	.000	0,05	Valid
	Y.16	.000	0,05	Valid
	Y.17	.000	0,05	Valid
	Y.18	.000	0,05	Valid
	Y.19	.000	0,05	Valid
	Y.20	.000	0,05	Valid
	Y.21	.000	0,05	Valid
	Y.22	.000	0,05	Valid
	Y.23	.000	0,05	Valid
	Y.24	.000	0,05	Valid
	Y.25	.000	0,05	Valid

	Y.26	.009	0,05	Valid
	Y.27	.000	0,05	Valid
	Y.28	.000	0,05	Valid
	Y.29	.000	0,05	Valid
	Y.30	.000	0,05	Valid

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel Supervisi Akademik (X1), Budaya Kerja (X2), dan Profesionalisme Guru (Y) dinyatakan valid karena seluruhnya memiliki Signifikansi < 0,05.

## 2. Uji Reabilitas

Pada Penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan oleh masing-masing instrumen variabel penelitian. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach *Alpha* > 0,7 (Ghozali; 2013). Adapun Hasil uji reliabilitas instrumen sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach <i>Alpha</i>	Keterangan
Supervisi Akademik	0,860	Reliabel
Budaya Kerja	0,911	Reliabel
Profesionalisme Guru	0,922	Reliabel

*Sumber : Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil Uji Reabilitas diatas maka dapat dinyatakan bahwa masing-masing instrument pada setiap variabel dihasilkan nilai moderat *Cronbach Alpha* diatas 0,7 sehingga setiap instrument pada setiap variabel dapat dinyatakan reliabel.

## Persamaan Regresi

Pada Penelitian ini terdapat 2 persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Supervisi Akademik
- X<sub>2</sub> : Budaya Kerja
- Y : Profesionalisme Guru
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi variabel bebas
- e : Standar error

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji asumsi klasik. Pada penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan melalui normalitas data, multikolinieritas dan heterokedastisitas.

#### 1. Normalitas Data

Tujuan dilakukan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah data pada penelitian yang dilakukan terdistribusi normal atau tidak. Hal ini sangat penting karena dengan terdistribusi normal, maka data pada penelitian dapat mewakili populasi populasi dalam penelitian guna dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini uji normalitas data dilakukan melalui metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dikatakan data terdistribusi normal jika pada *Asymp Sig* dihasilkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Dwi Priyatno: 2012).

**Tabel 4.3 Normalitas Data**

		X1	X2	Y
N		150	150	150
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	132.79	133.13	131.60
	Std. Deviation	6.271	6.647	4.792
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.087	.080
	Positive	.052	.054	.046
	Negative	-.098	-.087	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.200	1.066	.985
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113	.206	.287

a. Test distribution is Normal.

Sumber : *Data Primer diolah 2020*

Dari tabel diatas diketahui bahwa hasil *Asymp. Sig (2-tailed)* pada pengujian normalitas data pada setiap variabel lebih besar dari

0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa data setiap variabel pada penelitian ini terdistribusi normal.

## 2. Multikolinearitas

Pada penelitian ini dilakukan uji multikoliniearitas dengan tujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Dikatakan terdapat penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas apabila antar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi dikatakan tidak terdapat multikolinearitas didalamnya jika angka Tolerance diatas  $(>) 0,1$  dan mempunyai nilai VIF di di bawah  $(<) 10$ . Hasil uji multikolineritas pada penelitian ini tersaji pada tabel berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Uji Multikoliniearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
servisi Akademik	1.000	1.000
daya Kerja	1.000	1.000

*Sumber : Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan pada hasil diatas diketahui bahwa pada penelitian ini masing masing variabel memiliki angka *Tolerance* diatas  $(>) 0,1$  dan nilai VIF di bawah  $(<) 10$  sehingga model regresi pada penelitian ini dikatakan tidak terdapat multikolinearitas.

## 3. Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini analisis uji asumsi heteroskedastisitas dilakukan menggunakan *Uji Park*. Persamaan regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi apabila angka probabilitas untuk signifikansinya di atas 0,05. Adapun hasil *Uji Park* tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Uji Park (Heteroskedastisitas)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.283	5.228		2.732	.007
X1	-.042	.029	-.117	-1.449	.149
X2	-.052	.027	-.154	-1.905	.059

a. Dependent Variable: LNRES2

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa probabilitas untuk signifikansinya masing-masing variabel di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Linieritas

Pada penelitian ini hasil pengujian linieritas disajikan sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas**

		Sum of Squares	Mean Square	Sig.
Y * X1	<i>Linearity</i>	348.618	348.618	.000
Y * X2	<i>Linearity</i>	92.178	92.178	.038

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa signifikansi pada setiap hubungan antar variabel X.1 dengan Y (*Sig* .000) dan X.2 dengan Y (*Sig* .038) masing –masing menunjukkan signifikan kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier dan signifikan pada masing-masing variabel *independent* dengan variabel *dependent* pada penelitian ini.

### Analisis Data

**Analisis data** merupakan sebuah proses mengolah data dengan tujuan memperoleh informasi baru sehingga karakteristik data menjadi lebih mudah dipahami dan berguna untuk solusi masalah, terutama yang terkait dengan penelitian. Analisis data pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis Regresi

Analisis regresi memiliki tujuan untuk memberikan prediksi seberapa besar variabel *independent* mampu memberikan dampak terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini analisis regresi dilakukan sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana masing – masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

- 1) Variabel Supervisi Akademik (X.1) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisa statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Sederhana I**

	Uji F		Uji t	
	F	Sig	efficients	Sig
Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru	16.788	.000 <sup>a</sup>	.319	.000

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa pada Uji F dihasilkan signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dengan *Coefficients* pada hasil Uji t positif sebesar 0,319 maka dapat disimpulkan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru, sehingga **HIPOTEIS 1 Diterima.**

- 2) Variabel Budaya Kerja (X.2) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisa statistik yang telah dilakukan maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Sederhana II**

	Uji F		Uji t	
	F	Sig	<i>efficients</i>	Sig
Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru	4.097	.045	.164	.045

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa pada Uji F dihasilkan signifikansi sebesar  $0.045 < 0,05$  dengan *Coefficients* pada hasil Uji t positif sebesar 0,164 maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru, sehingga **HIPOTEIS 2 Diterima**.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisa data pada bagian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini terdapat dua variabel *independent* yaitu supervisi akademik (X.1) dan variabel budaya kerja (X.2) serta satu variabel *dependent* yaitu profesionalisme guru (Y). Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 5% atau dengan kata lain pada taraf signifikansi 0.05. Pada uji ini dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi yang dihasilkan  $\leq 0.05$ , maka hipotesis diterima, namun jika nilai signifikansi yang digasilkan  $\geq 0.05$  maka hipotesis ditolak., berdasarkan uji regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Berganda**

	Uji F		Uji t	
	F	Sig	<i>Coefficients</i>	
			X.1 terhad ap Y	X.2 terhad ap Y
Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap	10.695	.000 <sup>a</sup>	.316	.159

Profesionalisme Guru				
----------------------	--	--	--	--

*Sumber : Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa pada pengujian regresi berganda pada Uji F dihasilkan signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dengan *Coefficients* pada setiap variabel *independent* terhadap variabel *dependent* positif (X.1 terhadap Y = 0.316) dan (X.2 terhadap Y = 0.316) maka dapat disimpulkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Profesionalisme Guru, sehingga **HIPOTESIS 3 Diterima.**

## 2. Analisis Korelasi

Pada penelitian ini analisis korelasi bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). Hasil analisis korelasi pada penelitian ini sebagai berikut :

### a. Korelasi Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru

Hasil analisa data untuk korelasi supervisi akademik dengan profesionalisme guru sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Korelasi I**

Hubungan antar Variabel	N	Sig.	Square
Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru	150	.000	.102

*Sumber : Data Primer diolah 2020*

Berdasarkan hasil analisis korelasi di atas maka diketahui bahwa dengan responden sebanyak 150 orang diperoleh angka *sig.*  $0.000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa pada penelitian

ini terdapat hubungan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah dengan variabel profesionalisme guru, dengan kekuatan sebesar 10,2%.

b. Korelasi Budaya Kerja dengan Profesionalisme Guru

Hasil analisa data untuk korelasi budaya kerja dengan profesionalisme guru sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi II**

Hubungan antar Variabel	N	Sig.	R Square
Budaya Kerja dengan Profesionalisme Guru	150	.022	.027

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis korelasi di atas maka diketahui bahwa dengan responden sebanyak 150 orang diperoleh angka *sig.*  $0.022 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini terdapat hubungan antara variabel budaya kerja dengan variabel profesionalisme guru, dengan kekuatan sebesar 27%.

c. Korelasi Supervisi Akademik dan Budaya Kerja dengan Profesionalisme Guru

Hasil analisa data untuk korelasi supervisi akademik kepala sekolah dan budaya kerja dengan profesionalisme guru sebagai berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi Berganda**

		X1	X2	Y
X.1	Sig. (2-tailed)		.416	.000
	N	150	150	150

X.2	Sig. (2-tailed)	.416		.022
	N	150	150	150
Y	Sig. (2-tailed)	.000	.022	
	N	150	150	150

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis korelasi di atas maka diketahui bahwa dengan responden sebanyak 150 orang, pada masing-masing variabel *independent* yaitu Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X.1) dan Budaya Kerja (X.2) diperoleh angka *sig.* Masing-masing  $< 0,05$  yaitu (X.1 = 0,000 dan X.2 = 0,022) sehingga dapat dinyatakan bahwa pada penelitian ini terdapat hubungan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah dan budaya kerja berhubungan dengan variabel profesionalisme guru.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari dilakukannya uji koefisien determinasi adalah untuk mengidentifikasi seberapa tingkat hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Jika koefisien determinasi yang diperoleh dalam hasil perhitungan menunjukkan semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependent* semakin erat. Hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini sebagai berikut.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.356 <sup>a</sup>	.127	.115	4.508	2.040

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai dari *R Square* menunjukkan angka 0,127. Hal ini mengandung makna bahwa Variabel Supervisi Akademik dan Variabel Budaya Kerja mampu memberikan kontribusi dalam mempengaruhi Variabel Profesionalisme Guru sebesar 12,7%.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru

Guru merupakan sebuah profesi yang yang dituntut memiliki kemampuan guna mewujudkan keahlian profesionalitas sebuah profesi. Menurut Rusman (2012: 86) profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian, berdasarkan tersebut maka pada teritori sebuah profesi, guru merupakan tenaga profesional yang diharapkan mempunyai peranan dan tanggung jawab terhadap kegiatan pembelajaran di sekolah karena keberhasilan peserta didik dalam mengikuti pendidikan di sekolah sangat ditentukan pada keberhasilannya mengikuti pembelajaran di sekolah. Dengan demikian di sekolah diperlukan guru yang profesional untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan yang dihasilkan untuk peserta didik.

Supervisi merupakan kegiatan pembinaan yang telah direncanakan yang memiliki tujuan untuk memberikan bantuan kepada setiap guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai profesi dan tanggung jawab yang diemban masing-masing (Purwanto, 2012: 79). Supervisi akademik adalah suatu rangkaian proses kegiatan yang membantu guru untuk mengembangkan atau meningkatkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran guna untuk mencapai suatu tujuan akademik yang telah ditentukan. Purwanto (2009: 88) menjelaskan tentang supervisi pengajaran atau supervisi akademik, sebagai berikut: “Supervisi pengajaran atau supervisi akademik ialah kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi-baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar-mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan”.

Salah satu upaya peningkatan profesionalisme guru dapat diupayakan melalui peningkatan kualitas supervisi akademik kearah yang lebih baik. Sebagaimana pada penelitian ini, dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Supervisi akademik

terhadap profesionalisme guru. Akan tetapi dari hasil analisis data yang ada terdapat tanggapan responden paling rendah pada supervisi akademik yang ada yaitu terkait dengan program tindak lanjut berdasar pada hasil supervisi akademik. Hal tersebut tentunya wajib menjadi sebuah catatan karena secara manajerial hasil pelaksanaan supervisi akademik bukan hanya sebagai bahan hasil monitoring dan evaluasi semata melainkan merupakan sebuah dasar pijakan untuk penentuan sebuah kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan yang ada. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan Alfonso *et al* (1981) dan Weingartner (1973) bahwa supervisi akademik harus dilakukan secara berkesinambungan. Supervisi akademik bukan tugas bersifat sambilan yang hanya dilakukan sewaktu-waktu jika ada kesempatan sehingga perlu dipahami bahwa supervisi akademik merupakan salah satu *essential function* dalam keseluruhan program sekolah. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Muhajirin *et al* (2017) bahwa supervisi akademik berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Berdasarkan uraian diatas maka semakin baik supervisi akademik yang dilaksanakan maka akan dapat meningkatkan profesionalisme guru yang ada.

## 2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Pemahaman tentang budaya kerja sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna. Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia. Budaya juga dapat diartikan sebagai : “Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar sesuai

dengan kekhasan etnik, profesi dan kedaerahan” (Koentjaraningrat, 2001:72). Budaya kerja merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang ada. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya kerja yang ada di sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Tilaar (2004: 41) mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik.

Sudarwan (2011: 17) menyatakan bahwa Profesionalisme guru ditampakkan melalui kualitas guru yang unggul dan tertib dalam berperilaku. Menurut Suyanto (2013: 26) bahwa profesionalisme terbentuk dari sikap mental dalam bentuk komitmen pada anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Sikap profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta didik, tetapi juga memberikan manfaat bagi orang tua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri.

Manifestasi sikap guru dalam berbudaya kerja disekolah dapat dilakukan melalui pemahaman bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi diri seorang guru terhadap peningkatan profesionalismenya

dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik (Danim, 2003:148).

Hal ini sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Noor Miyono (2017) bahwa terdapat korelasi antara budaya kerja dengan profesionalisme guru sehingga budaya kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Pada penelitian ini terdapat tanggapan terendah responden terhadap budaya kerja yaitu terkait dengan sikap guru dalam memberikan informasi kebijakan ataupun program baru terhadap rekan kerja. Adanya kurang keterbukaan dalam berbagi informasi merupakan salah satu sikap yang perlu diperbaiki dalam budaya kerja yang ada. Pembinaan tersebut tentunya dapat dilakukan melalui pembinaan kepala sekolah selaku pimpinan organisasi sekolah secara periodik. Melalui pembinaan terhadap sikap guru yang ada diharapkan akan dapat meningkatkan budaya kerja yang ada sehingga dengan tingginya tingkat budaya kerja guru akan berbanding lurus dengan peningkatan profesionalisme guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN SARAN DAN IMPLIKASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisa dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di kecamatan Banyumanik kota Semarang sebesar 12,7%. Namun demikian masih terdapat persepsi yang paling rendah pada profesionalisme guru, terutama dalam hal evaluasi terhadap hasil pembelajaran yang dilakukan guru secara periodik. Sedangkan pada variabel supervisi akademik yang skornya paling rendah adalah indikator X1.27 (4.20) program tindak lanjut.
2. Ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di kecamatan Banyumanik kota Semarang sebesar 10,2%. Namun demikian masih terdapat persepsi yang paling rendah pada supervisi akademik, terutama dalam hal program tindak lanjut. Sedangkan pada variabel profesionalisme guru yang skornya paling rendah adalah indikator Y.9 terkait evaluasi terhadap hasil pembelajaran yang dilakukan guru secara periodik.
3. Ada pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di kecamatan Banyumanik kota Semarang sebesar 27%. Namun demikian masih terdapat persepsi yang paling rendah pada budaya kerja terutama dalam hal sikap guru yang akan memberitahu rekan kerja ketika

mendapatkan informasi baru. Sedangkan pada variabel profesionalisme guru yang skornya paling rendah adalah indikator Y.9 terkait evaluasi terhadap hasil pembelajaran yang dilakukan guru secara periodik.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, disarankan kepada :

1. Guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik agar meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan peningkatan supervisi akademik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melakukan pembenahan terkait program tindak lanjut. Selain itu, peningkatan profesionalisme guru dengan budaya kerja. Program tersebut dapat ditempuh dengan melakukan pembinaan sikap guru terkait dengan penerimaan dan penerusan informasi baik itu bersifat regulasi, kebijakan maupun program yang akan dilaksanakan. Pembinaan dapat dilakukan secara periodik dalam *briefing* ataupun rapat kerja oleh kepala sekolah.
2. Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Banyumanik agar meningkatkan program tindak lanjut diharapkan berdasar pada hasil supervisi akademik yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil pelaksanaan supervisi akademik diharapkan menjadi dasar pijakan untuk penentuan sebuah kebijakan untuk peningkatan program pendidikan disekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat menyampaikan hasil dari supervisi akademik terkait dengan program penyelesaian masalah yang ada wajib disampaikan kepada setiap guru di sekolah sebagai tindak lanjut dari temuan permasalahan supervisi akademik dan agar menjadi catatan penting untuk

setiap guru sehingga diharapkan akan terwujud upaya perbaikan dalam sistem pembelajaran. Selain itu dapat dilakukan *capasitive building* sebagai upaya peningkatan hubungan interpersonal sehingga dengan adanya keeratan interpersonal tersebut diharapkan akan terwujud budaya kerja dengan komunikasi efektif yang baik sehingga segala bentuk informasi yang diterima setiap guru dapat diteruskan dengan baik kepada rekan kerja ataupun pimpinan. Disarankan agar setiap sekolah menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) tentang penata usahaan informasi sehingga diharapkan pemahaman terhadap informasi serta program bisa berjalan secara menyeluruh dan koordinasi program kerja serta program pembelajaran dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan.

3. Kordsatpen SD Negeri di Kecamatan Banyumanik agar dapat memberikan pelatihan kepada guru dalam upaya peningkatan profesionalisme guru dan pembinaan sekaligus pelatihan bagi kepala sekolah bagaimana menyusun program tindak lanjut pada supervise akademik.

### **C. Implikasi**

- a. Bertumpu dari hasil penelitian ini, didapatkan sebuah model kerangka logis dalam program peningkatan profesionalisme guru. Penelitian ini telah berhasil mengungkapkan permasalahan substansial dari setiap pendekatan yang ditempuh yaitu terkait supervisi akademik kepala sekolah dan budaya kerja dalam upaya peningkatan profesionalisme guru. Berdasarkan hasil penelitian ini maka didapatkan sebuah model bahwa upaya peningkatan profesionalisme guru dapat diupayakan

melalui pendekatan manajerial melalui optimalisasi supervisi akademik kepala sekolah dan optimalisasi budaya kerja yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aas, Hasanah. 2008. *Produktifitas Manajemen Sekolah (Studi Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Kinerja Guru Terhadap Produktivitas Sekolah menengah Pertama di kota Bandung)*. Sekolah Pasca sarjana UPI, Disertasi tidak diterbitkan.
- Amnuhai, Siti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bahri, Saiful. 2014. *Supervisi Akademik Sekolah Peningkatan Profesionalisme Guru*. Hlm: 100-112. Diakses tanggal 30 Maret 2018.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru Dari Prajabatan, Induksi ke Profesional Madani*, Jakarta: Kencana
- Darling-Hammond, L., & Goodwin, A. L. (1993). Progress toward professionalism in teaching. In Gordon Cawellti (Editor). *Challenges and achievements of American Education*. Alexandria: Association for supervision and curriculum development.
- Fathurrohman, Muhammad dan Sulistyorini. 2012. *Belajar dan Pembelajaran: Membantu Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional*. Yogyakarta: Teras.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, Frans, Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajenien Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Jasmani & Syaiful, Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Sekolah Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jakarta: Ar-Ruzz Media.

- Joni, T. R. (2007). *Prospek pendidikan profesional guru di bawah naungan UU No.14 Tahun 2005*. Dipaparkan dalam Rembuk Nasional Revitalisasi Pendidikan Profesional Guru, 17 November 2007, di Universitas Negeri Malang.
- Kamilin. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Profesional Guru SMP Al-Washliyah Kota Medan*. *Jurnal Tabularasa*, 10(1): 71-82.
- Khairani, Makmun. 2014. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP,) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lantip & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Makawimbang, Jerry H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mulyasa. E. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muslihah, Eneng. 2014. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Model Pengembangan Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Provinsi Banten*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(3): 295-309.
- Nawawi, Hadari. 1984 a. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_, 2012 b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nurhadijah. 2017. *Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. *Journal Administrasi Negara*, 5(1): 5476-5489
- Ondi, Saondi & Aris, Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Aditama.
- Peraturan Pemerintah. No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Purwanto, Ngalim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Riduwan, 2015. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rusman, 2011. *Model-model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)* Jakarta : Rajawali Pers.
- Sagala, Syaiful H. 2010. *Supervisi Pembelajaran Sekolah Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Bemutu*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet.A. 2008. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Saud, Udin Syaefudin. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana. 2012. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugihartono. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. 2011 a. *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2016 b. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah)*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Mohamad. 2015. *Psikologi Guru Konsep dan Aplikasi: dan Guru untuk Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Susi. 2009. *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan Kecamatan Prambanan*. Diakses Tanggal 30 Maret 2019.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga

Suwandi. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru*. Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan. Vol. 4, No. 1 . Diakses Tanggal 30 Maret 2019.

Tim Dosen Kependidikan. 2015. *Guru Yang Profesional*. Bandung: Alfabeta.

Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Dee Publish.

Usman, Moh. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

# LAMPIRAN

## ANGKET

### A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon agar pernyataan di dalam kuesioner ini dibaca dengan seksama.
2. Dalam menjawab semua pernyataan sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu/ Saudara, dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang paling mewakili dengan keadaan Bapak/ Ibu/ Saudara.
3. Pada masing-masing pernyataan, terdapat lima pilihan jawaban yang telah penulis sediakan antara lain :

- ✓ SS : Sangat Setuju
- ✓ S : Setuju
- ✓ N : Netral
- ✓ TS : Tidak Setuju
- ✓ STS : Sangat Tidak Setuju

Atau

- ✓ TP : Tidak Pernah
- ✓ P : Pernah
- ✓ J : Jarang
- ✓ SRG : Sering
- ✓ SLL : Selalu

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Guru adalah cita-cita saya			X		

Jika menginginkan untuk mengganti jawaban, Bapak/Ibu/Saudara bisa memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang akan diganti. selanjutnya, berilah tanda silang (X) pada pilihan yang menurut saudara lebih sesuai dengan kondisi Saudara.

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Guru adalah cita-cita saya		X	≠		

Masing-masing individu mempunyai kondisi yang berbeda untuk masing-masing pernyataan. Sehingga, pilihlah jawaban yang paling sesuai untuk mewakili kondisi Saudara terhadap pernyataan yang ada, perlu saya sampaikan bahwa pada setiap jawaban yang saudara berikan tidak ada jawaban yang salah.

#### **B. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Usia : Tahun

2. Jenis Kelamin :  Laki-laki

Perempuan

\*)beri tanda centang pada jawaban saudara

3. Pendidikan : D-II / S1 / S2 / S3

\*) lingkari jawaban saudara

No.	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Guru memahami karakteristik siswa berkaitan dengan fisik, intelektual, sosial emosional, moral dan spiritual					
2	Guru memahami latar belakang sosial budaya masing-masing siswa					
3	Guru mampu mengidentifikasi potensi siswa dalam mata pelajaran yang diampu					
4	Guru mampu mengidentifikasi bekal ajar awal siswa dalam mata pelajaran yang diampu					
5	Guru mampu mengidentifikasi kesulitan belajar siswa dalam mata pelajaran yang diampu					
6	Guru memahami berbagai teori-teori belajar					
7	Guru memahami prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait mata pelajaran yang diampu					
8	Guru menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu					
9	Guru menyesuaikan materi pelajaran dengan kehidupan nyata peserta didik					
10	Guru memahami keterkaitan bidang studi 1 dengan bidang studi lainnya					
11	Guru memahami keterbatasan waktu dan biaya dalam pengembangan kurikulum					
12	Guru memahami siapa saja pihak yang dilibatkan dalam pengembangan kurikulum					
13	Guru memahami media pembelajaran apa saja yang dibutuhkan sesuai pengembangan kurikulum					
14	Guru melakukan evaluasi secara komprehensif					
15	Guru melakukan evaluasi secara objektif					
16	Guru mengembangkan instrumen penilaian					
17	Guru menggunakan informasi hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran					
<b>Kecepatan dan Ketepatan</b>						
1	Guru menentukan Tujuan Instruksional Khusus (TIK) sesuai Kompetensi Dasar (KD)					
2	Guru mengembangkan indikator sesuai beban KKM					

	dan karakteristik siswa					
3	Guru melengkapi dan mengumpulkan berkas administrasi terkait pembelajaran tanpa melebihi <i>deadline</i> yang ditentukan					
4	Guru menata kegiatan inti pelajaran sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan					
5	Guru menata kegiatan inti pembelajaran disesuaikan dengan karakteristik siswa					
6	Guru menata menata kegiatan inti pembelajaran agar tidak melenceng dari TIK					
<b>Inisiatif Kerja</b>						
1	Guru menyediakan media pembelajaran tanpa menyulitkan pihak lain					
2	Guru tidak membebani anggota TIM-nya dalam KBM					
3	Guru menyelesaikan tugas pengajaran hingga nilai siswa mencapai KKM					
4	Guru membuat instrumen penilaian atas inisiatif dan gagasan sendiri					
5	Guru melakukan evaluasi atas inisiatif & gagasan sendiri					
6	Guru melakukan <i>remedial teaching</i> atas inisiatif dan gagasan sendiri					
7	Guru melengkapi administrasi pembelajaran tanpa membebani pihak staf					
<b>Kemampuan Kerja</b>						
1	Guru menyajikan materi pembelajaran sesuai RPP					
2	Guru mampu menggunakan media pembelajaran secara tepat sesuai kebutuhan					
3	Guru mampu memodifikasi dan memadukan berbagai macam metode pembelajaran sehingga memancing antusiasme siswa					
4	Guru melakukan evaluasi secara berkesinambungan					
5	Guru menggunakan informasi hasil evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar siswa					
6	Guru menggunakan informasi hasil evaluasi untuk melakukan <i>remedial</i> dan pengayaan					
<b>Komunikasi</b>						
1	Guru memahami strategi komunikasi yang efektif dengan lisan					
2	Guru memahami strategi komunikasi yang efektif					

	dengan tulisan					
3	Guru memahami strategi komunikasi yang efektif dengan non verbal					
4	Guru menyiapkan kondisi psikologis siswa sebelum KBM dengan bujukan dan contoh					
5	Guru mengajak siswa agar aktif ambil bagian dalam KBM					
6	Guru mampu menangkap respon siswa pada penyajian materi pelajaran					
7	Guru mampu menampung semua keluhan siswa terkait aktivitasnya dalam KBM					
8	Guru mampu menghidupkan suasana kelas dengan keaktifan berasal dari siswa					
9	Guru mampu menyelesaikan konflik antar siswa yang terjadi ketika KBM berlangsung					

## ANGKET KEPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>)

### A. Identitas Responden

No. Responden :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pendidikan Terakhir :

### B. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanggapan atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
2. Keterangan dari kolom jawaban adalah sebagai berikut:  
5 = Sangat Setuju  
4 = Setuju  
3 = Netral  
2 = Tidak Setuju  
1 = Sangat Tidak Setuju

### SUPERVISI AKADEMIK

No	Pernyataan	Pilihan				
		TP	P	J	SRG	SLL
1.	Kepala sekolah saya telah menyusun rumusan tujuan supervisi akademik					
2.	Perumusan terhadap tujuan supervisi menjadi prioritas kepala sekolah					
3.	Dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah telah merancang rencana pendekatan					
4.	Metode pendekatan dalam supervisi akademik terkonsep matang oleh kepala sekolah saya					
5.	Perkiraan Efektifitas telah ada dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah					
6.	Perkiraan ketepatan sasaran telah ada dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah					
7.	Dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah telah menyusun rencana mekanismenya					
8.	Mekanisme terbaik dalam supervisi akademik menjadi acuan kepala sekolah					
9.	Dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah telah menyusun rencana sumber dayanya					
10.	Sumber daya digunakan secara efisien dalam supervisi akademik					
11.	Perencanaan jadwal supervisi akademik telah ditetapkan					

12.	Standar Operasional Prosedur supervisi akademik telah ditetapkan kepala sekolah					
13.	Keberlanjutan Supervisi Akademik menjadi pertimbangan dalam perencanaan kepala sekolah					
14.	Kepala sekolah telah menetapkan rencana teknik supervisi akademik					
15.	Pelaksanaan supervisi akademik selalu objektif					
16.	Supervisi akademik dilaksanakan secara kontinue					
17.	Supervisi akademik berorientasi pada penyelesaian masalah pembelajaran					
18.	Penyelesaian masalah menjadi bahan dalam supervisi akademik					
19.	Supervisi akademik berorientasi pada skala prioritas permasalahan					
20.	Dalam supervisi akademik dilakukan pemetaan masalah pembelajaran yang ada					
21.	Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan guru					
22.	Dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah mengkondisikan interaksi dengan guru dengan baik					
23.	Hasil supervisi dijadikan kepala sekolah sebagai bahan evaluasi program yang berjalan					
24.	Hasil supervisi dijadikan kepala sekolah sebagai bahan penentu kebijakan					

25.	Hasil supervisi dijadikan kepala sekolah sebagai bahan rencana tindak lanjut					
26.	Tindak lanjut dari hasil supervisi akademik menjadi sebuah kebijakan baru oleh kepala sekolah					
27.	Program tindak lanjut berdasar pada hasil supervisi akademik					
28.	Program tindak lanjut telah dilaksanakan secara menyeluruh					
29.	Kepala sekolah memberikan <i>Reward</i> kepada guru dengan capaian pembelajaran terbaik					
30.	Kepala sekolah memberikan <i>Punishment</i> kepada guru yang tidak mematuhi standar minimal dalam pembelajaran					

### BUDAYA KERJA

No	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
31.	Guru tidak terlambat pada saat datang ke kantor					
32.	Guru pulang dari kantor sesuai dengan aturan jam kerja					
33.	Guru melaksanakan jam mengajar secara penuh					
34.	Dalam bekerja guru berpedoman pada Standar Operasional Prosedur					
35.	Ketika guru harus meninggalkan sekolah pada jam efektif saya melapor terlebih dahulu kepada Kepala Sekolah					
36.	Guru disiplin dalam pelaporan hasil kerja					
37.	Guru patuh pada norma yang ada di sekolah					
38.	Guru disiplin dalam penyelesaian administrasi pendidikan					
39.	Guru akan memberitahu rekan kerja ketika mendapatkan informasi baru					
40.	Guru memiliki teknik mengajar terbaik yang <i>dishare</i> kepada rekan sesama guru					
41.	Arah kebijakan Kepala Sekolah yang guru ketahui diinformasikan kepada rekan sesama guru					
42.	Guru terbuka menerima kritik dan masukan dari rekan kerja					

43.	Guru dengan senang hati menerima sanggahan dari rekan kerja pada waktu dilaksanakan rapat kerja					
44.	Guru terbuka dengan rekan sesama guru ketika menghadapi masalah pekerjaan					
45.	Guru faham betul mengenai identitas dan karakteristik rekan sesama guru di sekolah.					
46.	Guru dengan senang hati mendengarkan rekan sesama guru menyampaikan gagasannya pada saat rapat					
47.	Guru bersikap sopan kepada atasan, rekan sesama guru maupun peserta didik					
48.	Guru berperilaku santun dilingkungan sekolah					
49.	Dorongan untuk mengapresiasi ide diberikan kepada rekan sesama guru disekolah					
50.	Guru menghormati kebebasan berpendapat ketika rapat kerja					
51.	Guru tidak pernah menghakimi kesalahan rekan kerja					
52.	Guru menghindari konflik dengan rekan kerja					
53.	Guru tidak pernah menjatuhkan rekan kerja dihadapan pimpinan					
54.	Guru berusaha menjadi pendengar yang baik bagi rekan kerja					
55.	Guru senang ketika masuk dalam tim kerja					
56.	Koordinasi pekerjaan secara tuntas bisa dilaksanakan dengan baik oleh guru					

57.	Dalam tim guru bisa mengerjakan tugas pokok dan fungsi saya dengan baik					
58.	Guru bersedia membantu rekan tim yang kesulitan dalam penyelesaian tugasnya					
59.	Guru <i>positif thinking</i> dengan rekan dalam tim					
60.	Seorang guru melepaskan ego pribadinya ketika bekerja dalam tim					

## PROFESIONALISME GURU

No	Pernyataan	Pilihan				
		TP	P	J	SRG	SLL
61.	Guru mempunyai data personal peserta didik					
62.	Guru memahami perkembangan kognitif peserta didik					
63.	Guru telah melakukan identifikasi awal kepada peserta didik sebagai bekal awal pembelajaran					
64.	Guru telah membuat rencana pembelajaran					
65.	Materi ajar guru sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai					
66.	Guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik					
67.	Rencana pembelajaran yang guru susun berdasarkan strategi pembelajaran yang saya pilih					
68.	Guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
69.	Evaluasi terhadap hasil pembelajaran dilakukan guru secara periodik					
70.	Dalam bertindak, guru mempertimbangkan norma sosial yang berlaku di sekolah					
71.	Sebagai seorang guru, saya bangga dengan profesi saya sehingga saya memiliki konsistensi					
72.	Sebagai seorang guru, saya menjunjung kode etik guru					

73.	Sebagai seorang guru, saya bersikap arif dalam mendidik siswa					
74.	Sebagai seorang guru, perilaku saya berpengaruh positif terhadap peserta didik					
75.	Guru memiliki sikap yang baik sehingga disegani dalam lingkungan sekolah					
76.	Guru merupakan teladan yang baik bagi peserta didik karena sikap baik yang dimiliki					
77.	Guru menguasai materi mata pelajaran yang diajarkan					
78.	Guru memahami konsep keilmuan pelajaran yang diajarkan					
79.	Guru memahami pola pikir keilmuan pelajaran yang diajarkan					
80.	Guru menguasai standar kompetensi pelajaran yang diajarkan					
81.	Guru menguasai kompetensi dasar pelajaran yang diajarkan					
82.	Guru secara aktif melakukan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan					
83.	Guru melakukan pengembangan materi dalam pembelajaran					
84.	Guru terus melakukan pengembangan diri guna mendukung pembelajaran terhadap peserta didik					
85.	Guru menggunakan TIK sebagai sarana pendukung pembelajaran					

86.	Komunikasi efektif dengan berbagai elemen guru jalankan dengan baik					
87.	Guru mempunyai sikap empatik dengan sesama rekan pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik dan masyarakat.					
88.	Dalam memberikan pembelajaran guru bersikap objektif					
89.	Pada waktu melakukan penilaian terhadap peserta didik guru tidak diskriminatif					
90.	Guru mudah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja					

Masing-masing individu mempunyai kondisi yang berbeda untuk masing-masing pernyataan. Sehingga, pilihlah jawaban yang paling sesuai untuk mewakili kondisi Saudara terhadap pernyataan yang ada, perlu saya sampaikan bahwa pada setiap jawaban yang saudara berikan tidak ada jawaban yang salah.

#### B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Usia : Tahun
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan  
\*beri tanda centang pada jawaban saudara
3. Pendidikan : D-II (S1) / S2 / S3  
\*lingkari jawaban saudara

## SUPERVISI AKADEMIK

No	Pernyataan	Pilihan				
		TP	P	J	SRG	SLL
1.	Kepala sekolah saya telah menyusun rumusan tujuan supervisi akademik					×
2.	Perumusan terhadap tujuan supervisi menjadi prioritas kepala sekolah					×
3.	Dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah telah merancang rencana pendekatan					×
4.	Metode pendekatan dalam supervisi akademik terkonsep matang oleh kepala sekolah saya					×
5.	Perkiraan Efektifitas telah ada dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah					×
6.	Perkiraan ketepatan sasaran telah ada dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah					×
7.	Dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah telah menyusun rencana mekanismenya					×
8.	Mekanisme terbaik dalam supervisi akademik menjadi acuan kepala sekolah					×
9.	Dalam rencana supervisi akademik kepala sekolah telah menyusun rencana sumber dayanya				×	
10.	Sumber daya digunakan secara efisien dalam supervisi akademik				×	
11.	Perencanaan jadwal supervisi akademik telah ditetapkan					×

12.	Standar Operasional Prosedur supervisi akademik telah ditetapkan kepala sekolah					×	
13.	Keberlanjutan Supervisi Akademik menjadi pertimbangan dalam perencanaan kepala sekolah						×
14.	Kepala sekolah telah menetapkan rencana teknik supervisi akademik						×
15.	Pelaksanaan supervisi akademik selalu objektif						×
16.	Supervisi akademik dilaksanakan secara kontinue						×
17.	Supervisi akademik berorientasi pada penyelesaian masalah pembelajaran						×
18.	Penyelesaian masalah menjadi bahan dalam supervisi akademik						×
19.	Supervisi akademik berorientasi pada skala prioritas permasalahan					×	
20.	Dalam supervisi akademik dilakukan pemetaan masalah pembelajaran yang ada					×	
21.	Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan guru						×
22.	Dalam pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah mengkondisikan interaksi dengan guru dengan baik						×
23.	Hasil supervisi dijadikan kepala sekolah sebagai bahan evaluasi program yang berjalan						×
24.	Hasil supervisi dijadikan kepala sekolah sebagai bahan penentu kebijakan					×	



## BUDAYA KERJA

No	Pernyataan	Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
31.	Guru tidak terlambat pada saat datang ke kantor					X
32.	Guru pulang dari kantor sesuai dengan aturan jam kerja					X
33.	Guru melaksanakan jam mengajar secara penuh					X
34.	Dalam bekerja guru berpedoman pada Standar Operasional Prosedur				X	
35.	Ketika guru harus meninggalkan sekolah pada jam efektif saya melapor terlebih dahulu kepada Kepala Sekolah					X
36.	Guru disiplin dalam pelaporan hasil kerja				X	
37.	Guru patuh pada norma yang ada di sekolah					X
38.	Guru disiplin dalam penyelesaian administrasi pendidikan				X	
39.	Guru akan memberitahu rekan kerja ketika mendapatkan informasi baru					X
40.	Guru memiliki teknik mengajar terbaik yang <i>disihare</i> kepada rekan sesama guru					X
41.	Arah kebijakan Kepala Sekolah yang guru ketahui diinformasikan kepada rekan sesama guru				X	
42.	Guru terbuka menerima kritik dan masukan dari rekan kerja					X



57.	Dalam tim guru bisa mengerjakan tugas pokok dan fungsi saya dengan baik						X
58.	Guru bersedia membantu rekan tim yang kesulitan dalam penyelesaian tugasnya						X
59.	Guru <i>positif thinking</i> dengan rekan dalam tim					X	
60.	Seorang guru melepaskan ego pribadinya ketika bekerja dalam tim					X	

### PROFESIONALISME GURU

No	Pernyataan	Pilihan				
		TP	P	J	SRG	SLL
61.	Guru mempunyai data personal peserta didik					X
62.	Guru memahami perkembangan kognitif peserta didik					X
63.	Guru telah melakukan identifikasi awal kepada peserta didik sebagai bekal awal pembelajaran				X	
64.	Guru telah membuat rencana pembelajaran					X
65.	Materi ajar guru sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai					X
66.	Guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik				X	
67.	Rencana pembelajaran yang guru susun berdasarkan strategi pembelajaran yang saya pilih				X	
68.	Guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku					X
69.	Evaluasi terhadap hasil pembelajaran dilakukan guru secara periodik					X
70.	Dalam bertindak, guru mempertimbangkan norma sosial yang berlaku di sekolah					X
71.	Sebagai seorang guru, saya bangga dengan profesi saya sehingga saya memiliki konsistensi				X	
72.	Sebagai seorang guru, saya menjunjung kode etik guru					X

### PROFESIONALISME GURU

No	Pernyataan	Pilihan				
		TP	P	J	SRG	SLL
61.	Guru mempunyai data personal peserta didik					✗
62.	Guru memahami perkembangan kognitif peserta didik					✗
63.	Guru telah melakukan identifikasi awal kepada peserta didik sebagai bekal awal pembelajaran				✗	
64.	Guru telah membuat rencana pembelajaran					✗
65.	Materi ajar guru sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai					✗
66.	Guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik				✗	
67.	Rencana pembelajaran yang guru susun berdasarkan strategi pembelajaran yang saya pilih				✗	
68.	Guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang berlaku					✗
69.	Evaluasi terhadap hasil pembelajaran dilakukan guru secara periodik					✗
70.	Dalam bertindak, guru mempertimbangkan norma sosial yang berlaku di sekolah					✗
71.	Sebagai seorang guru, saya bangga dengan profesi saya sehingga saya memiliki konsistensi				✗	
72.	Sebagai seorang guru, saya menjunjung kode etik guru					✗



86.	Komunikasi efektif dengan berbagai elemen guru jalankan dengan baik					X	
87.	Guru mempunyai sikap empatik dengan sesama rekan pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, orangtua peserta didik dan masyarakat.						X
88.	Dalam memberikan pembelajaran guru bersikap objektif						X
89.	Pada waktu melakukan penilaian terhadap peserta didik guru tidak diskriminatif						X
90.	Guru mudah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja					X	

LAMPIRAN

**TABULASI DATA UJI INSTRUMENT PENELITIAN**

**A. Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah**

No	SUPERVISI AKADEMIK																														Jml	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	130
2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	122
4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	132
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	132
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	135
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	130
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
9	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	140
10	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	139
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
12	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	3	4	5	4	4	5	126	
13	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	139	
14	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	132	
15	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	131
16	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	126
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	142
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	133	
19	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	132	
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	135	
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	130	
22	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	132	

23	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	134				
24	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	129				
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	130	
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	128		
27	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	134		
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150		
29	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	133	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	122	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	121	
32	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	133
33	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	134	
34	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	137
35	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	133	
36	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	134	
37	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	135
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
39	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	140	
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	128	
41	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
42	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	130	
43	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	140	
44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	124	
45	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	133	
46	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	139
47	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	124	
48	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	136	
49	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	140	
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	135

**B. Variabel Budaya Kerja**

No	BUDAYA KERJA																																																												Jml
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60																															
1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	134																												
2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	125																													
3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	105																														
4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	134																														
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	137																														
6	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	135																													
7	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128																														
8	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	129																														
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	137																														
10	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	131																														
11	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	107																													
12	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	137																														
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129																														
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121																														
15	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	137																														
16	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	131																														
17	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146																														
18	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	134																														
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150																														
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	134																														
21	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	134																														
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	132																														
23	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	134																														
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113																														
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150																														
26	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	133																														



## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	128.42	47.024	.435	.854
X1.2	128.42	46.698	.476	.853
X1.3	128.40	47.755	.436	.854
X1.4	128.40	47.143	.484	.853
X1.5	128.46	47.478	.451	.854
X1.6	128.36	48.194	.364	.856
X1.7	128.40	48.041	.393	.855

X1.8	128.26	48.482	.320	.857
X1.9	128.46	47.396	.509	.853
X1.10	128.32	48.059	.381	.856
X1.11	128.40	47.102	.453	.854
X1.12	128.34	47.902	.371	.856
X1.13	128.30	46.867	.558	.851
X1.14	128.34	47.902	.371	.856
X1.15	128.28	47.961	.395	.855
X1.16	128.38	47.098	.420	.855
X1.17	128.54	48.253	.265	.860
X1.18	128.34	47.290	.496	.853
X1.19	128.34	48.311	.290	.858
X1.20	128.40	46.898	.480	.853
X1.21	128.40	48.082	.352	.856
X1.22	128.38	48.281	.354	.856
X1.23	128.28	48.451	.324	.857
X1.24	128.36	48.072	.382	.856
X1.25	128.38	47.710	.401	.855
X1.26	128.40	48.694	.268	.859
X1.27	128.40	48.531	.267	.859
X1.28	128.40	49.102	.212	.860
X1.29	128.34	49.127	.227	.860
X1.30	128.30	48.133	.370	.856

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.31	127.68	87.855	.221	.913
X2.32	127.78	87.236	.299	.911
X2.33	127.90	85.194	.389	.910
X2.34	127.84	86.749	.309	.911
X2.35	127.80	84.286	.518	.908
X2.36	127.72	84.165	.553	.907
X2.37	127.70	86.296	.450	.909
X2.38	127.78	84.420	.571	.907

X2.39	127.80	84.204	.526	.908
X2.40	127.86	84.735	.521	.908
X2.41	127.84	83.770	.572	.907
X2.42	127.84	83.974	.554	.907
X2.43	127.86	83.796	.611	.906
X2.44	127.80	83.469	.591	.906
X2.45	127.80	84.245	.494	.908
X2.46	127.68	86.549	.337	.911
X2.47	127.78	83.032	.664	.905
X2.48	127.84	83.607	.555	.907
X2.49	127.74	85.625	.449	.909
X2.50	127.78	84.420	.571	.907
X2.51	127.80	84.898	.527	.908
X2.52	127.90	84.704	.537	.907
X2.53	127.80	85.020	.408	.910
X2.54	127.84	84.015	.584	.907
X2.55	127.78	85.073	.545	.907
X2.56	127.70	86.459	.397	.910
X2.57	127.90	84.827	.564	.907
X2.58	127.78	87.032	.376	.910
X2.59	127.74	86.931	.325	.911
X2.60	127.74	85.951	.490	.908

## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.61	126.98	87.979	.498	.920
Y.62	127.02	88.755	.502	.920
Y.63	127.02	89.040	.433	.920
Y.64	127.00	88.898	.444	.920
Y.65	127.16	86.586	.564	.919
Y.66	127.20	87.918	.527	.919
Y.67	127.22	86.787	.653	.917

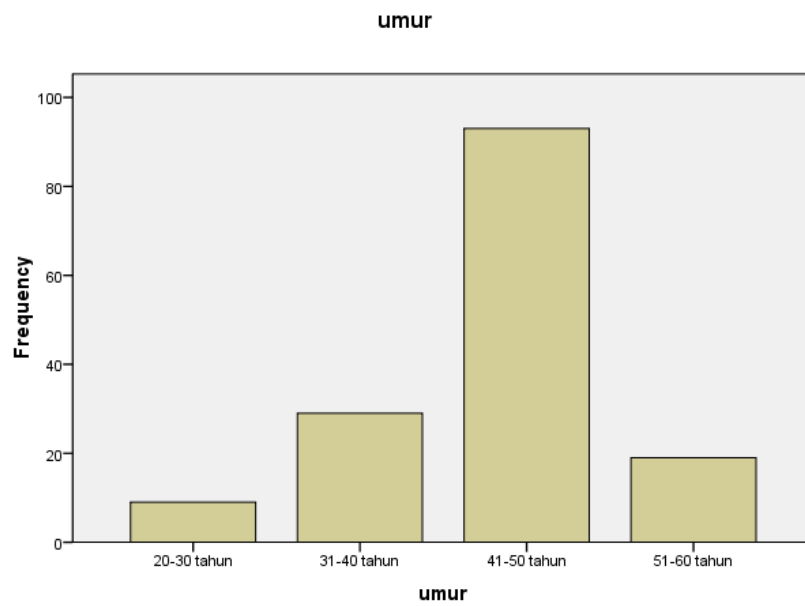
Y.68	127.10	87.235	.593	.918
Y.69	127.16	89.525	.420	.920
Y.70	127.18	86.681	.563	.919
Y.71	127.06	88.507	.428	.921
Y.72	127.10	88.214	.463	.920
Y.73	127.20	87.673	.515	.919
Y.74	127.08	90.442	.330	.922
Y.75	127.04	87.876	.482	.920
Y.76	127.02	87.204	.540	.919
Y.77	127.10	87.071	.438	.921
Y.78	126.96	88.202	.512	.919
Y.79	127.04	86.407	.617	.918
Y.80	127.16	87.158	.546	.919
Y.81	127.06	85.609	.656	.917
Y.82	127.00	88.490	.528	.919
Y.83	127.02	87.040	.523	.919
Y.84	127.00	88.408	.459	.920
Y.85	126.94	88.466	.485	.920
Y.86	127.00	90.163	.318	.922
Y.87	127.00	87.265	.502	.919
Y.88	127.00	86.612	.631	.918
Y.89	127.02	86.877	.570	.918
Y.90	126.92	87.300	.561	.919

### DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2.81
Mode		3
Range		3
Minimum		1
Maximum		4
Sum		422

#### umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	9	6.0	6.0	6.0
	31-40 tahun	29	19.3	19.3	25.3
	41-50 tahun	93	62.0	62.0	87.3
	51-60 tahun	19	12.7	12.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



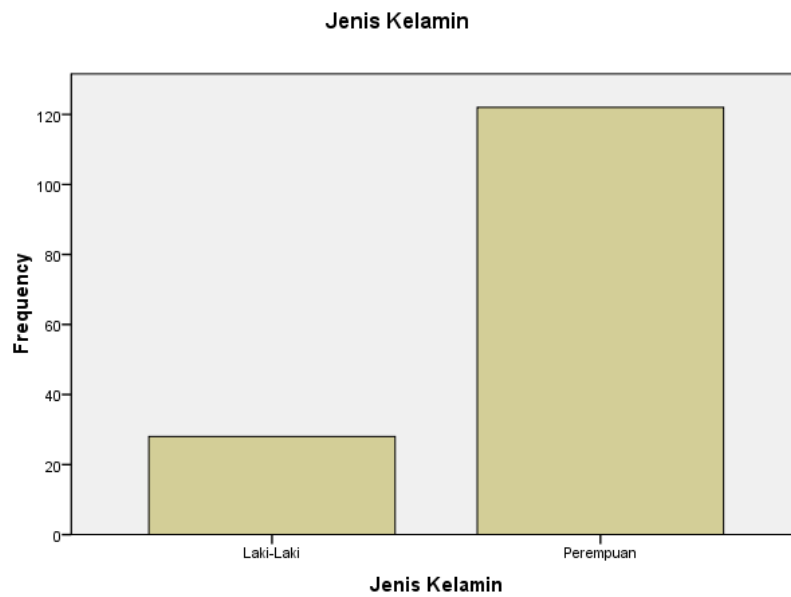
### DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		1.8133
Mode		2.00
Range		1.00
Minimum		1.00
Maximum		2.00

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		1.8133
Mode		2.00
Range		1.00
Minimum		1.00
Maximum		2.00
Sum		272.00

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	18.7	18.7	18.7
	Perempuan	122	81.3	81.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



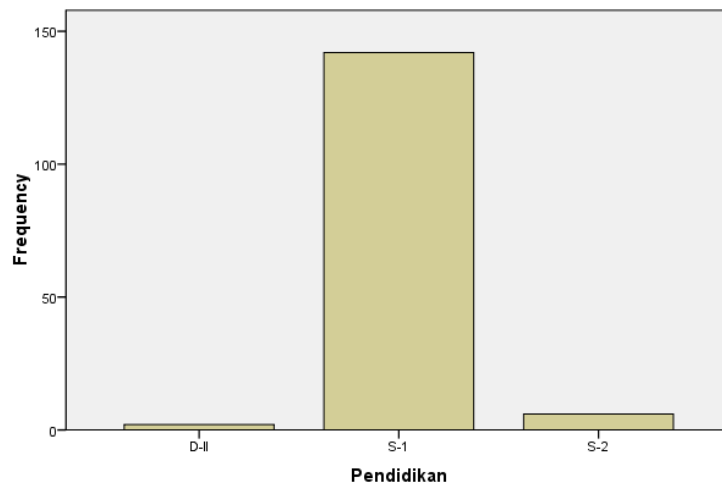
### DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2.0267
Mode		2.00
Range		2.00
Minimum		1.00
Maximum		3.00
Sum		304.00

**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D-II	2	1.3	1.3	1.3
	S-1	142	94.7	94.7	96.0
	S-2	6	4.0	4.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Pendidikan**



### DESKRIPSI VARIABEL X.1

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
N Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.43	4.36	4.39	4.44	4.28	4.43	4.42	4.43	4.41	4.42	4.36	4.46	4.53	4.51	4.55
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
Mode	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
Std. Deviation	.606	.605	.528	.537	.592	.536	.547	.549	.546	.522	.559	.563	.587	.642	.562
Minimum	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	X1.25	X1.26	X1.27	X1.28	X1.29	X1.30
N Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.49	4.43	4.51	4.41	4.42	4.41	4.41	4.46	4.47	4.38	4.35	4.20	4.45	4.49	4.50
Median	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00
Mode	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5

Std. Deviation	.621	.628	.553	.569	.571	.570	.533	.598	.552	.564	.555	.568	.538	.564	.540
Minimum	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

### Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	1	.7	.7	.7
	J	6	4.0	4.0	4.7
	SRG	71	47.3	47.3	52.0
	SLL	72	48.0	48.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	1	.7	.7	.7
	J	7	4.7	4.7	5.3
	SRG	79	52.7	52.7	58.0

SLL	63	42.0	42.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	3	2.0	2.0	2.0
SRG	86	57.3	57.3	59.3
SLL	61	40.7	40.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	3	2.0	2.0	2.0
SRG	78	52.0	52.0	54.0
SLL	69	46.0	46.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	1	.7	.7	.7
J	8	5.3	5.3	6.0
SRG	89	59.3	59.3	65.3

SLL	52	34.7	34.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	3	2.0	2.0	2.0
SRG	79	52.7	52.7	54.7
SLL	68	45.3	45.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	4	2.7	2.7	2.7
SRG	79	52.7	52.7	55.3
SLL	67	44.7	44.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	4	2.7	2.7	2.7
SRG	77	51.3	51.3	54.0
SLL	69	46.0	46.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	4	2.7	2.7	2.7
SRG	80	53.3	53.3	56.0
SLL	66	44.0	44.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	2	1.3	1.3	1.3
SRG	83	55.3	55.3	56.7
SLL	65	43.3	43.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	84	56.0	56.0	60.0

SLL	60	40.0	40.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	5	3.3	3.3	3.3
SRG	71	47.3	47.3	50.7
SLL	74	49.3	49.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	7	4.7	4.7	4.7
SRG	57	38.0	38.0	42.7
SLL	86	57.3	57.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	12	8.0	8.0	8.0

SRG	50	33.3	33.3	41.3
SLL	88	58.7	58.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	5	3.3	3.3	3.3
SRG	57	38.0	38.0	41.3
SLL	88	58.7	58.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	2	1.3	1.3	1.3
J	4	2.7	2.7	4.0
SRG	63	42.0	42.0	46.0
SLL	81	54.0	54.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	P	1	.7	.7	.7
	J	8	5.3	5.3	6.0
	SRG	67	44.7	44.7	50.7
	SLL	74	49.3	49.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	4	2.7	2.7	2.7
	SRG	66	44.0	44.0	46.7
	SLL	80	53.3	53.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	6	4.0	4.0	4.0
	SRG	77	51.3	51.3	55.3
	SLL	67	44.7	44.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X1.20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	75	50.0	50.0	54.0
SLL	69	46.0	46.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	76	50.7	50.7	54.7
SLL	68	45.3	45.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	3	2.0	2.0	2.0
SRG	82	54.7	54.7	56.7
SLL	65	43.3	43.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	1	.7	.7	.7
J	5	3.3	3.3	4.0
SRG	68	45.3	45.3	49.3
SLL	76	50.7	50.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	4	2.7	2.7	2.7
SRG	72	48.0	48.0	50.7
SLL	74	49.3	49.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.25**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	81	54.0	54.0	58.0
SLL	63	42.0	42.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.26**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	86	57.3	57.3	61.3
SLL	58	38.7	38.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.27**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	12	8.0	8.0	8.0
SRG	96	64.0	64.0	72.0
SLL	42	28.0	28.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	3	2.0	2.0	2.0
SRG	76	50.7	50.7	52.7
SLL	71	47.3	47.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.29**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	5	3.3	3.3	3.3
SRG	67	44.7	44.7	48.0
SLL	78	52.0	52.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X1.30**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	3	2.0	2.0	2.0
SRG	69	46.0	46.0	48.0
SLL	78	52.0	52.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**DESKRIPSI VARIABEL X.2**

	X2.31	X2.32	X2.33	X2.34	X2.35	X2.36	X2.37	X2.38	X2.39	X2.40	X2.41	X2.42	X2.43	X2.44	X2.45
N Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.46	4.49	4.58	4.53	4.55	4.57	4.47	4.40	4.29	4.32	4.34	4.35	4.46	4.37	4.45	
Median	4.50	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	
Mode	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
Std. Deviation	.587	.576	.605	.575	.551	.583	.576	.568	.608	.547	.566	.592	.526	.608	.619	
Minimum	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

	X2.46	X2.47	X2.48	X2.49	X2.50	X2.51	X2.52	X2.53	X2.54	X2.55	X2.56	X2.57	X2.58	X2.59	X2.60
N Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.42	4.44	4.45	4.49	4.47	4.45	4.41	4.39	4.43	4.43	4.44	4.40	4.40	4.41	4.47
Median	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50
Mode	5	5	5	5	5	5	4	4 <sup>a</sup>	4	4	4	4	4	4	5
Std. Deviation	.678	.660	.619	.621	.620	.574	.592	.633	.548	.523	.549	.543	.543	.592	.564
Minimum	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**Frequency Table**

**X2.31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	4	2.7	2.7	3.3
	S	70	46.7	46.7	50.0
	SS	75	50.0	50.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	4.0	4.0	4.0
	S	64	42.7	42.7	46.7
	SS	80	53.3	53.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	6	4.0	4.0	4.7
	S	48	32.0	32.0	36.7
	SS	95	63.3	63.3	100.0

**X2.33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	6	4.0	4.0	4.7
	S	48	32.0	32.0	36.7
	SS	95	63.3	63.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.34**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	4.0	4.0	4.0
	S	58	38.7	38.7	42.7
	SS	86	57.3	57.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.35**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	2.7	2.7	2.7
	S	60	40.0	40.0	42.7
	SS	86	57.3	57.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.36**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	4	2.7	2.7	3.3
	S	53	35.3	35.3	38.7
	SS	92	61.3	61.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.37**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	4.0	4.0	4.0
	S	67	44.7	44.7	48.7
	SS	77	51.3	51.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.38**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	4.0	4.0	4.0
	S	78	52.0	52.0	56.0
	SS	66	44.0	44.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.39**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	9	6.0	6.0	6.7
	S	85	56.7	56.7	63.3
	SS	55	36.7	36.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.40**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	4.0	4.0	4.0
	S	90	60.0	60.0	64.0
	SS	54	36.0	36.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.41**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	4.7	4.7	4.7
	S	85	56.7	56.7	61.3
	SS	58	38.7	38.7	100.0

**X2.41**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	4.7	4.7	4.7
	S	85	56.7	56.7	61.3
	SS	58	38.7	38.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.42**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	6.0	6.0	6.0
	S	79	52.7	52.7	58.7
	SS	62	41.3	41.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.43**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	1.3	1.3	1.3
	S	77	51.3	51.3	52.7
	SS	71	47.3	47.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.44**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	6.7	6.7	6.7
	S	74	49.3	49.3	56.0
	SS	66	44.0	44.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.45**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	6.7	6.7	6.7
	S	63	42.0	42.0	48.7
	SS	77	51.3	51.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.46**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	13	8.7	8.7	9.3
	S	58	38.7	38.7	48.0
	SS	78	52.0	52.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.47**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	14	9.3	9.3	9.3
	S	56	37.3	37.3	46.7
	SS	80	53.3	53.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.48**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	7	4.7	4.7	5.3
	S	66	44.0	44.0	49.3
	SS	76	50.7	50.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.49**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	6.7	6.7	6.7
	S	57	38.0	38.0	44.7

SS	83	55.3	55.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X2.50**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.7	.7	.7
N	7	4.7	4.7	5.3
S	63	42.0	42.0	47.3
SS	79	52.7	52.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X2.51**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	6	4.0	4.0	4.0
S	70	46.7	46.7	50.7

SS	74	49.3	49.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X2.52**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	8	5.3	5.3	5.3
S	73	48.7	48.7	54.0
SS	69	46.0	46.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X2.53**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	.7	.7	.7
N	9	6.0	6.0	6.7
S	70	46.7	46.7	53.3
SS	70	46.7	46.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**X2.54**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	N	4	2.7	2.7	2.7
	S	78	52.0	52.0	54.7
	SS	68	45.3	45.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.55**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	1.3	1.3	1.3
	S	82	54.7	54.7	56.0
	SS	66	44.0	44.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.56**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	2.7	2.7	2.7
	S	76	50.7	50.7	53.3
	SS	70	46.7	46.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.57**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	2.7	2.7	2.7
	S	82	54.7	54.7	57.3
	SS	64	42.7	42.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.58**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	2.7	2.7	2.7
	S	82	54.7	54.7	57.3
	SS	64	42.7	42.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.59**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	5.3	5.3	5.3
	S	73	48.7	48.7	54.0
	SS	69	46.0	46.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**X2.60**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	.7	.7	.7
	N	2	1.3	1.3	2.0
	S	72	48.0	48.0	50.0
	SS	75	50.0	50.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

### DESKRIPSI VARIABEL Y

	Y.61	Y.62	Y.63	Y.64	Y.65	Y.66	Y.67	Y.68	Y.69	Y.70	Y.71	Y.72	Y.73	Y.74	Y.75
N Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.44	4.39	4.40	4.38	4.43	4.33	4.35	4.34	4.30	4.34	4.39	4.35	4.34	4.41	4.43
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation	.549	.530	.518	.564	.549	.552	.507	.541	.553	.589	.578	.557	.622	.580	.572
Minimum	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

	Y.76	Y.77	Y.78	Y.79	Y.80	Y.81	Y.82	Y.83	Y.84	Y.85	Y.86	Y.87	Y.88	Y.89	Y.90

N Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.38	4.34	4.40	4.37	4.36	4.40	4.40	4.35	4.39	4.45	4.33	4.48	4.43	4.43	4.44
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.50	4.00	4.00	4.00
Mode	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4 <sup>a</sup>
Std. Deviation	.598	.633	.602	.549	.594	.568	.492	.545	.553	.513	.501	.540	.549	.561	.573
Minimum	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

**Frequency Table**

**Y.61**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	4	2.7	2.7	2.7
SRG	76	50.7	50.7	53.3
SLL	70	46.7	46.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.62**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	3	2.0	2.0	2.0

SRG	85	56.7	56.7	58.7
SLL	62	41.3	41.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.63

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	2	1.3	1.3	1.3
SRG	86	57.3	57.3	58.7
SLL	62	41.3	41.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.64

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	1	.7	.7	.7
J	3	2.0	2.0	2.7
SRG	84	56.0	56.0	58.7
SLL	62	41.3	41.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.65

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	4	2.7	2.7	2.7
SRG	77	51.3	51.3	54.0
SLL	69	46.0	46.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.66**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	88	58.7	58.7	62.7
SLL	56	37.3	37.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.67**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	2	1.3	1.3	1.3
SRG	93	62.0	62.0	63.3
SLL	55	36.7	36.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.68**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	5	3.3	3.3	3.3
SRG	89	59.3	59.3	62.7
SLL	56	37.3	37.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.69**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	7	4.7	4.7	4.7
SRG	91	60.7	60.7	65.3
SLL	52	34.7	34.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.70**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	9	6.0	6.0	6.0
SRG	81	54.0	54.0	60.0
SLL	60	40.0	40.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.71

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	7	4.7	4.7	4.7
	SRG	77	51.3	51.3	56.0
	SLL	66	44.0	44.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## Y.72

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	6	4.0	4.0	4.0
	SRG	85	56.7	56.7	60.7
	SLL	59	39.3	39.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## Y.73

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	1	.7	.7	.7
	J	9	6.0	6.0	6.7
	SRG	78	52.0	52.0	58.7
	SLL	62	41.3	41.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## Y.74

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	7	4.7	4.7	4.7
SRG	75	50.0	50.0	54.7
SLL	68	45.3	45.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.75

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	73	48.7	48.7	52.7
SLL	71	47.3	47.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.76

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	1	.7	.7	.7
J	6	4.0	4.0	4.7
SRG	78	52.0	52.0	56.7
SLL	65	43.3	43.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.77

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	1	.7	.7	.7
J	10	6.7	6.7	7.3
SRG	76	50.7	50.7	58.0
SLL	63	42.0	42.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.78

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	1	.7	.7	.7
J	6	4.0	4.0	4.7
SRG	75	50.0	50.0	54.7
SLL	68	45.3	45.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.79

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	5	3.3	3.3	3.3

SRG	85	56.7	56.7	60.0
SLL	60	40.0	40.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.80

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	2	1.3	1.3	1.3
J	3	2.0	2.0	3.3
SRG	84	56.0	56.0	59.3
SLL	61	40.7	40.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## Y.81

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	78	52.0	52.0	56.0

	SLL	66	44.0	44.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## Y.82

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SRG	90	60.0	60.0	60.0
	SLL	60	40.0	40.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## Y.83

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	5	3.3	3.3	3.3
	SRG	87	58.0	58.0	61.3
	SLL	58	38.7	38.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

## Y.84

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	5	3.3	3.3	3.3
	SRG	82	54.7	54.7	58.0

SLL	63	42.0	42.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.85**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	1	.7	.7	.7
SRG	80	53.3	53.3	54.0
SLL	69	46.0	46.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.86**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	2	1.3	1.3	1.3
SRG	96	64.0	64.0	65.3
SLL	52	34.7	34.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Y.87**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	J	3	2.0	2.0	2.0
	SRG	72	48.0	48.0	50.0
	SLL	75	50.0	50.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.88**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	4	2.7	2.7	2.7
	SRG	77	51.3	51.3	54.0
	SLL	69	46.0	46.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.89**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	J	5	3.3	3.3	3.3
	SRG	75	50.0	50.0	53.3
	SLL	70	46.7	46.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Y.90**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid J	6	4.0	4.0	4.0
SRG	72	48.0	48.0	52.0
SLL	72	48.0	48.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

## UJI NORMALITAS DATA

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		150	150	150
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	132.79	133.13	131.60
	Std. Deviation	6.271	6.647	4.792
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.087	.080
	Positive	.052	.054	.046
	Negative	-.098	-.087	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		1.200	1.066	.985

Asymp. Sig. (2-tailed)	.113	.206	.287
a. Test distribution is Normal.			

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47762636
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.038
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## UJI PARK (HETEROKEDASTISITAS)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.283	5.228		2.732	.007
	X1	-.042	.029	-.117	-1.449	.149
	X2	-.052	.027	-.154	-1.905	.059

a. Dependent Variable: LNRES2

## REGRESSION

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.127	.115	4.508

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	434.678	2	217.339	10.695	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2987.322	147	20.322		
	Total	3422.000	149			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	84.266	10.678		7.892	.000		
	X1	.242	.059	.316	4.105	.000	1.000	1.000
	X2	.114	.056	.159	2.058	.041	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2

1	1	2.997	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	36.072	.00	.45	.57
	3	.001	61.563	1.00	.55	.43

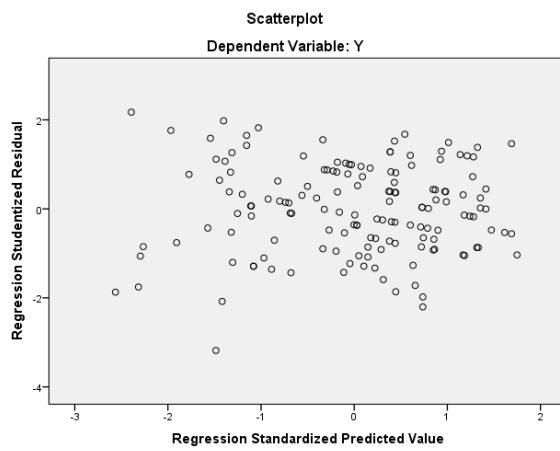
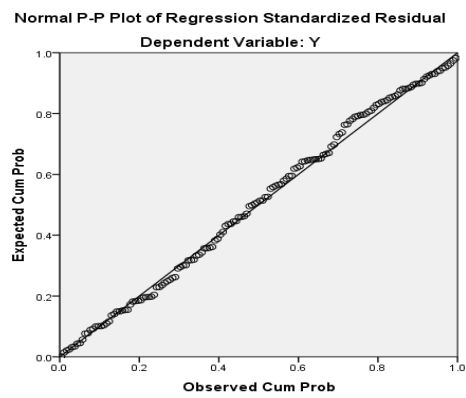
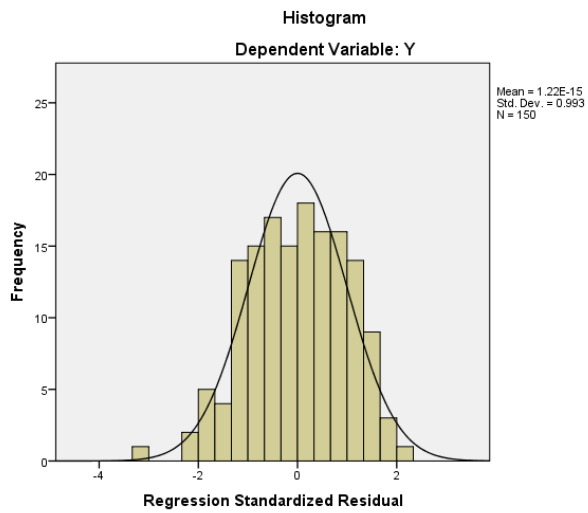
a. Dependent Variable: Y


#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	127.22	134.59	131.60	1.708	150
Std. Predicted Value	-2.563	1.749	.000	1.000	150
Standard Error of Predicted Value	.371	1.225	.607	.197	150
Adjusted Predicted Value	126.89	134.74	131.60	1.707	150
Residual	-14.065	9.488	.000	4.478	150
Std. Residual	-3.120	2.105	.000	.993	150
Stud. Residual	-3.182	2.172	.000	1.006	150
Deleted Residual	-14.628	10.108	-.001	4.591	150
Stud. Deleted Residual	-3.286	2.201	-.001	1.012	150
Mahal. Distance	.018	10.005	1.987	2.068	150
Cook's Distance	.000	.135	.008	.018	150
Centered Leverage Value	.000	.067	.013	.014	150

a. Dependent Variable: Y

# Charts




**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**  
**PASCASARJANA**  
 Jl. Lingga Raya No. 6 - Dr. Cipto Semarang 50125 - Indonesia  
 Telp (024) 841475, 8316377 Email : pasca@upgris.ac.id Homepage : www.upgris.ac.id

---

Nomor : 112/T.51/PL/2019 23 Desember 2019  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Penelitian**

Yth. Koordinator Satuan Pendidikan Banyumanik  
 Kota Semarang  
 di Semarang


Kami beritahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Pascasarjana Universitas PGRI Semarang:

Nama : Siska Rochmanita Kustiyoustih  
 NPM : 17510082  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

Akan mengadakan uji coba instrumen dan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul **"Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang"**.

Sehubungan dengan hal itu, kami mohon perkenan Bapak/Ibu Memberikan ijin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di institusi yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perkenan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

  
 Agus Egar, S.Pd., M.Pd.  
 701118

**PEMERINTAH KOTA SEMARANG**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SATUAN PENDIDIKAN KECAMATAN BANYUMANIK**  
 Jl. Taman Teuku Umar No. 2 Tinjomoyo Telp. ( 024 ) 7472823 Banyumanik

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 No. 800 / 007

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Susmiyati, M.Pd
NIP	: 19651210 198903 2 010
Pangkat	: Pembina / IVa
Jabatan	: Kordsatpen Kecamatan Banyumanik Kota Semarang
Instansi	: Dinas Pendidikan Kota Semarang

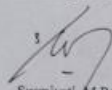
Dengan ini menyatakan bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Siska Rochmanita Kustiyosih
NIM	: 17510082
Program Studi	: Manajemen Pendidikan
Strata	: S2
Angkatan	: 2018/2019
No.HP	: 085236372711

Benar-benar mahasiswa dari Universitas PGRI Semarang yang telah melaksanakan penelitian dengan judul Thesis **\*\*PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BANYUMANIK KOTA SEMARANG\*\***.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan untuk sebagaimana mestinya.

Semarang, 20 Januari 2019

  
 Susmiyati, M.Pd  
 Pembina, IVa  
 NIP. 19651210 198903 2 010

Tembusan :

1. Koordinator Program Studi S2 Manajemen Pendidikan UPGRIS Semarang
2. Kasubag TU / Akademik Pascasarjana UPGRIS Semarang
3. Dinas Pendidikan Kota Semarang
4. Kordsatpen Kecamatan Banyumanik

**DOKUMENTASI PENELITIAN**

Gambar1: bersama keluarga besar SDN Pudakpayung 03 setelah membagi angket penelitian.



Gambar 1.1 Membagikan angket kepada Kepala Sekolah SDN Pudakpayung 03



Gambar 1.2 Membagikan angket kepada guru SDN Pudakpayung 03



Gambar 1.3 Membagikan angket kepada guru SDN Pedalangan 02



Gambar 1.4 : bersama keluarga besar SDN Pedalangan 02 setelah membagi angket penelitian.



Gambar 1.5: bersama keluarga besar SDN Pudukpayung 02 setelah membagi angket penelitian.



Gambar 1.6 Membagikan angket kepada guru SDN Pudukpayung 02



Gambar 1.7 Membagikan angket kepada Kepala Sekolah SDN Pudakpayung 02















