



**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, BUDAYA  
KERJA GURU DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP  
PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI  
KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG**

**TESIS**

**Oleh :**

**UMMI KULSUM**

**NPM. 20510119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PASCASARJANA (S2)**

**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

**2023**



**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, BUDAYA  
KERJA GURU DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP  
PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI  
KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG**

**TESIS**

**diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam penyelesaian  
Program Magister Manajemen Pendidikan**

**Oleh :**

**UMMI KULSUM**

**NPM. 20510119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PASCASARJANA (S2)**

**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

**2023**

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

Tesis berjudul "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang" yang ditulis oleh Umami Kulsum telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Pada hari : Senin

Tanggal : 3 April 2023

Ketua,

Prof. Dr. Harjito, M.Pd.  
NPP : 936501103



1. Dr. Yovitha Yulijantiningrum, M.Pd.  
NPP : 085901221

2. Dr. Rasiman, M.Pd.  
NPP : 215601575

3. Dr. Rosalina Br Giming, M.Si.  
NIP : 196409241988032002

Sekretaris,

Dr. Noor Miyono, M.Si.  
NPP : 126401367

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ummi Kulsum  
NPM : 20510119  
Program Studi : Manajemen Pendidikan  
Program : Pascasarjana Universitas PGRI Semarang  
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota 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 akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Saya bertanggung jawab terhadap tesis baik secara moral, akademik, maupun hukum dengan segala akibatnya.

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

Semarang, April 2023

Yang membuat pernyataan,



Ummi Kulsum  
NPM. 20510119

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

Motto:

“Orang yang sukses adalah orang yang mampu melihat peluang dan mampu mememanfaatkannya”

Persembahan:

Tesis ini kupersembahkan pada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda, ketulusanya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai.
2. Suami dan anak-anakku yang selalu memberi support dan motivasi dalam proses pembuatan tesis ini.
3. Teman-teman guru, para kepala sekolah, pengawas, pengampu kebijakan pendidikan dan juga tenaga kependidikan.
4. Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan serta ilmunya kepadaku.
5. Almamaterku Universitas PGRI Semarang.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa atas kasih karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang“ semoga bermanfaat. terselesainya penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu baik dalam proses penelitian maupun selama penulisan. Ucapan terima kasih ini disampaikan kepada:

1. Rektor UPGRIS, Dr. Sri Suciati., M.Hum, yang telah memberi berbagai sarana dan fasilitas dalam menyelesaikan studi di Universitas PGRI Semarang.
2. Direktur Pascasarjana UPGRIS, Prof. Dr. Harjito, M.Hum atas semua layanan dan fasilitas yang baik, yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Dr. Noor Miyono, M.Si, atas motivasi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Dosen Pembimbing I, Dr. Yovitha Yuliejantiningih, M.Pd yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan tesis ini
5. Dosen Pembimbing II, Dr. Rasiman, M.Pd yang telah meluangkan waktunya membimbing, memberi kritik, saran dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
6. Segenap Dosen dan Staff Progran Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana UPGRIS yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan serta dukungan demi terselesaikannya penyusunan tesis ini.

Atas segala bantuan, motivasi dan dukungan semua pihak, peneliti tidak mampu membalas yang sebanding. Peneliti hanya berdo'a dan berharap, semoga Allah SWT mencatat sebagai amal shaleh dan membalasnya dengan balasan baik dan berlipat ganda. Aamiin.

Semarang, April 2023

Peneliti

## ABSTRAK

Kulsum, Umami. 2023. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan. Program Pascasarjana Universitas PGRI Semarang. Pembimbing I Dr. Yovitha Yuliejantiningih, M.Pd, dan Pembimbing II Dr. Rasiman, M.Pd.

Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri bertujuan: 1) untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, 2) untuk menganalisis pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru, 3) untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru, dan 4) untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah

Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian 158 guru dan sampel penelitian 113 guru. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dengan analisis data diskriptif, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 76,2%, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,938 + 1,300 X_1$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,873. 2) budaya kerja guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 75,6%, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 0,757 + 0,811 X_2$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,869. 3) motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 60,1%, dengan persamaan  $\hat{Y} = 19,476 + 1,215 X_3$ . Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0,775. 4) supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 82,9%, dengan persamaan  $\hat{Y} = 3,950 + 0,601 X_1 + 0,895 X_2 + 0,646 X_3$ . Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0,895.

Simpulan penelitian ini adalah supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 82,9%. Penulis menyarankan agar kepala sekolah melakukan refleksi dan evaluasi terhadap supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru, serta kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru untuk meningkatkan profesionalisme guru. Guru dapat mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan profesionalisme guru. Keterbaruan penelitian ini menggunakan variabel supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru di tingkatan sekolah dasar.

**Kata Kunci:** *Profesionalisme guru, Supervisi Akademik, Budaya Kerja Guru, Motivasi Berprestasi Guru*

## ABSTRACT

Kulsum, Umami. 2022. The Effect of Principal Academic Supervision, Work Culture and Motivation for Achievement on the Professionalism of Public Elementary School Teachers in Central Semarang District, Semarang City. Thesis. Education Management Study Program. Semarang PGRI University Postgraduate Program. Advisor I Dr. Yovitha Yuliejantiningih, M.Pd, and Supervisor II Dr. Rasiman, M.Pd.

The effect of the principal's academic supervision, work culture and achievement motivation on the professionalism of public elementary school teachers in Central Semarang District, Semarang City aims: 1) to analyze the effect of the principal's academic supervision on teacher professionalism, 2) to analyze the influence of the teacher's work culture on teacher professionalism, 3) to analyze the effect of teacher achievement motivation on teacher professionalism, and 4) to analyze the influence of the principal's academic supervision, work culture and teacher achievement motivation together on elementary school teacher professionalism.

Quantitative research approach with survey methods. This type of correlational research. The research population is 158 teachers and the research sample is 113 teachers. Data collection by questionnaire. Data analysis techniques with descriptive data analysis, prerequisite tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests include simple and multiple linear regression.

The results showed that: 1) Principal academic supervision has an influence on teacher professionalism by 76.2%, with a regression equation  $\hat{Y} = 5,938 + 1,300 X_1$  with a correlation coefficient of 0.873%. 2) work culture influences teacher professionalism by 75.6%, with the regression equation  $\hat{Y} = 0.757 + 0.811 X_2$  with a correlation coefficient of 0.869. 3) achievement motivation on teacher professionalism is 60.1%, with the equation  $\hat{Y} = 19.476 + 1.215 X_3$ . Then the value of the correlation coefficient  $r$  is equal to 0.775. 4) school principal's academic supervision, work culture and achievement motivation affect teacher professionalism by 82.9%.

The conclusion of this study is that the principal's academic supervision, work culture and achievement motivation affect teacher professionalism by 82.9%. The author suggests that school principals reflect and evaluate academic supervision, work culture and achievement motivation, and school principals supervise teachers to improve teacher professionalism. Teachers can attend training and seminars in order to increase teacher professionalism.

**Keywords:** *Teacher professionalism, Academic Supervision, Work Culture, Achievement Motivation*

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR DIAGRAM.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	14
F. Manfaat Penelitian .....	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	17
A. Profesionalisme Guru.....	17
B. Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	27
C. Budaya Kerja Guru .....	30
D. Motivasi Berprestasi Guru .....	39
E. Penelitian Yang Relevan .....	51
F. Kerangka Berpikir.....	62
G. Hipotesis .....	69
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	72
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	72

B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	73
C. Desain Penelitian.....	74
D. Definisi Operasional Variabel.....	75
E. Populasi dan Sampel.....	80
F. Instrumen Penelitian .....	83
G. Teknik Pengumpulan Data.....	93
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	95
I. Teknik Analisis Data.....	99
J. Uji Hipotesis.....	102
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	112
B. Hasil Uji Prasyarat.....	127
C. Uji Hipotesis.....	135
D. Pembahasan.....	155
<b>BAB V SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI</b>	
A. Simpulan.....	175
B. Saran.....	177
C. Implikasi.....	179
DAFTAR PUSTAKA.....	182
LAMPIRAN.....	186

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data PKG Guru .....	3
1.2 Pelaksanaan Supervisi akademik .....	6
1.3 Kedisiplinan Kehadiran Guru .....	10
1.4 Data Prestasi Guru.....	11
3.1 Alokasi Waktu Penelitian.....	73
3.2 Daftar Sampel Penelitian.....	81
3.3 Gradasi Jawaban Angket.....	83
3.4 Validitas Supervisi Akademik.....	84
3.5 Validitas Budaya Kerja Guru .....	86
3.6 Validitas Motivasi Berprestasi Guru .....	88
3.7 Validitas Profesionalisme Guru .....	89
3.8 Reliabilitas Supervisi Akademik.....	91
3.9 Reliabilitas Budaya Kerja Guru .....	92
3.10 Reliabilitas Motivasi Berprestasi Guru .....	92
3.11 Reliabilitas Profesionalisme Guru.....	93
3.12 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian.....	95
3.13 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	110
4.1 Rangkuman Analisis Diskriptif Profesionalisme Guru .....	113
4.2 Rangkuman Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru .....	114
4.3 Rangkuman Analisis Diskriptif Supervisi akademik.....	115
4.4 Rangkuman Distribusi Frekuensi Supervisi akademik .....	116
4.5 Rangkuman Analisis Diskriptif Budaya Kerja Guru .....	117
4.6 Rangkuman Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Guru.....	118
4.7 Rangkuman Analisis Diskriptif Motivasi Berprestasi Guru .....	120
4.8 Rangkuman Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi Guru .....	120
4.9 Hasil Uji Faktor Variabel Profesionalisme .....	122
4.10 Hasil Uji Faktor Variabel Supervisi Akademik .....	123
4.11 Hasil Uji Faktor Variabel Budaya Kerja Guru.....	125
4.12 Hasil Uji Faktor Motivasi Berprestasi Guru .....	126
4.13 Uji Normalitas .....	129
4.14 Uji Linieritas .....	131

4.15 Uji Linieritas .....	132
4.16 Uji Linieritas .....	132
4.17 Uji Multikolinearitas .....	134
4.18 Uji Heteroskedastisitas.....	135
4.19 Hasil Uji Korelasi Supervisi akademik ( $X_1$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	136
4.20 Koefisien Pengaruh Supervisi akademik ( $X_1$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	137
4.21 Hasil Uji Anova Supervisi Akademik ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	139
4.22 Hasil Uji Summary Supervisi akademik ( $X_1$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	140
4.23 Hasil Uji Korelasi Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	141
4.24 Koefisien Pengaruh Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	142
4.25 Hasil Uji Anova Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	144
4.26 Hasil Uji Sumary Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	145
4.27 Hasil Uji Korelasi Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	146
4.28 Koefisien Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	147
4.29 Hasil Uji Anova Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	149
4.30 Hasil Uji Sumary Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y) .....	150
4.31 Koefisien Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi terhadap Profesionalisme Guru .....	151
4.32 Hasil Uji Anova Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru.....	153
4.33 Uji Sumary Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja Guru, dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru.....	154

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	68
3.1 Desain Penelitian.....	74

## DAFTAR DIAGRAM

Diagram	Halaman
4.1 Persepsi Variabel Profesionalisme Guru.....	112
4.2 Persepsi Variabel Supervisi Akademik.....	116
4.3 Persepsi Budaya Kerja Guru .....	118
4.4 Persepsi Motivasi Berprestasi Guru .....	121
4.5 Koefisien Pengaruh Supervisi akademik terhadap Profesionalisme Guru.....	138
4.6 Koefisien Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru	143
4.7 Koefisien Pengaruh Motivasi Terhadap Profesionalisme Guru.....	148

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Uji Coba Kuesioner Penelitian.....	187
2. Tabulasi Data Uji Coba Kuesioner Penelitian .....	198
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	205
4. Kuesioner Penelitian .....	212
5. Tabulasi Data Penelitian .....	223
6. Hasil Uji SPSS .....	252
7. Foto Kegiatan .....	274
8. Surat Ijin Penelitian .....	276
9. Surat Telah Melaksanakan Penelitian .....	277

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan pada era sekarang ini lebih mengedepankan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh sebab itu sistem pendidikan yang ada dituntut untuk dapat menjamin peningkatan mutu akademik dan dapat menerapkan relevansi dan efisiensi pengelolaan manajemen pendidikan. Pendidik dituntut untuk mampu menguasai teknologi dan dapat mengembangkan proses pembelajaran menjadi lebih inovatif. Begitu juga dengan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar, guru juga dituntut untuk dapat menguasai semua kompetensi sehingga menjadi guru yang profesional (Usman, 2011: 15).

Profesional merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi sebagaimana yang tercantum di dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan (Kunandar, 2010: 45). Kemudian pada Bab IV Pasal 8 dan 9 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan

untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru yang profesional diwajibkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat sebagai pendidik.

Guru yang profesional pada prinsipnya tidak hanya berpedoman pada kualifikasi akademik keguruan saja, namun guru juga harus mempunyai dan memiliki kompetensi keilmuan tertentu dan dapat menjadikan orang lain berwawasan, berpengetahuan dan pandai dalam bidang kognitif yang menjadikan peserta didik cerdas intelektualnya, afektif yang menjadikan peserta didik mempunyai sikap dan perilaku yang sopan, dan psikomotorik yang menjadikan peserta didik menjadi terampil dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari. Guru diharapkan untuk selalu meningkatkan kualitas diri dengan mengembangkan diri, mengikuti pelatihan dan melakukan penelitian agar memiliki kompetensi yang unggul dan menjadi guru yang profesional (Danim, 2011: 17)

Pada prinsipnya profesionalisme guru dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas pokoknya. Dikatakan guru yang memiliki profesionalisme dapat diketahui dari dua hal, yaitu: dilihat dari tingkat pendidikan dari latar belakang pendidikan yang sesuai untuk jenjang sekolah. Kemudian penguasaan materi pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, mengelola peserta didik, dan melakukan tugas-tugas bimbingan. (Anwar, 2018: 29). Sebagai guru yang profesional, diharapkan dapat mengelola proses pembelajaran dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dengan baik. Menurut Usman (2011:

17) Guru harus mampu menguasai ketiga tahapan pembelajaran tersebut, dengan menguasai ketiga tahapan pembelajaran tersebut, profesionalisme guru dapat terukur dan diketahui.

Profesionalisme guru sekolah dasar negeri Semarang Tengah menempati urutan terendah dibandingkan dengan kecamatan lainnya, hal tersebut dapat diketahui dari hasil penilaian profesionalisme guru (PKG) di sekolah dasar negeri di Kota Semarang. Penilaian yang mendapatkan nilai paling rendah adalah pada kompetensi profesional” (Wawancara Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang, 7 November 2022). Sehingga guru perlu mendapatkan arahan dan pembinaan dari pengawas dan kepala sekolah agar dapat meningkatkan kompetensinya. Hasil penilaian profesionalisme guru (PKG) peneliti sajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data PKG Guru Sekolah Dasar Negeri Kota Semarang

No	Kecamatan	Hasil Kompetensi Guru			Jml	Rata-rata
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022		
1	Banyumanik	84	85	88	257	85,66
2	Candisari	88	85	85	256	85,33
3	Gajahmungkur	86	82	86	254	84,66
4	Gayamsari	90	84	84	258	86
5	Genuk	84	81	85	250	83,33
6	Gunungpati	85	80	80	245	81,66
7	Mijen	91	85	80	256	85,33
8	Ngaliyan	89	84	83	256	85,33
9	Pedurungan	92	84	85	261	87

10	Semarang Barat	86	84	82	252	84
11	Semarang Selatan	85	84	82	251	83,66
12	Semarang Tengah	82	79	77	239	79,33
13	Semarang Timur	85	85	82	252	84
14	Semarang Utara	88	85	85	258	86
15	Tembalang	86	83	82	251	83,66
16	Tugu	84	82	83	249	83

Sumber data: Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kecamatan Semarang Tengah memperoleh rata-rata nilai yang paling rendah yaitu 79,33 kemudian kecamatan yang memperoleh nilai paling tinggi adalah kecamatan Pedurungan. Rendahnya nilai kompetensi yang dimiliki guru SDN Semarang Tengah akan berimbas kepada kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Melihat hasil tersebut guru perlu mendapatkan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah serta pengawas untuk dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam mengajar.

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran (Maulidah, 2017: 10). Profesionalisme guru banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya adalah supervisi akademik dari kepala sekolah. Supervisi akademik perlu dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru untuk mengevaluasi kinerja yang sudah dilakukan. Menurut Arikunto (2011: 12) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk

mencapai tujuan pembelajaran. Pada dasarnya supervisi akademik bukanlah menilai Profesionalisme guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru.

Kepala sekolah sudah melaksanakan supervisi akademik di sekolah masing-masing, namun dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah selama ini masih kurang maksimal. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kota Semarang yang menyatakan bahwa: “perencanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah hanya melakukan penjadwalan supervisi akademik namun tidak melakukan supervisi terhadap guru dikarenakan banyaknya tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik di Kota Semarang yang memiliki hasil paling tinggi yaitu Kecamatan Gayamsari dan kecamatan yang paling rendah adalah Kecamatan Semarang Tengah (Wawancara Kepala Kota Semarang, 7 November 2022).

Rendahnya supervisi akademik kepala sekolah bisa dari berbagai faktor, salah satunya faktor perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah masih kurang tepat sehingga pelaksanaan supervisi akademik tidak sesuai dengan perencanaan. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021) yang menyatakan bahwa perencanaan supervisi akademik menjadi salah satu faktor keberhasilan pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Melihat kondisi perencanaan dan pelaksanaan yang masih

kurang pasti dalam kegiatan evaluasi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat rendah dikarenakan kurangnya data serta informasi yang diperoleh kepala sekolah dalam menganalisa Profesionalisme guru sehingga kepala sekolah tidak mengetahui kelemahan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru. Secara umum permasalahan yang muncul di atas dikarenakan banyaknya tugas dan kegiatan kepala sekolah yang menyebabkan tertunda dan tidak dilaksanakan supervisi akademik yang sudah terjadwalkan. Berikut peneliti sajikan data mengenai pelaksanaan supervisi akademik di sekolah dasar negeri di Kota Semarang tahun 2022.

Tabel 1.2 Supervisi Akademik Kepala Sekolah di SDN Kota Semarang

No	Kecamatan	Pelaksanaan Supervisi Akademik		
		2019-2020	2020-2021	2021-2022
1	Banyumanik	75%	77%	65%
2	Candisari	73%	75%	80%
3	Gajahmungkur	80%	85%	82%
4	Gayamsari	85%	90%	88%
5	Genuk	70%	75%	74%
6	Gunungpati	72%	75%	65%
7	Mijen	80%	78%	75%
8	Ngaliyan	73%	80%	78%
9	Pedurungan	88%	90%	85%
10	Semarang Barat	82%	85%	80%
11	Semarang Selatan	85%	88%	82%
12	Semarang Tengah	75%	72%	64%
13	Semarang Timur	72%	75%	80%
14	Semarang Utara	78%	80%	78%
15	Tembalang	75%	75%	80%

16	Tugu	75%	79%	76%
----	------	-----	-----	-----

Sumber data: Dinas Pendidikan Kota Semarang Tahun 2022

Berdasarkan data Tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa hasil paling tinggi yaitu Kecamatan Gayamsari dengan pencapaian 90% pada semester 1 dan 88% Pada semester 2 dan kecamatan yang paling rendah adalah Kecamatan Semarang Tengah dengan pencapaian 72% pada semester 1 dan 64% pada semester 2. Hal itu menunjukkan pelaksanaan supervisi akademik di sekolah dasar negeri Kota Semarang dan khususnya di Semarang Tengah masih belum maksimal. Melihat fenomena di atas kepala sekolah harus mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi dan melakukan analisis terhadap Profesionalisme guru secara objektif dan memberikan masukan atau rekomendasi bagi pengembangan kegiatan belajar-mengajar ke depan (Arikunto, 2011: 46)

Kepala sekolah sebagai *top management* dalam suatu organisasi sekolah mempunyai tugas utama yaitu membimbing dan mengarahkan guru agar menjadi guru yang profesional. Tercapainya tujuan sekolah apabila semua yang berada dalam lingkungan sekolah dapat ikut berpartisipasi dan berkomitmen untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah beserta guru dapat membangun suatu kebiasaan atau budaya kerja guru yang baik dalam kegiatan sehari-hari di sekolah mulai dari penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai supervisor adalah mengarahkan dan membudayakan kegiatan yang baik agar

dapat menciptakan Budaya kerja guru yang sesuai tujuan sekolah (Rivai, 2009 :2).

Budaya kerja guru disampaikan oleh Ndraha (2012: 208) yang menyatakan bahwa Budaya kerja guru adalah perwujudan dari 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. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi bisa juga dikarenakan budaya kerja sekolah.

Budaya kerja guru merupakan elemen yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sekolah, karena berkaitan erat dengan perilaku dan kebiasaan-kebiasaan warga sekolah untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, serta cara memandang persoalan dan menyelesaikannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien. Setiap sekolah harus menciptakan budaya kerja gurunya sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Budaya kerja sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Budaya kerja guru dibangun oleh nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam sekolah dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta

tindakan yang terwujud sebagai budaya kerja guru di sekolah (Supriyadi, 2011: 34). Tercapainya tujuan sekolah tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi bisa juga dikarenakan oleh budaya kerja guru sekolah yang baik. Budaya kerja guru dipandang bisa meningkatkan profesionalisme guru karena dengan budaya kerja guru yang baik akan dapat meningkatkan profesionalisme guru. sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru terhadap profesionalisme sebesar 53.8%.

Sekolah dasar negeri di Kecamatan Semarang Tengah semuanya mempunyai budaya kerja guru. Semua sekolah menerapkan peraturan yang sama sesuai dengan aturan dinas pendidikan. budaya kerja guru terkait dengan tanggung jawab kerja dilihat dari segi kedisiplinan guru sekolah dasar negeri Kecamatan Semarang Tengah dalam bekerja masih kurang. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Kepala Kertasapen Kecamatan Semarang Tengah yang menyatakan bahwa “guru masih banyak yang datang terlambat kesekolah dan terlambat masuk kedalam kelas untuk memberikan pembelajaran. Hal tersebut menunjukkan budaya kerja guru yang masih rendah dan dapat dibuktikan dari kehadiran guru yang terlambat pada bulan Januari 2022 mencapai 139 guru 52,85%, bulan Februari 2022 mencapai 94 guru 35,74%, dan pada bulan Maret 2022 mencapai 126 guru 47,91% kehadirannya di sekolah. (Wawancara Kepala Korsatpen Semarang Tengah, 30 Maret 2022). Hal tersebut dikarenakan rendahnya budaya kerja

guru untuk menjadi teladan bagi teman sejawat dan peserta didik sehingga masih banyak ditemui keterlambatan guru dalam berangkat bekerja. Berikut peneliti sajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Kedisiplinan Kehadiran Guru

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan	Prosentase
1	Januari 2022	26	16,45%
2	Februari 2022	18	11,39%
3	Maret 2022	32	20,25%

Sumber Data: Korsatpen Kecamatan Semarang Tengah Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa masih tingginya prosentase keterlambatan guru pada bulan Januari 2022 mencapai 26 guru 16,45%, bulan Februari 2022 mencapai 18 guru 11,39%, dan pada bulan Maret 2022 mencapai 32 guru 20,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja guru di sekolah masih rendah. Melihat hasil temuan di atas Kepala Kortsatpen Kecamatan Semarang Tengah seharusnya mampu membina, mengarahkan, dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara kelompok dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah di setiap masing-masing sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat menjalankan organisasi dengan baik dengan menciptakan budaya kerja guru yang dapat dijadikan contoh.

Budaya kerja guru yang rendah kemungkinan akan berdampak pada motivasi berprestasi guru guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kortasapen Kecamatan Semarang Tengah yang menyatakan bahwa “masih sedikit guru yang melakukan inovasi dan pengembangan agar dapat berprestasi baik dalam tingkat kota, propinsi maupun nasional, dikarenakan

guru merasa sudah puas dalam menjalankan pekerjaan sehingga menurunkan semangat dan motivasi untuk berinovasi serta berprestasi” (Wawancara Kepala Korsempen Semarang Tengah, 30 Maret 2022). Berikut peneliti sajikan data prestasi guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Semarang Tengah dalam mengikuti perlombaan secara *online* atau *offline* selama tiga tahun terakhir:

Tabel 1.4 Data Prestasi Guru

Tahun	Prestasi Tingkat		
	Kota	Propinsi	Nasional
2019-2020	3 (1,89 %)	0 (0%)	0 (0%)
2020-2021	5 (3,16%)	0 (0%)	0 (0%)
2021-2022	2 (1,26%)	0 (0%)	0 (0%)

Sumber: Korsempen Kecamatan Semarang Tengah Tahun 2022

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa dari total guru yang ada pada satuan pendidikan Kecamatan Semarang Tengah pada tahun ajaran 2019-2020 hanya 3 guru yang mengikuti dan berprestasi pada tingkat kota. Kemudian pada tahun ajaran 2020-2021 hanya 5 guru yang mengikuti dan berprestasi pada tingkat kota, dan pada tahun ajaran 2021-2022 hanya 2 guru yang mengikuti dan berprestasi pada tingkat kota. Sedikitnya guru yang ikut serta dan berprestasi bisa dikarenakan kurangnya reward yang diberikan atau banyaknya tugas guru sehingga menurunkan motivasi guru untuk berprestasi dan mengikuti lomba. Guru perlu di evaluasi dan mendapatkan arahan serta pembinaan dari kepala sekolah agar diketahui permasalahan dan kendala yang dialami oleh guru

Salah satu faktor mendorong seorang guru meningkatkan profesionalismenya adalah adanya motivasi dari guru untuk memperoleh prestasi. Profesionalisme guru akan menjadi lebih optimal apabila guru dapat memanfaatkan sarana prasarana dan fasilitas yang ada di sekolah untuk mendorong guru untuk memperoleh prestasi. Permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam berprestasi karena kurangnya motivasi guru untuk berprestasi dan banyaknya tugas administrasi serta kegiatan sekolah yang lain sehingga guru tidak ada waktu untuk mengembangkan diri untuk berprestasi. Motivasi berprestasi guru menurut Mangkunegara (2013: 103) suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi guru adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan. Guru diharapkan memiliki motivasi berprestasi guru yang tinggi agar mendorong seseorang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

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, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Penilaian profesionalisme guru (PKG) Kecamatan Semarang Tengah menjadi yang terendah.
2. Supervisi akademik kepala sekolah selama ini kurang efektif.
3. Budaya kerja guru masih rendah dapat diketahui dari tanggung jawab kerja guru dilihat dari segi kedisiplinan guru yang kurang
4. Motivasi berprestasi guru masih rendah dapat diketahui dari sedikitnya guru yang mengikuti dan berprestasi pada perlombaan yang diikuti.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, permasalahan yang ada cukup luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah?
2. Adakah pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah?
3. Adakah pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah?
4. Adakah pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah

4. Untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori supervisi pendidikan yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah.

2. Manfaat Praktis.

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah

- 1) Sebagai kerangka dalam peningkatan profesionalisme guru
- 2) Sebagai kerangka dalam penyiapan bahan supervisi akademik kepala sekolah
- 3) Sebagai kerangka peningkatan budaya kerja guru yang harus dimiliki guru

b. Bagi Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah:

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

c. Bagi Dinas Pendidikan, khususnya Korsatpen Pendidikan Kecamatan Semarang Tengah

- 1) Sebagai pertimbangan dalam melaksanakan supervisi akademik kepala sekolah sehingga dapat mengetahui perkembangan sekolah.
- 2) Sebagai dasar koordinasi dalam bekerjasama dengan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru.
- 3) Sebagai bahan pemantauan budaya kerja sekolah sehingga budaya kerja guru dapat ditingkatkan

d. Bagi Program studi magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana  
UPGRIS

- 1) Sebagai reverensi bagi peneliti selanjutnya
- 2) Sebagai bahan pengembangan penelitian terkait dengan supervisi kepala sekolah, budaya kerja guru, motivasi berprestasi guru dan profesionalisme guru

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Profesionalisme Guru**

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

Tertuang di dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa profesionalisme guru 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. Menurut Danim (2011: 17) profesionalisme guru adalah kualitas guru yang unggul dan tertib dalam berperilaku. Selanjutnya menurut Suyanto (2013: 25-26) menyebutkan bahwa profesionalisme guru adalah sebutan yang mengacu pada sikap dan komitmen untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Menurut Nurjanah (2011: 10) mengatakan profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Menurut Rusman (2016: 19) profesionalisme guru yaitu kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pembelajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Pernyataan di atas diperkuat pendapat Rahmawati (2020: 34) yang menyatakan bahwa

profesionalisme guru ialah tingkat atau derajat guru dalam mengoptimalkan kemampuan secara profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi guru sebagaimana profesi yang dijalannya, ada yang tingkat profesionalismenya tinggi dan ada yang rendah.

Menurut Maulidah (2017: 10) “Profesionalisme guru adalah sikap dan tanggungjawab guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran”. Yusutria (2017: 40) juga guru merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh guru yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu secara profesional sebagai pendidik dalam melaksanakan pembelajaran

## **2. Dimensi dan Indikator Profesionalisme Guru**

Dimensi profesionalisme guru menurut Hamalik (2014: 54) yang menyatakan sebagai berikut:

- a. Dimensi potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang terus berkembang dan dapat

dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain: daya mengingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.

- b. Dimensi profesionalisme dan vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
- b. Dimensi fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik.
- c. Dimensi operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilan dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
- d. Dimensi personal, bahwa setiap pegawai harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin.
- e. Dimensi produktivitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif.

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

- a. Menguasai materi meliputi struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Memahami tujuan pembelajaran, meliputi:
  - 1) Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu
  - 2) Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu
- c. Mengembangkan mata pelajaran yang diampu secara kreatif, meliputi:
  - 1) memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
  - 2) mengelola materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik
- d. Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif meliputi:
  - 1) melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan profesionalisme
  - 2) melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan profesionalisme
  - 3) mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber
- e. Memanfaatkan teknologi informasi yang dan komunikasi untuk mengembangkan diri meliputi
  - 1) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi

- 2) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri

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

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

- d. Melaksanakan program pengajaran meliputi:
  - 1) menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat dan menyenangkan.
  - 2) mengatur ruangan belajar.
  - 3) mengelola interaksi belajar mengajar.
- e. Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, meliputi:
  - 1) Memberi nilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
  - 2) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

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

- a. Merencanakan proses belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar
- c. Menilai kemandirian proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi profesionalisme guru terdapat lima dimensi, yaitu: 1) menguasai landasan kependidikan, dengan indikator a) mengenal tujuan pendidikan, b) mengenal fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat, c) mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan. 2) menguasai materi dan tujuan pembelajaran, dengan indikator a) menguasai bahan pengajaran, b) menguasai bahan pengayaan pelajaran, c) memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar. 3) mengembangkan mata pelajaran secara kreatif, dengan indikator: a) memilih

materi pembelajaran yang sesuai, b) mengelola materi pelajaran secara kreatif, c) memilih dan memanfaatkan media dan sumber belajar dengan tepat. 4) Mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan, dengan indikator a) melakukan refleksi terhadap kinerja, b) melakukan penelitian tindakan kelas, c) mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber, 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri, dengan indikator a) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi, b) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru**

Menurut Danim (2011: 18) untuk dapat meningkatkan profesionalisme, guru disyaratkan untuk memenuhi kualifikasi pendidikan minimum, bersertifikasi pendidik, mengikuti seminar/Workshop dan peranan kepala sekolah. Hal tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Kualifikasi Pendidikan**

Menurut Mujtahid (2011: 59) kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu. Jadi kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu “keahlian dan kecakapan khusus”. Para guru secara bertahap diharapkan akan mencapai suatu derajat kriteria profesional sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, PP 74 Tahun 2008 dan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, yaitu berpendidikan akademik S-1 dan D-IV (Mudlofir, 2012: 67). Seorang guru harus memiliki kualifikasi

akademik pendidikan minimum (D-IV) atau sarjana (S1) sehingga guru yang berkualifikasi dapat menunjang program peningkatan profesionalisme.

b. Sertifikasi Pendidikan

Setelah standar kualifikasi guru terpenuhi masih ada lagi persyaratan yang harus dipenuhi untuk disebut guru profesional yaitu sebagaimana terdapat pada Undang-Undang RI No 14 tahun 2005 pasal 11 tentang Guru dan Dosen yaitu guru harus sudah lulus proses sertifikasi (Mudlofir, 2012: 65).

Menurut Muslich (2007: 2) sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Menurut penulis sertifikasi pendidikan adalah suatu bukti pengakuan sebagai tenaga profesional yang telah dimiliki oleh seorang guru sehingga diharapkan terwujudnya tujuan program sertifikasi tersebut yaitu untuk meningkatkan kualitas pendidik dan meningkatkan profesionalisme guru sehingga diharapkan kualitas dan martabat guru meningkat.

c. Mengikuti Seminar/Workshop

Seminar merupakan suatu usaha untuk memanfaatkan sebaik-baiknya produktivitas berfikir secara berkelompok berupa saling tukar pengalaman dan saling koreksi antara anggota kelompok yang lain. Seminar merupakan

bentuk pengembangan profesi yang kadang-kadang pembahasan secara ilmiah itu berkaitan dengan kehidupan dan tugas kewajiban guru-guru dengan perbaikan belajar mengajar.

Guru diharapkan dapat mengikuti kegiatan seminar agar 1) untuk pengembangan diri guru, 2) dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan Profesionalisme Guru guru. 3) dapat menambah wawasan dan dapat digunakan untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini, dan 4) seminar dapat digunakan iuntuk mengidentifikasi masalah yang dihadapi kemudian bisa mengetahui cara penyelesaiannya (Danim, 2011: 48). Disamping seminar guru juga diharapkan untuk mengikuti workshop agar lebih terampil dan memiliki keterampilan dalam pembelajaran dikelas.

Workshop adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan dalam memecahkan problem yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja secara berkelompok maupun secara perseorangan. Menurut Sahertian (2012: 108) mengemukakan bahwa workshop adalah suatu usaha untuk mengembangkan kesanggupan berfikir dan bekerja sama, baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas professional guru khususnya.

Maka melalui workshop ini guru diharapkan dapat belajar sesuatu, memperoleh pengalaman belajar dengan jalan bekerja sama saling memberi dan menerima secara gotong royong serta bertanggung jawab

bersama dalam suatu kelompok atau organisasi kerja yang lebih bersifat fleksibel. Sehingga guru dapat mengembangkan kesanggupan berpikir dan bekerja sama baik mengenai masalah-masalah teoritis maupun praktis dengan maksud untuk meningkatkan profesionalisme pada guru.

#### d. Peranan Kepala Sekolah

Kepala sekolah mempunyai peranan sangat penting dalam pendidikan, tugas dan tanggung jawab kepala sekolah yang sangat banyak dan sangat berat. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh terhadap keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran disekolah. Kepala sekolah berperan sebagai supervisor yang bertugas memberikan bimbingan, pengawasan dan penyelenggaraan pada masalah-masalah yang berhubungan dengan teknis penyelenggaraan, pengembangan pendidikan dan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran. Menurut Purwanto (2014: 76) supervisi pendidikan adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara aktif.

Tujuan supervisi pendidikan yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk menilai kemampuan guru sebagai pengajar dalam bidang pendidikan masing-masing guna membantu mereka melakukan perbaikan-perbaikan bila diperlukan dengan menunjuk kan kekurangan-kekurangan agar dapat diatasi. Bimbingan dan arahan kepala sekolah dapat menjadikan masukan bagi guru untuk dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Berdasarkan uraian maka disimpulkan bahwa profesionalisme guru dapat dipengaruhi oleh faktor kualifikasi pendidikan sertifikasi pendidikan, keikutsertaan dalam seminar/workshop dan peran kepala sekolah.

## **B. Supervisi Akademik Kepala Sekolah**

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

Pendapat tentang supervisi disampaikan oleh Sahertian (2010: 19) yang menyatakan bahwa supervisi adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran. Menurut Tatang (2017: 99) Supervisi merupakan kegiatan untuk membantu tugasnya secara baik. Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

Supervisi akademik adalah suatu aktifitas membina yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dan lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Priansa menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud upaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Priansa, 2013: 204).

Menurut Hidayat (2018: 145) menyatakan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan

pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Esensi supervisi akademik pada dasarnya bukanlah menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

Pendapat tersebut didukung oleh Rachmawati (2015: 2-3), supervisi akademik adalah sebuah rangkaian kegiatan untuk membantu pimpinan mengembangkan proses pengolahan suatu kegiatan untuk mencapai target dari kegiatan proses pembelajaran. Sedangkan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Arikunto, 2011: 12).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah adalah suatu aktifitas membina yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta profesionalisme dalam menjalankan tugas pembelajaran baik secara individu maupun kelompok.

## **2. Dimensi dan Indikator Supervisi Akademik Kepala Sekolah**

Terdapat tiga tahapan supervisi akademik kepala sekolah yang disampaikan oleh Lismurtini (2013: 54) yaitu perencanaan supervisi akademik meliputi: program supervisi akademik, instrument supervisi akademik, jadwal supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik

meliputi: introduksi supervisi akademik, penentuan sasaran supervisi akademik, teknik supervisi akademik, kepemimpinan supervisi akademik. Evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik meliputi: pembinaan, pemberian solusi, dan pemberian reward.

Menurut Glickman, (2018: 22) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Adapaun dimensi dan indikator supervisi akademik kepala sekolah sebagai berikut:

- a. Aspek perencanaan pembelajaran yang mencakup: program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran harian (RPP).
- b. Aspek pelaksanaan pembelajaran yang mencakup: pengelolaan kelas mulai dari kegiatan membuka, kegiatan inti, dan evaluasi pembelajaran.
- c. Aspek kompetensi supervisi akademik mencakup: Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan Profesionalisme guru, Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan Profesionalisme guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah dijelaskan kompetensi supervisi, yaitu:

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Menurut Sudjana (2011: 15) bahwa hakikat pengawasan memiliki empat dimensi: (1) *Support*, (2) *Trust*, (3) *Challenge*, dan (4) *Networking and Collaboration*. Keempat hakikat pengawasan itu masing-masing dijelaskan berikut ini.

- a. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Support*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu mendukung (*support*) kepada pihak sekolah untuk mengevaluasi diri kondisi *existing*-nya. Oleh karena itu, supervisor bersama pihak sekolah dapat melakukan analisis kekuatan, kelemahan dan potensi serta peluang sekolahnya untuk mendukung peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan pada sekolah di masa yang akan datang.

- b. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Trust*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu membina kepercayaan (*trust*) *stakeholder* pendidikan dengan penggambaran profil dinamika sekolah masa depan yang lebih baik dan lebih menjanjikan.

c. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Challenge*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu memberikan tantangan (*challenge*) pengembangan sekolah kepada *stakeholder* pendidikan di sekolah. Tantangan ini harus dibuat serealistik mungkin agar dapat dan mampu dicapai oleh pihak sekolah, berdasarkan pada situasi dan kondisi sekolah pada saat ini, dengan demikian *stakeholder* tertantang untuk bekerjasama secara kolaboratif dalam rangka pengembangan mutu sekolah.

d. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Networking and Collaboration*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu mengembangkan jejaring dan berkolaborasi antar *stakeholder* pendidikan dalam rangka meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi pendidikan di sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi supervisi akademik yang dibedakan berdasarkan tahapannya, yaitu

- 1) perencanaan supervisi akademik dengan indikator a) program supervisi akademik, b) instrument supervisi akademik, c) jadwal supervisi akademik.
- 2) pelaksanaan supervisi akademik dengan indikator a) introduksi supervisi akademik, b) penentuan sasaran supervisi akademik, c) teknik supervisi akademik, d) kepemimpinan supervisi akademik.
- 3)

evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik dengan indikator a) pembinaan, b) pemberian solusi dan c) pemberian reward.

### **3. Tujuan Supervisi.**

Tujuan pokok dari dari supervisi adalah menghasilkan guru yang profesional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang tinggi memperbaiki diri sendiri atas bantuan orang lain. Untuk lebih jelasnya, menurut Arikunto (2011: 45), tujuan supervisi dibagi menjadi dua yaitu

#### **a. Tujuan umum**

Tujuan supervisi secara umum ialah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf lain agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Tujuan yang masih umum ini tidak mudah untuk dicapai, tetapi harus dijabarkan menjadi tujuan khusus yang lebih rinci dan jelas sarannya

#### **b. Tujuan khusus.**

Secara nasional, tujuan kongkrit dari supervisi pendidikan adalah:

- 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
- 3) Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode- metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
- 4) Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.

- 5) Membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya
- 6) Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Menurut Sahertian (2010: 25) menambahkan bahwa supervisi pendidikan bertujuan untuk: a. Membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya. b. Membantu guru-guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi akademik adalah membantu guru dalam kegiatan pembelajaran dari awal menyusun perencanaan sampai dengan melakukan evaluasi pembelajaran serta membantu guru menjadi pribadi yang baik dan berkompeten.

#### **4. Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik**

Sebelum membahas tentang prinsip-prinsip supervisi akademik, ada beberapa prinsip dasar supervisi yang harus diketahui oleh supervisor. Prinsip dasar supervisi antara lain adalah:

- a. Bersifat konstruktif dan kreatif, maksudnya disini adalah yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis, mudah dilaksanakan)

- c. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai-pegawai sekolah yang disupervisi.
- d. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas hubungan pribadi.
- f. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru dan pegawai sekolah.
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (*otoriter*) karena dapat memberikan perasaan gelisah atau bahkan antipati dari guru.
- h. Supervisi tidak boleh didasarkan oleh kekuasaan pangkat, kedudukan atau kekuasaan pribadi
- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan
- j. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharapkan hasil
- k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif. Preventif berarti berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif (Purwanto, 2014: 117).

Pelaksanaan supervisi, seorang kepala sekolah hendaknya bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi sebagai landasan untuk mengarahkan pada tujuan yang diharapkan, memberi pembinaan kepada guru agar meningkatkan kualitas mengajarnya, pembinaan ini dikemas dalam bentuk supervisi akademik. Menurut Lantip (2011: 87-88) prinsip-prinsip supervisi akademik diuraikan sebagai berikut:

- a. Praktis, artinya mudah dilakukan sesuai kondisi sekolah.
- b. Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- c. Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- d. Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- e. Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- f. Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- g. Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- h. Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh, dalam mengembangkan pembelajaran.
- i. Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- j. Aktif, artinya guru dan supervisor aktif berpartisipasi.
- k. Humanis, artinya menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- l. Berkesinambungan, artinya supervisi akademik dilakukan secara teratur, dan berkelanjutan oleh kepala sekolah.
- m. Terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan.
- n. Komprehensif, artinya memenuhi tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Sementara itu dalam Departemen Pendidikan Nasional (2009: 11), prinsip yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik yaitu:

- a. Mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan yang terbuka, kesetiakawanan dan informal.
- b. Dilakukan secara berkesinambungan, yakni secara teratur dan berkelanjutan.
- c. Demokratis, yang artinya supervisor tidak boleh mendominasi supervisi akademik.
- d. Komprehensif. Program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya.
- e. Konstruktif, yaitu mengembangkan kreatifitas dan inovasi guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- f. Objektif. Objektifitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi akademik itu harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata profesional guru. Begitu pula dalam mengevaluasi keberhasilan program supervisi akademik.
- g. Program supervisi akademik harus integral/menyatu dengan program pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip dalam melaksanakan supervisi akademik, kepala sekolah harus

mampu menciptakan kemanusiaan yang harmonis, memberikan rasa aman kepada guru dan staf, tidak mendesak atau otoriter serta tidak boleh didasarkan pada kekuasaan pribadi. Jika hal-hal diatas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka setiap sekolah diharapkan akan berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan pendidikan.

## **5. Fungsi Supervisi**

Fungsi supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Menurut Sahertian (2010: 54). mengungkapkan bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, tapi untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru. Fungsi utama supervisi klinis adalah mengajarkan berbagai keterampilan kepada guru atau calon guru, antara lain (1) mengamati dan memahami proses pengajaran; (2) menganalisis proses pengajaran secara rasional berdasarkan buktibukti pengamatan dalam bentuk data dan informasi yang jelas dan tepat; (3) dalam mengembangkan dan percobaan kurikulum, pelaksanaan kurikulum, dan evaluasi kurikulum; (4) mengajar menggunakan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan materi pelajaran.

Menurut Purwanto (2014: 58) terdapat lima fungsi supervisi yang harus dipahami oleh kepala sekolah antara lain:

- a. Supervisi dalam bidang kepemimpinan, misalnya; memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan. Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok. Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
- b. Supervisi dalam hubungan kemanusiaan, misalnya; membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis dan sebagainya. Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya. Mengarahkan anggota kelompok pada sikap-sikap demokratis.
- c. Supervisi dalam pembinaan proses kelompok, misalnya; mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing. Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok. Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan lainnya.
- d. Supervisi dalam bidang administrasi personel, misalnya; menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan

kecakapan dan kemampuan masing-masing. Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil kerja maksimal.

- e. Supervisi dalam bidang evaluasi, misalnya; menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian. Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi kepala sekolah adalah memberikan penilaian, membimbing dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran dikelas.

## **C. Budaya Kerja Guru**

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

Budaya kerja guru adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Menurut Supriyadi (2011: 34) Budaya kerja guru merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam

kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja guru menurut Mangkunegara (2013: 53) mendefinisikan bahwa budaya kerja guru adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Assagaf (2012: 74) mengemukakan bahwa budaya kerja guru pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja guru adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja Supriyadi (2011: 34)

Budaya kerja guru menurut Ndraha (2012: 208) merupakan perwujudan dari 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 guru

melibatkan semua sumber daya yang terdapat didalam organisasi atau lembaga

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

## **2. Fungsi dan Tujuan Budaya Kerja Guru**

Menurut Tika (2008: 32), fungsi budaya kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan. Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan-nya.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
- e. Sebagai integrator. Budaya kerja guru dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.
- f. Membentuk perilaku bagi karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.
- g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja guru diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja guru adalah sebagai acuan untuk menyusun

perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

- i. Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja guru dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

Menurut Feriyanto dan Triana (2015: 93) tujuan budaya kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai fungsi dan tujuan budaya kinerja dapat disimpulkan bahwa fungsi dan tujuan budaya kerja sebagai batas

pembeda terhadap lingkungan, sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu perusahaan, mempromosikan stabilitas sistem sosial, sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai, sebagai integrator, membentuk perilaku bagi pegawai, sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok lembaga, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan lembaga dan sebagai alat komunikasi.

### **3. Aspek-Aspek Budaya Kerja Guru**

Menurut Ndraha (2012: 75) komponen budaya kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Anggapan dasar tentang kerja. Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran logistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
- b. Sikap terhadap pekerjaan. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.
- c. Perilaku ketika bekerja dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
- d. Lingkungan kerja dan alat kerja. Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

- e. Etos kerja. Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja guru.

Sedangkan menurut Tika (2008: 36), unsur-unsur budaya kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Asumsi dasar. Dalam budaya kerja guru terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan yang dianut. Dalam budaya kerja guru terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
- c. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja guru. Budaya kerja guru perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah. Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

- e. Berbagai nilai (*sharing of value*). Dalam budaya kerja guru perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan (*learning process*). Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.
- g. Penyesuaian (*adaptasi*). Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek budaya kinerja adalah anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, dan etos kerja.

#### **4. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja Guru**

Menurut Nurhadijah (2017: 68) indikator budaya kerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Pegawai 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 dari 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 dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta bersikap hormat kepada setiap karyawan.
- d. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur kerja sama antara lain: tujuan yang jelas, terbuka dan jujur dalam komunikasi, keterampilan mendengarkan yang baik, partisipasi semua anggota, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja guru menurut Robbins dalam Nugraha (2016: 96) adalah:

- a. Inovasi dan mengambil resiko
  - 1) Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
  - 2) Penghargaan terhadap aspirasi
  - 3) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko
  - 4) Tanggung jawab pegawai

- b. Perhatian pada rincian
  - 1) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
  - 2) Evaluasi hasil kerja
- c. Orientasi hasil
  - 1) Pencapaian target
  - 2) Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
- d. Orientasi manusia
  - 1) Perhatian terhadap kenyamanan kerja
  - 2) Perhatian terhadap rekreasi
  - 3) Perhatian terhadap keperluan pribadi
- e. Orientasi tim
  - 1) Kerja sama yang terjadi antara pegawai
  - 2) Toleransi antar pegawai
- f. Agresifitas
  - 1) Kebebasan untuk memberikan kritik
  - 2) Iklim bersaing dalam lembaga
  - 3) Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
- g. Stabilitas yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

Dimensi dan indikator budaya kerja guru diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.

- 1) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- 2) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- 3) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

- 1) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- 2) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- 1) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- 2) Anggota kelompok saling membantu.
- 3) Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- 1) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- 3) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- 1) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.

Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi budaya kerja guru adalah 1) Inovasi dan mengambil resiko dengan indikator a) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, b) penghargaan terhadap aspirasi, c) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, d) Tanggung jawab pegawai. 2) Perhatian pada rincian dengan indikator a) ketelitian dalam melakukan pekerjaan, dan b) Evaluasi

hasil kerja. 3) Orientasi hasil dengan indikator a) pencapaian target, dan b) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja. 4) Orientasi manusia dengan indikator a) perhatian terhadap kenyamanan kerja, b) Perhatian terhadap rekreasi, c) Perhatian terhadap keperluan pribadi. 5) Orientasi tim dengan indikator a) kerja sama yang terjadi antara pegawai, b) Toleransi antar pegawai. 6) Agresifitas dengan indikator a) Kebebasan untuk memberikan kritik, b) Iklim bersaing dalam lembaga, c) Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. 7) Stabilitas dengan indikator kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

#### **D. Motivasi Berprestasi Guru**

##### **1. Pengertian Motivasi Berprestasi Guru**

Istilah motivasi berprestasi guru merupakan perpaduan dari dua istilah 'motivasi' dan 'prestasi' yang membentuk suatu kesatuan makna dan interpretasi. Menurut Atmaja (2012: 319), motivasi merupakan usaha memperbesar dan mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Atkinson dalam Atmaja (2012: 319) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu tendensi seseorang untuk berbuat yang meningkat guna menghasilkan suatu hasil atau lebih pengaruh.

Menurut Gilford dalam Atmaja (2012: 335) prestasi yaitu sebagai suatu rasa pada seseorang yang merupakan sumber kebanggaan, mendorong untuk berkompetisi dan merasa butuh untuk memperoleh hasil yang tertinggi. Menurut Woolfolk dalam Myres (2014: 27) motivasi

berprestasi guru adalah suatu keinginan untuk berhasil, berusaha keras dan mengungguli berdasarkan suatu standard mutu tertentu. Kemudian menurut McClelland dalam Munandar (2014: 42) dikenal dengan teori kebutuhan, bahwa kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) adalah dorongan yang kuat untuk berhasil, dimana individu hanya akan terfokus untuk mengejar prestasi pribadi dari pada imbalan terhadap keberhasilan. Individu juga akan bergairah untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dan lebih efisien dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

Motivasi berprestasi guru Mangkunegara (2013: 103) suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi guru adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan. Motivasi berprestasi guru merupakan dorongan yang baik dari diri sendiri maupun orang lain. Orang yang berprestasi tinggi bekerja dengan sebaik-baiknya ketika mereka mempersepsikan probabilitas keberhasilan mereka sebesar 0,5 yaitu peluang sebesar 50-50. (Robbins dan Judge (2015: 131)

Berdasarkan berbagai pengertian motivasi berprestasi guru di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru adalah suatu dorongan yang menggerakkan individu agar dapat mencapai atau memperoleh hasil yang maksimal dan berprestasi.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Guru

Secara umum, motivasi berprestasi guru banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor, baik faktor dari luar maupun dari dalam diri seorang individu. McClelland dalam Robbins dan Judge (2015: 132) motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

### a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru diantaranya adalah :

- 1) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.
- 2) Self-efficacy, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang maka individu akan semakin termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki self-efficacy yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi guru tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas.
- 3) Value, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi guru tinggi akan

mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan. Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.

- 4) Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
- 5) Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja. McClelland (2009) menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru seseorang. Misalnya, seorang laki-laki memiliki motivasi berprestasi guru yang lebih tinggi karena laki-laki lebih dilatih untuk aktif, kompetitif, dan mandiri dari pada perempuan. Karena perempuan lebih pasif, selalu bergantung pada orang lain dan kurang percaya diri. Individu yang mengalami kecemasan akan semakin termotivasi karena adanya perasaan takut terhadap kegagalan yang pernah dialami sebelumnya.

#### b. Faktor Ekstinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan bekerja, system pembinaan dan pelatihan, system kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja.

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi berdasarkan penelitian McClelland menunjukkan bahwa motivasi prestasi dapat diperoleh melalui latihan dengan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi prestasi (Handoko, 2011: 45).

Menurut Mangkunegara (2013: 104) berpendapat ada 2 faktor yang sangat mempengaruhi motivasi berprestasi guru, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya, orang yang motivasi berprestasi gurunya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi, dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru antara lain pendidikan, masa kerja, lingkungan dan keluarga, disamping faktor yang berasal dari

dalam diri individu yaitu kemampuan diri, adanya kemampuan besar untuk mandiri serta bersedia berkorban untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian faktor-faktor motivasi berprestasi guru di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh faktor (*intrinsik*) dari dalam individu dan faktor (*ekstrinsik*) dari luar individu. Faktor-faktor tersebut dipengaruhi adanya kebutuhan pada manusia yang meliputi kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan dan kebutuhan akan hubungan sosial.

### **3. Dimensi dan Indikator Motivasi Berprestasi Guru**

Motivasi berprestasi guru tidak dapat dilihat dan diukur secara langsung, karena sifatnya yang *intangible*. Namun demikian ada indikasi-indikasi yang menjelaskan bahwa seseorang itu memiliki motivasi berprestasi guru tinggi.

Menurut McClelland dalam Suryana (2013: 50) menjelaskan ada enam dimensi motivasi berprestasi guru individu, yaitu sebagai berikut: 1) tanggung jawab, dengan indikator a) berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan b) tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum ia berhasil menyelesaikannya. 2) mempertimbangkan resiko dengan indikator memilih tugas dengan derajat kesukaran yang sesuai dengan kemampuan. 3) kreatif-inovatif dengan indikator a) bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin, b) tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke

waktu, c) berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut namun tetap dapat menyelesaikan tugasnya.

4) memperhatikan umpan balik dengan indikator a) pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan, dan b) umpan balik yang diberikan akan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang.

5) waktu penyelesaian tugas dengan indikator berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat mungkin dan seefisien mungkin. 6) memiliki tujuan yang realistic dengan indikator menyesuaikan waktu pada setiap tugas agar hasil tugas dapat diperoleh secara maksimal. Sekolah dapat menggunakan dimensi ini untuk dapat diterapkan dan digunakan sebagai mengukur ketercapaian motivasi berprestasi guru dengan memperhatikan kebutuhan dan menyesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Schunk (2010: 57) indikator motivasi berprestasi guru, khususnya dalam setting akademik, meliputi: a) *choice* atau memilih terlibat dalam tugas akademik dari pada tugas-tugas non akademik, b) *persistence* atau ulet dalam mengerjakan tugas, terutama pada waktu menghadapi hambatan, seperti adanya kebosanan, tugas yang sulit, ataupun kelelahan, dan c) *effort* atau mengerahkan usaha, baik berupa usaha secara fisik maupun secara kognitif, dengan cara menerapkan strategi kognitif ataupun metakognitif. Dibutuhkan suatu pilihan yang tepat kemudian keuletan dalam mengerjakan tugas dan menggunakan

caratau strategi yang tepat dapat dijadikan indikator keberhasilan yang akan dicapai.

Menurut Edward dalam Mangkunegara (2005: 54) berpendapat bahwa indikator orang yang mempunyai motivasi berprestasi guru tinggi adalah sebagai berikut: 1) melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. 2) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan. 3) menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan. 4) berkeinginan menjadi orang yang terkenal atau menguasai bidang tertentu. 5) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan. 6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti dan 7) melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain. Penerapan dalam lingkungan pendidikan dengan menggunakan beberapa indicator sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mengukur keberhasilan capain motivasi berprestasi guru yang di inginkan.

Berdasarkan dimensi motivasi berprestasi guru di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dimensi motivasi berprestasi guru yaitu: 1) tanggung jawab, dengan indikator a) berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan b) tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum ia berhasil menyelesaikannya. 2) mempertimbangkan resiko dengan indikator memilih tugas dengan derajat kesukaran yang sesuai dengan kemampuan. 3) kreatif-inovatif dengan indikator a) bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin, b) tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan

yang sama dari waktu ke waktu, c) berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut namun tetap dapat menyelesaikan tugasnya.

4) memperhatikan umpan balik dengan indikator a) pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan, dan b) umpan balik yang diberikan akan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang.

5) waktu penyelesaian tugas dengan indikator berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat mungkin dan seefisien mungkin. 6) memiliki tujuan yang realistic dengan indikator menyesuaikan waktu pada setiap tugas agar hasil tugas dapat diperoleh secara maksimal.

#### **E. Penelitian Relevan**

1. Penelitian yang dilakukan Kustiyoasih (2020) yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. 1(1): 1-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 10,2%, ada pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 27%, ada pengaruh supervisi akademik dan budaya kerja guru 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.

2. Penelitian yang dilakukan Mulyani (2021) yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik dan Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMP di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. 10(1): 1-25. hasil dari uji hipotesis ditemukan: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 47%, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika supervisi akademik semakin baik maka profesionalisme guru meningkat, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja guru terhadap profesionalisme sebesar 53.8%, sisanya 46.2% dipengaruhi oleh faktor lain, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 55.1%, sisanya sebesar 44.9% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Penelitian yang dilakukan Rismawan (2015) yang berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. XXII No.1 April 2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) supervisi kepala sekolah berada pada kategori baik, (2) motivasi berprestasi guru berada pada kategori baik, (3) kinerja mengajar guru berada pada kategori baik, (4) supervisi kepala sekolah (X) berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi guru guru (Y1), (5) motivasi berprestasi guru guru (Y1) berpengaruh positif terhadap

kinerja mengajar guru (Y2), (6) supervisi kepala sekolah (X) berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (Y2), (7) supervisi kepala sekolah (X) dan motivasi berprestasi guru (Y1) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru (Y2).

4. Penelitian yang dilakukan Astuti (2020) yang berjudul Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 08, No. 1, Januari 2020, halaman 53-59 e-ISSN: 2614-3313, p-ISSN: 2302-0296. Metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji hipotesis yang terdiri dari regresi sederhana dan berganda dengan menggunakan program SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 34,8%. Budaya kerja guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 34,1%, Peran kepala sekolah dan budaya kerja guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SDN Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang sebesar 44,8%, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 12,075 + 0.399X_1 + 0.484X_2$ . sehingga semakin baik peran kepala sekolah dan budaya kerja guru maka motivasi berprestasi guru juga semakin meningkat.

5. Penelitian yang dilakukan Handhini (2020) yang berjudul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Mengajar Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* Vol. 1 No. 1, September 2020 Page:90-103 90. Sampel penelitian ini adalah guru-guru PNS yang berjumlah 47 orang dan guru-guru non-PNS berjumlah 10 orang. Teknik pengumpulan data 1) angket; dan 2) dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan aplikasi program software SPSS Versi 21. Hasil penelitian ini menjelaskan ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap mutu mengajar guru di SMP Negeri 1 Prabumulih.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kustiyosih (2020), Mulyani (2021), Rismawan (2015), Astuti (2020) dan Handhini (2020) terdapat pembaharuan dalam penelitian yang akan dilakukan dengan menambahkan variabel motivasi berprestasi guru dalam mempengaruhi profesionalisme guru yang dalam penelitian sebelumnya lebih mengkaji variabel peran kepala sekolah dan Profesionalisme guru. Kemudian dalam penelitian ini akan dilakukan pada guru sekolah dasar negeri sedangkan penelitian yang terdahulu dilaksanakan pada jenjang sekolah menengah pertama (SMP) dan sekolah dasar (SD). Selanjutnya dalam penelitian yang dijadikan responden adalah guru. Maka penelitian mengenai pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sekolah dasar

negeri di Kecamatan Semarang Tengah ini masih layak dilakukan melihat adanya pembaharuan dan perbedaan tentang responden penelitian serta tempat penelitian, guna melengkapi penelitian-penelitian sebelumnya.

## **F. Kerangka Berfikir Penelitian**

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

Kepala sekolah yang dapat melaksanakan supervisi secara maksimal akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik dengan penuh tanggungjawab. Guru akan bekerja karena untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru akan melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik serta prestasinya meningkat, dengan kata lain supervisi kepala sekolah merupakan salah satu unsur dari kemajuan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah.

Permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah dapat terlihat dari proses pembelajaran. Permasalahan yang dihadapi dari proses perencanaan, pelaksanaan pembelajaran sampai dengan evaluasi menunjukkan bahwa Profesionalisme guru masih rendah. Hidayat (2018: 145) menyatakan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran

Bisa digaris bawahi bahwa dengan meningkatnya supervisi akademik kepala sekolah yang baik diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru pada masing-masing guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah. Supervisi akademik dapat diukur melalui a) program supervisi akademik, b) instrument supervisi akademik, c) jadwal supervisi akademik. d) introduksi supervisi akademik, b) penentuan sasaran supervisi akademik, e) teknik supervisi akademik, f) kepemimpinan supervisi akadmeik. g) pembinaan, h) pemberian solusi dan i) pemberian reward.

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

Kepala sekolah sebagai pemangku jabatan tertinggi di sekolah harus mampu memberi contoh dan membangun kerjasama dalam kegiatan sehari-hari mulai dari merencanakan program, pelaksanaan program dan evaluasi program dengan bawahan yang sudah menjadi agenda. Kegiatan tersebut yang dilaksanakan merupakan salah satu bentuk budaya kerja guru yang harus dilanjutkan menjadi kebiasaan di sekolah tersebut.

Budaya kerja guru menurut Supriyadi (2011: 34) merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut: a) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, b) penghargaan terhadap aspirasi, c) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, d) Tanggung jawab pegawai. e) ketelitian dalam melakukan pekerjaan, dan f) Evaluasi hasil kerja g) pencapaian target, dan h) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja. i) perhatian terhadap kenyamanan kerja, j) Perhatian terhadap rekreasi, k) Perhatian terhadap keperluan pribadi. l) kerja sama yang terjadi antara pegawai, m) Toleransi antar pegawai. n) Kebebasan untuk memberikan kritik, o) Iklim bersaing dalam lembaga, p) Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.

### **3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru**

Guru akan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan prestasi apabila mendapatkan dorongan dari kepala sekolah dan diri sendiri. Tercapainya kompetensi guru yang baik akan menjadikan profesionalisme guru dalam mengajar. Profesionalisme guru dapat diketahui apabila guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam berprestasi karena kurangnya motivasi guru untuk berprestasi karena banyaknya tugas administrasi dan kegiatan sekolah yang lain. Permasalahan yang dihadapi guru sehingga menyebabkan guru tidak memperoleh hasil terbaik dan

semata-mata hanya sebatas mengajar saja menunjukkan rendahnya motivasi berprestasi guru.

Motivasi berprestasi guru menurut Mangkunegara (2013: 103) suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Motivasi berprestasi guru adalah kecenderungan untuk meraih prestasi dalam hubungan dengan nilai standar keunggulan.

Motivasi berprestasi guru dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut: a) berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan, b) tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum ia berhasil menyelesaikannya, c) memilih tugas dengan derajat kesukaran yang sesuai dengan kemampuan, d) bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin, e) tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, f) berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut namun tetap dapat menyelesaikan tugasnya, g) pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan, h) umpan balik yang diberikan akan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang i) berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat mungkin dan seefisien mungkin, dan j ) menyesuaikan waktu pada setiap tugas agar hasil tugas dapat diperoleh secara maksimal.

#### **4. Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru**

Profesionalisme guru akan menjadi lebih optimal apabila guru dapat memanfaatkan semua aspek yang terdapat disekolahan. Memelihara dan menjaga komunikasi, tradisi, nilai-nilai, dan kebiasaan yang menguatkan budaya kerja guru, akan berdampak pada peningkatan kualitas sekolah. Menurut Rahmawati (2020 :34) profesionalisme guru ialah tingkat atau derajat guru dalam mengoptimalkan kemampuan secara profesional dalam menjalankan tugas dan fungsi guru sebagaimana profesi yang dijalannya, ada yang tingkat profesionalisme nya tinggi dan ada yang rendah.

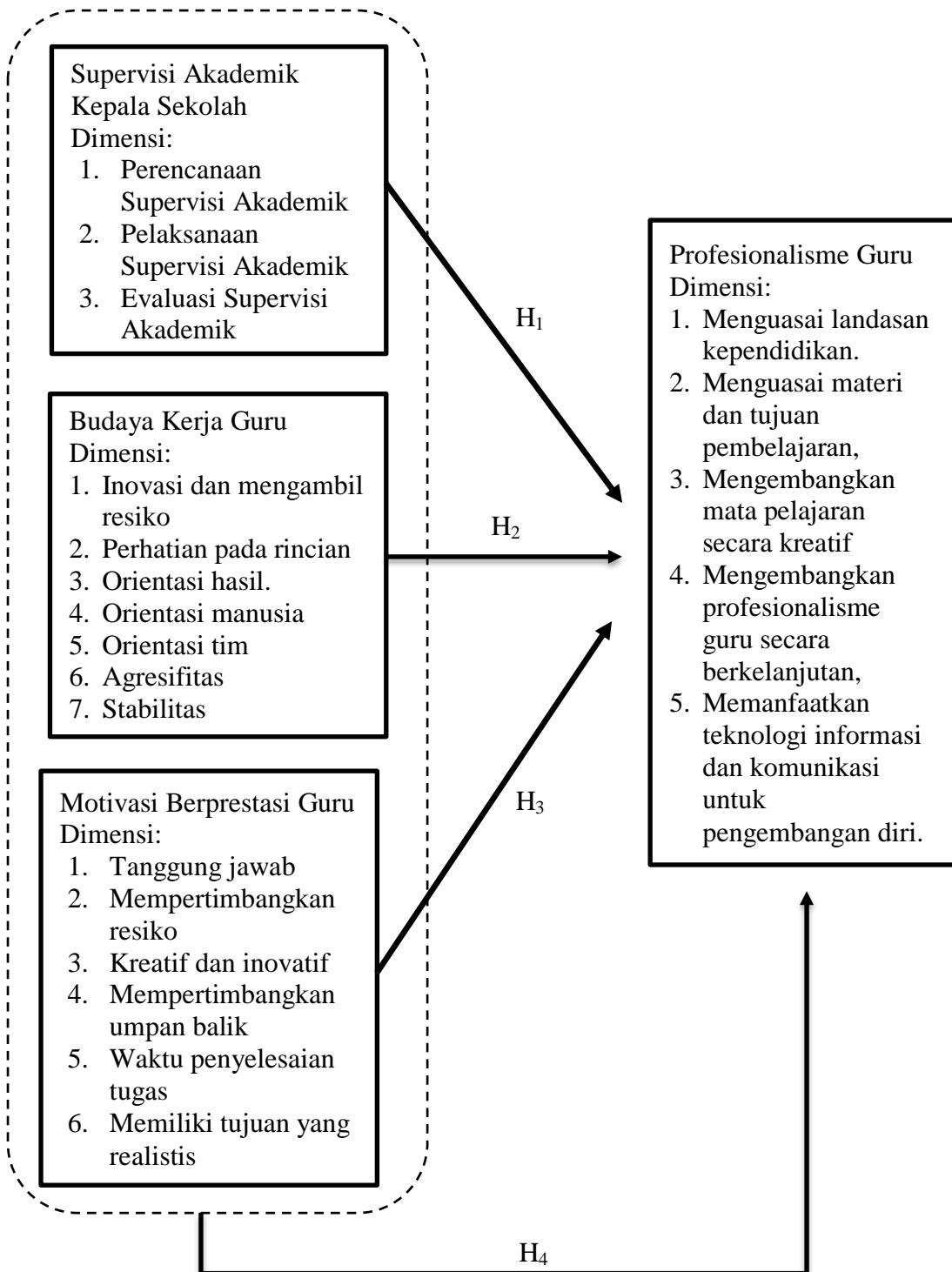
Profesionalisme guru akan lebih profesional bila diimbangi dengan pelayanan supervisi akademik kepala sekolah yang terjadwal dan terstruktur sebagai budaya sekolah bermutu. Hal ini sesuai dengan pernyataan Hidayat (2018: 145) menyatakan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah ini dipengaruhi oleh supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru dimana ketiga faktor tersebut sangat mutlak dimiliki oleh setiap sekolah dan setiap guru. Dari uraian di atas dapat diduga bahwa supervisi akademik, Budaya kerja guru dan motivasi

berprestasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah.

Profesionalisme guru dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a) mengenal tujuan pendidikan, b) mengenal fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat, c) mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan, d) menguasai bahan pengajaran, e) menguasai bahan pengayaan pelajaran, f) memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar, g) memilih materi pembelajaran yang sesuai, h) mengelola materi pelajaran secara kreatif, i) memilih dan memanfaatkan media dan sumber belajar dengan tepat, j) melakukan refleksi terhadap kinerja, k) melakukan penelitian tindakan kelas, l) mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber, m) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi, n) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:



: menunjukkan pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$



: menunjukkan pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$  dan  $X$  terhadap  $Y$

### G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang memuat konsep dan teori setiap variabel penelitian yaitu profesionalisme guru sebagai variabel  $Y$ , Supervisi akademik kepala sekolah sebagai variabel  $X_1$ , budaya kerja guru sebagai variabel  $X_2$ , motivasi berprestasi guru sebagai variabel  $X_3$ , dapat menentukan hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2014: 96). Hipotesis dalam penelitian ini ada tiga yang dirumuskan dalam bentuk kalimat model statistik, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Konsep

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik terhadap profesionalisme guru
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru

- d. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru

## 2. Hipotesis Statistik

Berdasarkan analisis statistik yang telah ditetapkan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis statistik yang akan diuji adalah sebagai berikut:

### a. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Profesionalisme Guru

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi akademik terhadap profesionalisme guru

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi akademik terhadap profesionalisme guru

### b. Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru

### c. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru

d. Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan disinilah muncul istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti.

Menurut Tanzeh pada bukunya pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, dan membangun fakta, menunjukkan gabungan antar variabel, memberikan deskripsi *statistic*, menaksir dan meramalkan hasilnya. Desain penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif harus terstruktur, baku, formal, dan dirancang sematang mungkin sebelumnya (Tanzeh, 2011: 99). Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian yang bersifat asosiatif ini minimal harus terdapat dua variabel yang dapat dihubungkan. Jadi, penelitian asosiatif/pengaruh dalam penelitian tesis ini merupakan suatu penelitian yang mencari pengaruh antara empat variabel yaitu “supervisi akademik kepala sekolah”, “budaya kerja guru” dan “motivasi berprestasi guru” serta “profesionalisme guru” dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2016: 11). Penelitian menjelaskan apakah ada pengaruh supervisi akademik, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri Koordinator Satuan Pendidikan Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang, Jawa Tengah. Waktu yang digunakan sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

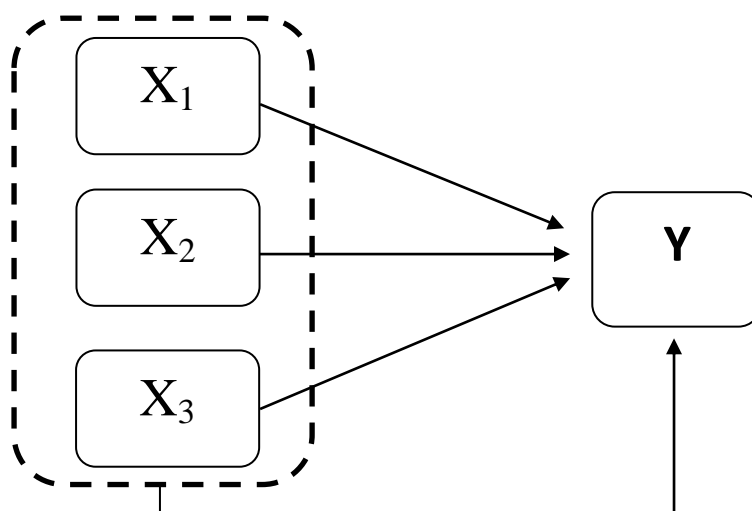
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan								
		8/22	9/22	10/22	11/22	12/22	1/23	2/23	3/23	4/23
1.	Menyusun Proposal dan Instrumen Penelitian	√	√	√						
2.	Uji Coba Penelitian				√					
3.	Analisis Hasil Uji Coba Penelitian				√					
4.	Penelitian					√				
5.	Pengolahan Hasil Penelitian					√	√	√		
6.	Sidang Tesis								√	
7.	Revisi					√	√	√	√	√

### C. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2016: 11) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif korelasional dengan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja guru ( $X_2$ ), motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) dan satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu profesionalisme guru ( $Y$ ).

Hubungan antara variabel-variabel tersebut dapat digambarkan menjadi paradigma penelitian seperti yang bisa dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

#### Keterangan

$X_1$ : Supervisi Akademik Kepala Sekolah

$X_2$ : Budaya Kerja Guru

$X_3$ : Motivasi Berprestasi Guru

$Y$  : Profesionalisme guru

#### **D. Definisi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Sugiyono, 2016: 18). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat yang dapat di kelompokkan sebagai berikut:

##### **1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah**

###### **a. Definisi Konseptual**

Supervisi akademik kepala sekolah adalah suatu aktifitas membina yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta profesionalisme dalam menjalankan tugas pembelajaran baik secara individu maupun kelompok.

###### **b. Definisi Operasional**

Supervisi akademik kepala sekolah adalah pengukuran persepsi terhadap suatu aktifitas membina yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta profesionalisme dalam menjalankan tugas pembelajaran baik secara individu maupun kelompok. Supervisi akademik ini diukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) perencanaan supervisi akademik dengan indikator a) program supervisi akademik, b) instrument supervisi

akademik, c) jadwal supervisi akademik. 2) pelaksanaan supervisi akademik dengan indikator a) introduksi supervisi akademik, b) penentuan sasaran supervisi akademik, c) teknik supervisi akademik, d) kepemimpinan supervisi akademik. 3) evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik dengan indikator a) pembinaan, b) pemberian solusi dan c) pemberian reward yang selanjutnya supervisi akademik kepala sekolah di sebut variabel  $X_1$ .

## 2. Budaya Kerja Guru

### a. Definisi Konseptual

Budaya kerja guru adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

### b. Definisi Operasional

Budaya kerja guru adalah pengukuran persepsi terhadap suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Budaya kerja guru ini diukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut 1) Inovasi dan

mengambil resiko dengan indikator a) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, b) penghargaan terhadap aspirasi, c) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, d) Tanggung jawab pegawai. 2) Perhatian pada rincian dengan indikator a) ketelitian dalam melakukan pekerjaan, dan b) Evaluasi hasil kerja. 3) Orientasi hasil dengan indikator a) pencapaian target, dan b) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja. 4) Orientasi manusia dengan indikator a) perhatian terhadap kenyamanan kerja, b) Perhatian terhadap rekreasi, c) Perhatian terhadap keperluan pribadi. 5) Orientasi tim dengan indikator a) kerja sama yang terjadi antara pegawai, b) Toleransi antar pegawai. 6) Agresifitas dengan indikator a) Kebebasan untuk memberikan kritik, b) Iklim bersaing dalam lembaga, c) Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. 7) Stabilitas dengan indikator kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi, yang selanjutnya Budaya Kerja Guru di sebut variabel  $X_2$

### 3. Motivasi Berprestasi Guru

#### a. Definisi Konseptual

Motivasi berprestasi guru adalah suatu dorongan yang menggerakkan individu agar memiliki kecenderungan untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga memperoleh predikat terpuji.

## b. Definisi Operasional

Motivasi berprestasi guru adalah pengukuran persepsi terhadap suatu dorongan yang menggerakkan individu agar memiliki kecenderungan untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga memperoleh predikat terpuji, Motivasi berprestasi guru ini di ukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) tanggung jawab, dengan indikator a) berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan dan b) tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum ia berhasil menyelesaikannya. 2) mempertimbangkan resiko dengan indikator memilih tugas dengan derajat kesukaran yang sesuai dengan kemampuan. 3) kreatif-inovatif dengan indikator a) bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin, b) tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, c) berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut namun tetap dapat menyelesaikan tugasnya. 4) memperhatikan umpan balik dengan indikator a) pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan, dan b) mpan balik yang diberikan akan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang. 5) waktu penyelesaian tugas dengan indikator berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat mungkin dan seefisien mungkin. 6) memiliki tujuan yang realistic dengan indikator menyesuaikan waktu pada setiap tugas agar

hasil tugas dapat diperoleh secara maksimal, yang selanjutnya motivasi berprestasi guru di sebut variabel  $X_3$

#### 4. Profesionalisme Guru

##### a. Definisi Konseptual

Profesionalisme guru adalah tingkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk melakukan tugas pokoknya secara profesional sebagai pendidik dan pengajar meliputi merencanakan, melaksanakan pembelajaran dan memberikan evaluasi pembelajaran.

##### b. Definisi Operasional

Profesionalisme guru adalah pengukuran persepsi terhadap tingkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk melakukan tugas pokoknya secara profesional sebagai pendidik dan pengajar meliputi merencanakan, melaksanakan pembelajaran dan memberikan evaluasi pembelajaran. Profesionalisme guru ini di ukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) menguasai landasan kependidikan, dengan indikator a) mengenal tujuan pendidikan, b) mengenal fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat, c) mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan. 2) menguasai materi dan tujuan pembelajaran, dengan indikator a) menguasai bahan pengajaran, b) menguasai bahan pengayaan pelajaran, c) memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar. 3) mengembangkan mata pelajaran secara kreatif, dengan indikator: a) memilih materi pembelajaran yang sesuai, b) mengelola materi pelajaran secara kreatif, c) memilih dan

memanfaatkan media dan sumber belajar dengan tepat. 4) Mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan, dengan indikator a) melakukan refleksi terhadap kinerja, b) melakukan penelitian tindakan kelas, c) mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber, 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri, dengan indikator a) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi, b) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri, yang selanjutnya profesionalisme di sebut variabel Y.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri 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 sekolah dasar negeri pada di Kecamatan Semarang Tengah yaitu sejumlah 158 guru:

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono, (2016: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penyusunan

sampel perlu disusun kerangka sampling yaitu daftar dari semua unsur sampling dalam populasi sampling. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah menggunakan *proportional random sampling*, dengan penentuan sampel berdasarkan menggunakan rumus Slovin dalam melakukan perhitungan ukuran sampel didasarkan atas kesalahan 5%. Jadi sampel yang diperoleh mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi penggunaan teknik ini.

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

Keterangan:

$n$  : Jumlah Sampel

$N$  : Jumlah Populasi

$e$  : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Implementasi rumus slovin pada penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{158}{1 + (158 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{158}{1 + (158 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{158}{1 + (0,395)}$$

$$n = \frac{158}{1,395}$$

$n = 113,26$ , selanjutnya dibulatkan menjadi 113

Tabel 3.2 Daftar Sampel Penelitian

No	Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Sampel	Pembulatan
1	SDN Bangunharjo	16	$16/158 \times 113 = 11,51$	12
2	SDN Brumbungan	17	$17/158 \times 113 = 12,15$	12
3	SDN Gabahan	9	$9/158 \times 113 = 6,43$	6
4	SDN Karangkidul	8	$8/158 \times 113 = 5,72$	6
5	SDN Kembangsari 1	8	$8/158 \times 113 = 5,72$	6
6	SDN Kembangsari 2	8	$8/158 \times 113 = 5,72$	6
7	SDN Miroto	17	$17/158 \times 113 = 12,15$	12
8	SDN Pekunden	14	$14/158 \times 113 = 10,01$	10
9	SDN Pendrikan Kidul	13	$13/158 \times 113 = 9,23$	9
10	SDN Pendrikan Lor 1	9	$9/158 \times 113 = 6,43$	6
11	SDN Pendrikan Lor 2	14	$14/158 \times 113 = 10,01$	10
12	SDN Pendrikan Lor 3	16	$16/158 \times 113 = 11,51$	12
13	SDN Sekayu	9	$9/158 \times 113 = 6,43$	6
	Total	158		113

Sumber Data: Kortasapen Semarang Tengah Tahun 2022

## F. Instrumen Penelitian

Berdasarkan judul penelitian ini ada empat variabel yang menjadi bahan kajian, diperlukan alat untuk mengumpulkan data. Secara umum alat yang digunakan dalam penelitian adalah angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Terdapat empat instrumen yang perlu dibuat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Instrumen untuk mengukur supervisi akademik kepala sekolah
2. Instrumen untuk mengukur budaya kerja guru
3. Instrumen untuk mengukur motivasi berprestasi guru
4. Instrumen untuk mengukur profesionalisme guru

Penelitian kuantitatif menggunakan instrument penelitian berupa angket atau kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016: 93) menandakan bahwa skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata-kata seperti terdapat dalam tabel gradasi jawaban angket di bawah ini.

Tabel 3.3 Gradasi Jawaban Angket Model Skala Likert

No	Jawaban	Skor positif
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013: 211). Untuk menguji instrumen valid yang digunakan untuk mengambil data

penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) angket penelitian terhadap 30 guru yang tidak termasuk dalam sampel. Jika item angket valid atau reliabel maka dapat digunakan untuk mengambil data penelitian sedangkan item yang tidak valid atau diganti atau dibuang.

Perhitungan validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi antara skor itemn dengan skor total responden tersebut penulis menggunakan rumus korelasi dari Pearson yang dengan rumus korelasi product moment dengan angka kasar sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

(Arikunto, 2010:213)

Keterangan :

$r_{XY}$  = koefisien korelasi product moment antara skor item dengan skor total

$\Sigma X$  = Jumlah skor setiap item

$\Sigma Y$  = Jumlah skor total

N = Jumlah responden

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang telah diperoleh ( $r_{hitung}$ ) dibandingkan dengan ( $r_{tabel}$ ) *product moment* dengan taraf signifikan 5%. Apabila  $r_{hitung} \geq 0,361$  maka instrumen dikatakan valid, dan apabila  $r_{hitung} \leq 0,361$  maka instrumen dikatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Hasil Validitas Instrumen Uji Coba Supervisi Akademik  
Kepala Sekolah

<b>Nomor Aitem</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.756	0.361	Valid
2	.672	0.361	Valid
3	.489	0.361	Valid
4	.744	0.361	Valid
5	.560	0.361	Valid
6	.644	0.361	Valid
7	.575	0.361	Valid
8	.626	0.361	Valid
9	.655	0.361	Valid
10	.642	0.361	Valid
11	.610	0.361	Valid
12	.547	0.361	Valid
13	.610	0.361	Valid
14	.637	0.361	Valid
15	.598	0.361	Valid
16	.306	0.361	Tidak Valid
17	.692	0.361	Valid
18	.674	0.361	Valid
19	.636	0.361	Valid
20	.708	0.361	Valid
21	.529	0.361	Valid
22	.529	0.361	Valid
23	.648	0.361	Valid
24	.361	0.361	Valid
25	.593	0.361	Valid
26	.708	0.361	Valid
27	.534	0.361	Valid

28	.460	0.361	Valid
29	.400	0.361	Valid
30	.268	0.361	Tidak Valid

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 30 butir soal 28 dinyatakan valid dan 2 soal tidak valid. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan rumus validitas. Maka dari itu hanya 28 butir soal yang dapat digunakan menguji supervisi akademik kepala sekolah.

Tabel 3.5 Hasil Validitas Instrumen Uji Coba Budaya Kerja Guru

<b>Nomor Aitem</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.611	0.361	Valid
2	.611	0.361	Valid
3	.449	0.361	Valid
4	.318	0.361	Tidak Valid
5	.701	0.361	Valid
6	.595	0.361	Valid
7	.611	0.361	Valid
8	.651	0.361	Valid
9	.610	0.361	Valid
10	.611	0.361	Valid
11	.555	0.361	Valid
12	.510	0.361	Valid
13	.461	0.361	Valid
14	.522	0.361	Valid
15	.727	0.361	Valid
16	.474	0.361	Valid
17	.597	0.361	Valid
18	.707	0.361	Valid

---

19	.639	0.361	Valid
20	.805	0.361	Valid
21	.597	0.361	Valid
22	.683	0.361	Valid
23	.602	0.361	Valid
24	.483	0.361	Valid
25	.800	0.361	Valid
26	.803	0.361	Valid
27	.032	0.361	Tidak Valid
28	.800	0.361	Valid
29	.437	0.361	Valid
30	.401	0.361	Valid
31	.490	0.361	Valid
32	.800	0.361	Valid
33	.612	0.361	Valid
34	.268	0.361	Tidak Valid
35	.727	0.361	Valid
36	.474	0.361	Valid
37	.383	0.361	Valid
38	.803	0.361	Valid
39	.498	0.361	Valid
40	.488	0.361	Valid
41	.518	0.361	Valid
42	.510	0.361	Valid
43	.471	0.361	Valid
44	.611	0.361	Valid
45	.627	0.361	Valid
46	.488	0.361	Valid
47	.518	0.361	Valid
48	.510	0.361	Valid
49	.471	0.361	Valid

---

50	.611	0.361	Valid
51	.627	0.361	Valid

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 51 butir soal terdapat 48 butir soal yang valid dan 3 yang tidak valid. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan rumus validitas. Maka dari itu hanya 48 butir soal yang dapat digunakan menguji budaya kerja guru

Tabel 3.6 Hasil Validitas Instrumen Uji Motivasi Berprestasi Guru

<b>Nomor Aitem</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.546	0.361	Valid
2	.621	0.361	Valid
3	.792	0.361	Valid
4	.847	0.361	Valid
5	.409	0.361	Valid
6	.306	0.361	Tidak Valid
7	.546	0.361	Valid
8	.621	0.361	Valid
9	.792	0.361	Valid
10	-.063	0.361	Tidak Valid
11	.603	0.361	Valid
12	.740	0.361	Valid
13	.576	0.361	Valid
14	.680	0.361	Valid
15	.546	0.361	Valid
16	.621	0.361	Valid
17	.792	0.361	Valid
18	.847	0.361	Valid
19	.409	0.361	Valid

20	.364	0.361	Valid
21	-.065	0.361	Tidak Valid
22	.044	0.361	Tidak Valid
23	.646	0.361	Valid
24	.740	0.361	Valid
25	.576	0.361	Valid
26	.680	0.361	Valid
27	.603	0.361	Valid
28	.740	0.361	Valid
29	.847	0.361	Valid
30	.576	0.361	Valid

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.6 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 30 butir soal terdapat 26 soal dinyatakan valid dan 4 soal dinyatakan tidak valid. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan rumus validitas. Maka dari itu 26 butir soal dapat digunakan menguji motivasi berprestasi guru.

Tabel 3.7 Hasil Validitas Instrumen Uji Coba Profesionalisme Guru

<b>Nomor Aitem</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.626	0.361	Valid
2	.700	0.361	Valid
3	.475	0.361	Valid
4	.698	0.361	Valid
5	.510	0.361	Valid
6	.612	0.361	Valid
7	.698	0.361	Valid
8	.498	0.361	Valid
9	.634	0.361	Valid
10	.575	0.361	Valid

---

11	.536	0.361	Valid
12	.458	0.361	Valid
13	.501	0.361	Valid
14	.544	0.361	Valid
15	.580	0.361	Valid
16	.397	0.361	Valid
17	.300	0.361	Tidak Valid
18	.563	0.361	Valid
19	.569	0.361	Valid
20	.622	0.361	Valid
21	.473	0.361	Valid
22	.523	0.361	Valid
23	.567	0.361	Valid
24	.444	0.361	Valid
25	.657	0.361	Valid
26	.722	0.361	Valid
27	.498	0.361	Valid
28	.553	0.361	Valid
29	.364	0.361	Valid
30	.478	0.361	Valid
31	.416	0.361	Valid
32	.379	0.361	Valid
33	.577	0.361	Valid
34	.309	0.361	Tidak Valid
35	.580	0.361	Valid
36	.397	0.361	Valid
37	.365	0.361	Valid
38	.304	0.361	Tidak Valid
39	.471	0.361	Valid
40	.443	0.361	Valid
41	.426	0.361	Valid

---

42	.432	0.361	Valid
----	------	-------	-------

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3.7 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 42 butir soal terdapat 39 soal yang dinyatakan valid dan terdapat 3 soal yang tidak valid. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan rumus validitas. Maka dari itu 39 butir soal dapat digunakan menguji profesionalisme guru.

## 2. Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2013: 158) bahwa rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan satu dan nol, misalnya angket atau soal bentuk instrumen. Rumus *alpha* sebagai berikut :

Rumus

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma^2$  = Varians total (Arikunto, 2013: 171)

Teknik uji realibilitas dengan menggunakan koefisien *alpha cronbach*, dengan kriteria jika koefisien *alpha cronbach* > 0,6 maka konstruk pertanyaan dimensi variabel adalah reliabel.

Tabel 3.8 Reliabilitas Spervisi Akademik Kepala Sekolah

		Reliability Statistics			
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.941	30
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

Sumber data diolah tahun 2022

Skala yang digunakan harus memiliki koefisien konsistensi paling tidak setinggi 0,60. Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,941. Ini berarti koefisien reliabilitasnya tinggi. Artinya item-item angket supervisi akademik kepala sekolah dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 3.9 Reliabilitas Budaya Kerja Guru

		Reliability Statistics			
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.960	51
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

Sumber data diolah tahun 2022

Skala yang digunakan harus memiliki koefisien konsistensi paling tidak setinggi 0,60. Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,960. Ini berarti koefisien reliabilitasnya tinggi. Artinya item-item angket budaya kerja guru dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 3.10 Reliabilitas Motivasi Berprestasi Guru

		Reliability Statistics			
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.936	30
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

Sumber data diolah tahun 2022

Skala yang digunakan harus memiliki koefisien konsistensi paling tidak setinggi 0,60. Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,936. Ini berarti koefisien reliabilitasnya tinggi. Artinya item-item angket motivasi berprestasi guru dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 3.11 Reliabilitas Profesionalisme Guru

		Reliability Statistics			
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.940	42
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

Sumber data diolah tahun 2022

Skala yang digunakan harus memiliki koefisien konsistensi paling tidak setinggi 0,60. Setelah dihitung dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,940. Ini berarti koefisien reliabilitasnya tinggi. Artinya item-item angket profesionalisme guru dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

## H. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah “cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian” (Arikunto, 2013: 126). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner atau angket adalah “sejumlah pertanyaan tertulis yang diperlukan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui” (Arikunto, 2013: 128).

Angket merupakan instrument pengumpulan data secara tidak langsung artinya peneliti tidak bertanya langsung dengan responden. Tujuan pembuatan angket (kuesioner) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi. Biasanya angket dilakukan untuk mendapatkan informasi dari responden yang tersebar di daerah yang cukup luas.

Penelitian ini digunakan angket tertutup. Angket tertutup memberikan pertanyaan dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan. Responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan. Pertanyaan tertutup lebih mudah ditabulasikan. Pada penelitian ini untuk semua variabel supervisi akademik ( $X_1$ ), budaya kerja guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) dan profesionalisme guru ( $Y$ ) menggunakan responden penelitian adalah guru. Guru diberikan kewenangan untuk mengisi dan menjawab karena guru dapat memberikan jawaban yang objektif mengenai pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru serta profesionalisme guru yang diterapkan di sekolah.

Mekanisme penyebaran dan pengembalian kuesioner dapat diberikan kepada responden secara langsung. Pemberian kuesioner secara langsung apabila diberikan ijin oleh kepala sekolah ditempat penelitian untuk dapat memberikan kuesioner kepada guru. Penyebaran kuesioner secara tidak langsung apabila dalam penelitian mengalami kesulitan dan keterbatasan dalam penyebaran kuesioner sehingga kuesioner bisa dikirim melalui *google form*. Setelah kuesioner sudah dijawab bisa langsung dikirimkan ulang. Kemudian kuesioner yang sudah dikembalikan diolah dan di analisis menggunakan program SPSS 22.

Tabel 3.12 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah	Nomor Soal
1	Supervisi akademik kepala sekolah	Perencanaan supervisi	1) Program supervisi akademik	3	1 – 3
			2) Instrument supervisi akademik	3	4-6
			3) Jadwal supervisi akademik.	3	7-9
		Pelaksanaan supervisi	1) Introduksi supervisi akademik	3	10-12
			2) Penentuan sasaran supervisi akademik	3	13-15
			3) Teknik supervisi akademik	2	16-17
			4) Kepemimpinan	3	18-20
		Evaluasi dan tindak lanjut supervisi	1) Pembinaan	3	21-23
			2) Pemberian solusi	3	24-26
3) Pemberian reward.	2		27-28		

2	Budaya organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil resiko.	1) Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas,	3	1-3
			2) Penghargaan terhadap aspirasi,	2	4-5
			3) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko,	3	6-8
			4) Tanggung jawab pegawai	3	9-11
		Perhatian pada rincian.	1) Ketelitian dalam melakukan pekerjaan	3	12-14
			2) Evaluasi hasil kerja	3	15-17
		Orientasi hasil.	1) Pencapaian target	3	18-20
			2) Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja	3	21-23
		Orientasi manusia.	1)Perhatian terhadap kenyamanan kerja	2	24-25
			2)Perhatian terhadap rekreasi	3	26-28
			3)Perhatian terhadap keperluan pribadi.	3	29-31
		Orientasi tim.	1) kerja sama yang terjadi antara pegawai	2	32-33
			2) Toleransi antar pegawai.	3	34-36
Agresifitas.	1) Kebebasan untuk memberikan kritik	3	37-39		
	2) Iklim bersaing dalam lembaga	3	40-42		
	3) Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri.	3	43-45		
Stabilitas.	1) kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi	3	46-48		

3	Motivasi Berprestasi Guru	Tanggung jawab	1) berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang dilakukan	3	1-3
			2) tidak akan meninggalkan tugas itu sebelum berhasil menyelesaikannya	2	4-5
		Mempertimbangkan resiko	1) memilih tugas dengan derajat kesukaran yang sesuai dengan kemampuan	3	6-8
		Kreatif dan inovatif	1) bertindak kreatif, dengan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefisien dan seefektif mungkin,	2	9-10
			2) tidak menyukai pekerjaan rutin dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu,	3	11-13
			3) berusaha mencari cara lain untuk menghindari rutinitas tersebut namun tetap dapat menyelesaikan tugasnya	3	14-16
		Memperhatikan umpan balik	1) pemberian umpan balik atas hasil kerja yang telah dilakukan,	2	17-18
			2) umpan balik yang diberikan akan dilaksanakan untuk perbaikan hasil kerja yang akan datang	2	19-20
Waktu penyelesaian tugas	1) berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu secepat	3	21-23		

			mungkin dan seefisien mungkin		
		Memiliki tujuan	1) menyesuaikan waktu pada setiap tugas agar hasil tugas dapat diperoleh secara maksimal	3	24-26
4	Profesionalisme guru	Menguasai landasan kependidikan	1) Mengetahui tujuan pendidikan	3	1-3
			2) Mengetahui fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat	3	4-6
			3) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan	3	7-9
		Menguasai materi dan tujuan pembelajaran	1) Menguasai bahan pengajaran	3	10-12
			2) Menguasai bahan pengayaan pelajaran.	3	13-15
			3) Memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar	2	16-17
		Mengembangkan matapelajaran secara kreatif	1) Memilih materi pembelajaran yang sesuai	3	18-20
			2) Mengelola materi pembelajaran secara kreatif	3	21-23
			3) Memilih dan memanfaatkan media dan sumber belajar dengan tepat	3	24-26
		Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan	1) Melakukan refleksi terhadap kinerja 2) Melakukan	3	27-29

			penelitian tindakan kelas	3	30-32
			3) Mengikuti perkembangan zaman dengan belajar dari berbagai sumber	2	33-34
		Memfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	1) Memfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi	2	35-36
			2) Memfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	3	37-39

## I. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data pada penelitian ini menggunakan dua macam, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi. Analisis regresi didahului dengan uji persyaratan regresi, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan linieritas sebagai berikut:

### 1. Statistik Diskriptif

Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul, langkah berikut adalah dilakukannya analisis. Cara yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan ukuran tendensi sentral yang meliputi mean, median, standar deviasi. Kemudian diperoleh nilai maksimal dan minimum untuk dapat mengetahui selisihnya. Hasil penelitian kemudian dibagi kategori

menjadi lima yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependent, variable independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012: 212). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov. Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas Kolmogorof-Smirnov lebih besar dari pada uji penelitian ( $\text{Sig.} > 0,05$ )

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). (Santoso, 2012: 203). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Nilai *cut-off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah  $\text{VIF} > 10$ , apabila VIF dari independen  $> 10$  maka dapat disimpulkan bahwa pada regresi tersebut terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. (Santoso, 2012: 208).

#### 5. Uji Linieritas

Menurut Siregar (2014: 178) pengujian linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier. Dalam penelitian ini uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ), motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) dengan profesionalisme guru (Y) mempunyai hubungan linier. Langkah-langkah dalam uji linieritas adalah sebagai berikut:

##### a. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat berikut :

Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan menguji pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Ha : Model regresi linier sederhana dapat digunakan menguji pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

b. Menentukan resiko kesalahan

Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 5\%$ .

c. Kriteria pengujian signifikansi

Jika  $F_{hitung} \leq 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} \geq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

d. Menentukan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$

e. Membandingkan  $F_{hitung} \geq 0,05$

f. Membuat keputusan apakah  $H_a$  atau  $H_0$  yang diterima

## J. Uji Hipotesis

### 1. Regresi Linier Sederhana

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara mengenai sesuatu hal. Hipotesis dibuat untuk menjelaskan sesuatu hal/ fenomena tertentu yang masih perlu diuji kebenarannya. Jika asumsi atau dugaan itu dikhususkan mengenai populasi, maka hipotesis itu disebut *hipotesis statistik*. Menurut Siregar (2014: 379) Untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier sederhana, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana

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

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a, b = konstanta

Dalam penelitian ini regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Kemudian untuk mengetahui pengaruh budaya kerja guru ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang dan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Dalam penelitian ini langkah-langkah untuk uji signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut sebagai berikut:

a) Membuat hipotesis dalam uraian kalimat

Ho :1) Tidak terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

- 2) Tidak terdapat pengaruh antara budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.
- 3) Tidak terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi guru terhadap terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Ha : 1) Terdapat pengaruh antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

- 2) Terdapat pengaruh antara budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.
- 3) Terdapat pengaruh antara motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

b) Membuat hipotesis statistik

$$H_0: \beta_j = 0$$

$$H_a : \beta_j \neq 0$$

c) Menentukan taraf signifikansi, yaitu  $\alpha = 5\%$

d) Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila } -0,05 \leq t_{\text{hitung}} \leq 0,05$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila } t_{\text{hitung}} > 0,05 \text{ atau } t_{\text{hitung}} < -0,05$$

e) Pengujian nilai  $t_{hitung}$

$$t = \frac{bi}{S_{bi}}$$

Keterangan:

$S_{bi}$  = standar error

$bi$  = nilai konstanta

f) Menghitung  $t_{tabel}$

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)}$$

g) Kesimpulan

Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh X dan Y.

## 2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menyatakan hubungan variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Menurut Siregar (2014: 405) bila topik permasalahan terdiri dari satu variabel tak bebas (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*), maka digunakan uji statistik dengan metode regresi linier dengan dua variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_3 = \frac{(\sum X_2^3)(\sum X_3 Y) - (\sum X_1 X_2 X_3)(\sum X_3 Y)}{(\sum X_2^3)(\sum X_3^3) - (\sum X_1 X_2 X_3)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum X_2}{n} \right) - b_3 \left( \frac{\sum X_3}{n} \right)$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel terikat (profesioanlisme guru)

$X_1$  = Variabel bebas pertama (supervisi akademik)

$X_2$  = Variabel bebas kedua (budaya kerja guru)

$X_3$  = Variabel bebas ketiga (motivasi berprestasi guru)

$a, b_1, b_2, b_3$  = konstanta

Dalam penelitian ini uji hipotesis regresi linier berganda tiga predoktor digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Uji signifikan secara simulatif (bersama-sama), langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis dalam uraian kalimat:

$H_0$  :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara supervisi akademik keapal sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestasi guru ( $X_3$ )

terhadap profesionalisme guru (Y) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

b. Menemukan Formulasi  $H_0$  dan  $H_a$ .

c. Membuat hipotesis statistik

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

d. Penentuan *level of significance* 5%, dipilih  $\alpha = 0,05$

e. Kriteria pengujian

$$H_0 \text{ diterima apabila: } F_{hitung} \leq 0,05$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila: } F_{hitung} \geq 0,05$$

f. Perhitungan nilai  $F_{hitung}$

$$F_{hitung} = \frac{(R_{X_1.X_2.X_3.Y})^2(n - m - 1)}{m(1 - R_{X_1.X_2.X_3.Y}^2)}$$

$$R_{X_1.X_2.X_3.Y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y + b_3 \cdot \sum x_3 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{X_1.X_2.X_3.Y}$  = korelasi berganda

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

## g. Kesimpulan

Nilai  $F_{hitung}$  diperoleh kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .

Apabila  $h_0$  ditolak berarti ada pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dengan

### 3. Koefisien Korelasi

#### a. Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Sugiyono (2014: 228) Analisis korelasi sederhana merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan empat variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara empat variabel. Untuk menganalisis hubungan antara variabel  $X_1$  (supervisi akademik kepala sekolah dengan  $Y$  (profesionalisme guru), hubungan antara  $X_2$  (budaya kerja guru) dengan  $Y$  (profesionalisme guru) dan hubungan antara  $X_3$  (motivasi berprestasi guru) dengan  $Y$  (profesionalisme guru) digunakan rumus korelasi sederhana sebagai berikut:

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

Keterangan:

$N$  = Banyaknya pasangan data  $X$  dan  $Y$ .

= Total jumlah dari variabel  $X$ .

= Total jumlah dari variabel  $Y$ .

$\sum X)^2$  = Kuadrat dari total jumlah variabel  $X$ .

$\sum Y)^2$  = Kuadrat dari total jumlah variabel  $Y$ .

Kuat tidaknya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), budaya kerja guru ( $X_2$ ), motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) dan profesionalisme guru ( $Y$ ) diukur dengan suatu nilai yang disebut Koefisien Korelasi. Mempunyai nilai yang paling kecil -1 dan paling

besar adalah +1, dengan demikian nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut:  $-1 \leq r \leq 1$ .

#### b. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2014: 256) analisis yang digunakan untuk menghitung kuatnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Persoalan korelasi akan timbul apabila peneliti dihadapkan dengan pertanyaan apakah ada suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dalam sekumpulan data yang sedang diteliti, dan juga untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara keempat variabel tersebut.

Analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen supervisi akademik kepala sekolah (X1), budaya kerja guru (X2) dan motivasi berprestasi guru (X3) dengan variabel dependen profesionalisme guru (Y), maka analisis korelasi yang digunakan untuk mencari korelasi empat variabel digunakan rumus korelasi ganda maka digunakan analisa korelasi *product moment*: Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{y.X_1.X_2.X_3} = \frac{\sqrt{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2(ryx_1x_2x_3)}}{1 - (ryx_1x_2x_3)^2}$$

R = Koefisien korelasi antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> secara bersama-sama terhadap Y.

ryx<sub>1</sub> = Koefisien Korelasi X<sub>1</sub> dengan Y.

ryx<sub>2</sub> = Koefisien Korelasi X<sub>2</sub> dengan Y.

ryx<sub>3</sub> = Koefisien Korelasi X<sub>3</sub> dengan Y.

rx<sub>1.X<sub>2</sub>.X<sub>3</sub></sub> = Koefisien Korelasi variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dengan X<sub>3</sub>.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan menurut Sugiyono (2015: 183) berikut ini:

Tabel 3.13 Pedoman Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0	Tidak ada korelasi
0,00 – 0,25	Sangat lemah
0,26 - 0,50	Cukup
0,51 - 0,75	Kuat
0,76 - 0,99	Sangat Kuat
1	Sempurna

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen ( $Y$ ) yang hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas:  $X_i$ ;  $i = 1, 2, 3, 4$ , dst.) secara bersama-sama.

Sementara itu  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen ( $Y$ ) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R2*) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase

sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted*  $R^2$  semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted*  $R^2$  semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $Kd$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
- b. Jika  $Kd$  mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data menggambarkan hasil data yang diperoleh dalam penelitian. Bagian ini akan dipaparkan deskripsi tentang data yang diperoleh dari rekapitulasi kuesioner responden/sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang sebanyak 113 orang. Kuesioner sendiri terdiri dari empat variabel, yaitu: 1) supervisi akademik kepala sekolah, 2) budaya kerja guru, 3) motivasi berprestasi guru dan 4) profesionalisme guru. Deskripsi dilakukan tiap variabel dengan data yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil deskripsi variabel supervisi akademik kepala sekolah, budayakKerja guru, motivasi berprestasi guru dan profesionalisme guru dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Deskripsi Variabel Profesionalisme Guru (Y)**

Variabel profesionalisme guru dalam penelitian ini terdiri dari lima dimensi, empat belas indikator dan tiga puluh sembilan pernyataan yang dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) dimensi menguasai landasan kependidikan terdapat tiga indikator dan sembilan pernyataan, 2) menguasai materi dan tujuan pembelajaran terdapat tiga indikator dan delapan pernyataan, 3) mengembangkan mata pelajaran secara kreatif terdapat tiga indikator dan sembilan pernyataan, 4) Mengembangkan

profesionalisme guru secara berkelanjutan terdapat tiga indikator dan delapan pernyataan, 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri terdapat dua indikator dan lima pernyataan. Setiap pernyataan terdapat lima jawaban alternatif sesuai dengan kondisi responden, sehingga skor/nilai maksimumnya adalah 195 dan skor/nilai minimumnya adalah 39. Hasil analisis statistik dalam deskriptif variabel profesionalisme guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Profesionalisme Guru (Y)

<b>Statistics</b>	
<b>Profesionalisme guru</b>	
Valid	113
Missing	0
Mean	102,98
Median	103
Std. Deviation	12,007
Range	55
Minimum	76
Maximum	131

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas maka dapat dijelaskan analisis deskriptif statistik sebagai berikut skor tertinggi 131, skor terendah 76, skor rata-rata (mean) 102.98, median 103 dan standar deviasi 12.007. Hasil distribusi frekuensi variabel profesionalisme guru dijelaskan melalui perhitungan kelas interval dan jumlah kelas. Jumlah kelas intervalnya adalah  $(131-76)/5 = 11$ . Hasil distribusi frekuensi variabel profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 Hasil Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase	Keterangan
76 – 87	11	9,73 %	Sangat Rendah
88 – 98	28	24,77 %	Rendah
99 – 109	45	38,93 %	Sedang
110 – 120	19	16,81%	Tinggi
121 – 131	10	8,84 %	Sangat Tinggi
Jumlah	113	100 %	

Sumber data diolah tahun 2022

Penyajian data profesionalisme guru tabel di atas, juga dapat dinyatakan dalam bentuk *pie chart* seperti pada gambar berikut:

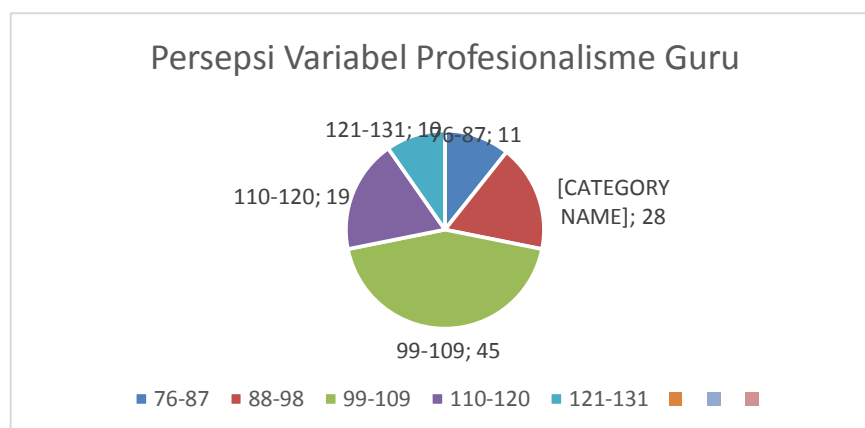


Diagram 4.1 Persepsi Variabel Profesionalisme Guru

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 dan gambar 4.1 dapat diketahui bahwa persepsi dari 113 responden tentang variabel profesionalisme guru dengan skor terbanyak pada kelas interval 99–109 sebanyak 45 responden atau 38,93%. Dari hasil analisis statistik di atas dapat diketahui mean variabel profesionalisme guru 102,98, termasuk dalam interval kelas 99-109 termasuk dalam kategori sedang.

## 2. Deskripsi Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Variabel supervisi akademik kepala sekolah dalam penelitian ini terdiri dari tiga dimensi, sepuluh indikator dan dua puluh delapan pernyataan yang dijabarkan sebagai berikut: 1) dimensi perencanaan supervisi terdapat tiga indikator dan sembilan pernyataan. 2) dimensi pelaksanaan supervisi terdapat empat indikator dan sebelas pernyataan. 3) dimensi evaluasi dan tindak lanjut supervisi terdapat tiga indikator dan delapan pernyataan. Setiap pernyataan terdapat lima jawaban alternatif sesuai dengan kondisi responden, sehingga skor/nilai maksimumnya adalah 140 dan skor/nilai minimumnya adalah 28.

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif Supervisi Akademik Kepala Sekolah

<b>Statistics</b>	
<b>Supervisi Akademik Kepala Sekolah</b>	
Valid	113
Missing	0
Mean	74,65
Median	74
Std. Deviation	8,063
Range	40
Minimum	56
Maximum	96

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas maka dapat dijelaskan analisis deskriptif statistik sebagai berikut skor tertinggi 96, skor terendah 56, skor rata-rata (mean) 74,65 median 74 dan standar deviasi 8,063. Hasil distribusi frekuensi variabel supervisi akademik kepala sekolah dijelaskan melalui perhitungan kelas interval dan jumlah kelas. Jumlah kelas intervalnya adalah  $(96-56)/5 = 8$ . Hasil distribusi frekuensi variabel supervisi akademik kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase	Keterangan
56 – 64	8	7,07 %	Sangat Rendah
65 – 72	35	30,97 %	Rendah
73 – 80	50	44,24 %	Sedang
81 – 88	11	9,73 %	Tinggi
89 – 96	9	7,96 %	Sangat Tinggi
Jumlah	113	100 %	

Sumber data diolah tahun 2022

Penyajian data supervisi akademik kepala sekolah tabel di atas, juga dapat dinyatakan dalam bentuk *pie chart* seperti pada gambar berikut:

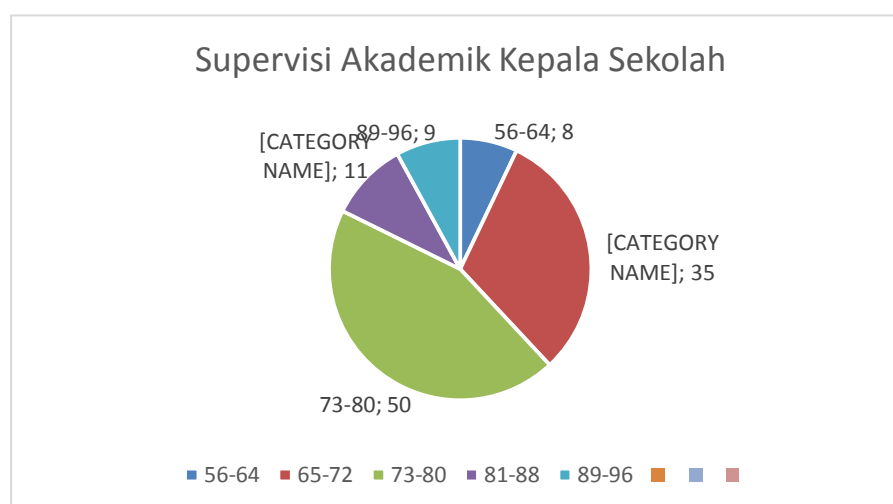


Diagram 4.2 Persepsi Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 dan Diagram 4.2 dapat diketahui bahwa persepsi dari 113 responden tentang supervisi akademik kepala sekolah dengan skor terbanyak pada kelas interval 73–80 sebanyak 50 responden atau 44,24%. Dari hasil analisis statistik di atas dapat diketahui mean variabel supervisi akademik kepala sekolah 74,65, termasuk dalam interval kelas 73-80 termasuk kategori sedang.

### 3. Deskripsi Variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ )

Variabel budaya kerja guru dalam penelitian ini terdiri dari tujuh dimensi, tujuh belas indikator dan empat puluh delapan pernyataan yang dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko terdapat empat indikator dan sebelas pernyataan. 2) dimensi perhatian pada rincian terdapat dua indikator dan enam pernyataan. 3) dimensi orientasi hasil terdapat dua indikator dan enam pernyataan. 4) dimensi orientasi manusia terdapat tiga indikator dan tujuh pernyataan. 5) dimensi orientasi tim terdapat dua indikator dan lima pernyataan. 6) dimensi agresifitas terdapat tiga indikator dan sembilan pernyataan, 7) dimensi stabilitas terdapat satu indikator dan tiga pernyataan. Setiap pernyataan terdapat lima jawaban alternatif sesuai dengan kondisi responden, sehingga skor/nilai maksimumnya adalah 240 dan skor/nilai minimumnya adalah 48. Hasil analisis statistik dalam deskriptif variabel budaya kerja guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Budaya Kerja Guru

<b>Statistics</b>	
	Budaya Kerja Guru
Valid	113
Missing	0
Mean	126,07
Median	125
Std. Deviation	12,871
Range	62
Minimum	91
Maximum	153

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas maka dapat dijelaskan analisis deskriptif statistik sebagai berikut skor tertinggi 153, skor terendah 91, skor rata-rata (mean) 126.07, median 125 dan standar deviasi 12,871. Hasil distribusi frekuensi variabel budaya kerja guru dijelaskan melalui perhitungan kelas interval dan jumlah kelas. Jumlah kelas intervalnya adalah  $(153-91)/5 = 12,4$  dibulatkan 12. Hasil distribusi frekuensi variabel budaya kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase	Keterangan
91 – 102	4	3,53 %	Sangat Rendah
103 – 114	16	14,15 %	Rendah
115 – 126	39	34,51 %	Sedang
127 – 138	35	30,97 %	Tinggi
139 – 153	19	16,81 %	Sangat Tinggi
Jumlah	113	100 %	

Sumber data diolah tahun 2022

Penyajian data budaya kerja guru tabel di atas, juga dapat dinyatakan dalam bentuk *pie chart* seperti pada gambar beriku

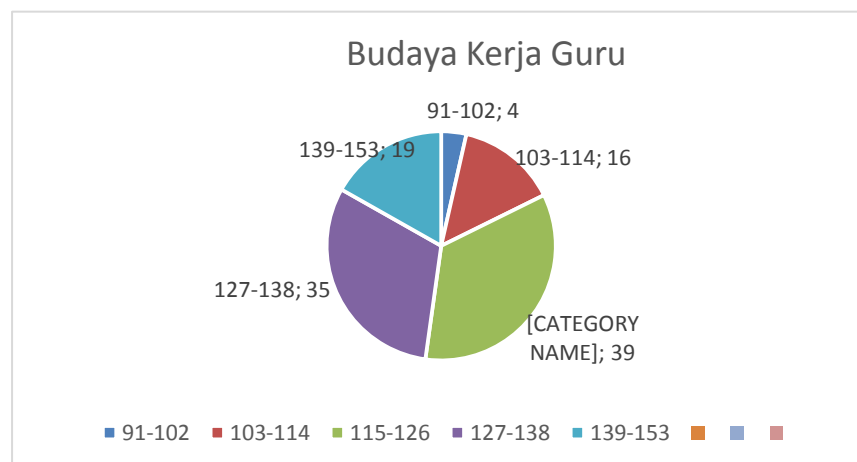


Diagram 4.3 Persepsi Variabel Budaya Kerja Guru Guru

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa persepsi dari 113 responden tentang variabel budaya kerja guru dengan skor terbanyak pada kelas interval 115–126 sebanyak 39 responden atau 36.30%. Dari hasil analisis statistik di atas dapat diketahui mean variabel budaya kerja guru 126,07 termasuk dalam interval kelas 115-126 termasuk kategori sedang.

#### 4. Deskripsi Variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ )

Variabel motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini terdiri dari enam dimensi sepuluh indikator dan dua puluh enam pernyataan yang dijabarkan sebagai berikut: 1) tanggung jawab terdapat dua indikator dan lima pernyataan, 2) mempertimbangkan resiko terdapat satu indikator dan tiga pernyataan, 3) kreatif dan inovatif terdapat tiga indikator dan delapan pernyataan, 4) memperhatikan umpan balik terdapat dua indikator dan empat pernyataan, 5) waktu penyelesaian tugas terdapat satu indikator dan tiga pernyataan, 6) memiliki tujuan yang realistis terdapat satu indikator dan tiga pernyataan. Setiap pernyataan terdapat lima jawaban alternatif sesuai dengan kondisi responden, sehingga skor/nilai maksimumnya adalah 130 dan skor/nilai minimumnya adalah 26. Hasil analisis statistik dalam deskriptif variabel motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru

<b>Statistics</b>	
<b>Motivasi Berprestasi guru</b>	
Valid	113
Missing	0
Mean	68,71
Median	68
Std. Deviation	7,656
Range	41
Minimum	46
Maximum	87

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas maka dapat dijelaskan analisis deskriptif statistik sebagai berikut skor tertinggi 87, skor terendah 46, skor rata-rata (mean) 68,71 median 68 dan standar deviasi 7,656. Hasil distribusi fekuensi variabel motivasi berprestasi guru dijelaskan melalui perhitungan kelas interval dan jumlah kelas. Jumlah kelas intervalnya adalah  $(87-46)/5 = 8,2$  dibulatkan 8. Hasil distribusi frekuensi variabel motivasi berprestasi guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase	Keterangan
46 – 53	3	2,65 %	Sangat Rendah
54 – 61	15	13,27 %	Rendah
62 – 69	45	39,82 %	Sedang
70 – 77	35	30,97 %	Tinggi
78 – 87	15	13,27 %	Sangat Tinggi
Jumlah	113	100 %	

Sumber data diolah tahun 2022

Penyajian data motivasi berprestasi guru tabel di atas, juga dapat dinyatakan dalam bentuk *pie chart* seperti pada gambar berikut:

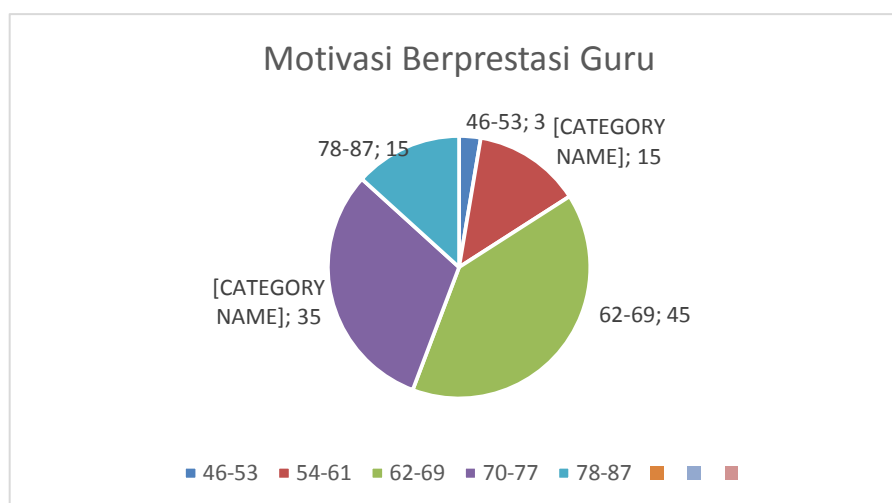


Diagram 4.4 Persepsi Variabel Motivasi Berprestasi Guru Guru

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 dan Diagram 4.4 dapat diketahui bahwa persepsi dari 113 responden tentang Motivasi Berprestasi Guru dengan skor terbanyak pada kelas interval 62–69 sebanyak 45 responden atau 39,82%. Dari hasil analisis statistik di atas dapat diketahui mean variabel motivasi berprestasi guru 68,71, termasuk dalam interval kelas 62-69 termasuk dalam kategori sedang.

#### 5. Hasil Uji Faktor Variabel Profesionalisme Guru

Hasil uji faktor variabel profesionalisme guru memiliki lima dimensi yaitu: 1) menguasai landasan kependidikan, 2) menguasai materi dan tujuan pembelajaran 3) mengembangkan mata pelajaran secara kreatif, 4) Mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan. 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri. Hasil uji faktor Profesionalisme guru dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Dimensi Variabel Profesionalisme Guru

Communalities		
	Initial	Extraction
Menguasai landasan kependidikan	1.000	.744
Menguasai materi dan tujuan pembelajaran	1.000	.707
Mengembangkan matapelajaran secara kreatif	1.000	.657
Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan	1.000	.810
Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	1.000	.581

Extraction Method: Principal Component Analysis

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 untuk dimensi keprofesionalisme secara berkelanjutan, menunjukkan angka 0,810. Hal ini berarti sekitar 81,0% varians dari dimensi keprofesionalisme secara berkelanjutan dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk dimensi lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin kecil *communalities* sebuah variabel, berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Dengan demikian faktor yang memiliki kontribusi terbesar adalah dimensi keprofesionalisme secara berkelanjutan yaitu 0,810 dan yang terendah adalah Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri dengan kontribusi sebesar 0,581. Semua dimensi dalam variabel profesionalisme guru ini menunjukkan hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk karena nilainya  $> 0,50$ .

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa guru memiliki keprofesionalisme secara berkelanjutan yang sangat baik namun masih rendah dalam Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri. Dimensi ini sangat erat kaitannya dengan tugas pokok guru sehingga dimensi Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri perlu ditingkatkan agar profesionalisme guru dalam mengajar lebih optimal karena ini sangat berpengaruh pada kualitas pembelajaran

#### 6. Hasil Uji Faktor Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Hasil uji faktor variabel supervise akademik kepala sekolah memiliki tiga dimensi yaitu 1) perencanaan supervisi akademik, 2) pelaksanaan supervisi akademik dan 3) evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik. Hasil uji faktor supervisi akademik kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Dimensi Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Communalities		
	Initial	Extraction
Perencanaan Supervisi	1.000	.792
Pelaksanaan Supervisi	1.000	.905
Evaluasi dan Tindak Lanjut Supervisi	1.000	.866

Extraction Method: Principal Component Analysis

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Table 4.10 untuk dimensi pelaksanaan supervisi, menunjukkan angka 0,905. Hal ini berarti sekitar 90,5% varians dari dimensi mengelola pelaksanaan supervisi dapat dijelaskan oleh faktor

yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk dimensi lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin kecil *communalities* sebuah variabel, berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Dengan demikian faktor yang memiliki kontribusi terbesar adalah dimensi pelaksanaan supervisi disekolah yaitu 0,905 dan yang terendah adalah mengelola perencanaan supervisi dengan kontribusi sebesar 0,792. Semua dimensi dalam variabel supervisi akademik kepala sekolah ini menunjukkan hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk karena nilainya  $> 0,50$ .

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi akademik di sekolah sudah sangat baik namun masih rendah dalam perencanaan supervisi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah belum mampu mengatur dan merencanakan supervisi dengan baik. Dimensi ini sangat erat kaitannya dengan tugas pokok kepala sekolah sehingga dimensi perencanaan supervisi perlu ditingkatkan agar kinerja dan kompetensi guru dalam mengajar lebih optimal karena ini sangat berpengaruh pada pembelajaran

#### 7. Hasil Uji Faktor Variabel Budaya Kerja Guru

Hasil uji faktor variabel Budaya Kerja Guru memiliki lima dimensi yaitu 1) Inovasi dan mengambil resiko 2) Perhatian pada rincian 3) Orientasi hasil. 4) Orientasi manusi. 5) Orientasi tim 6) Agresifitas, 7) Stabilitas. Hasil uji faktor Budaya Kerja Guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Dimensi Variabel Budaya Kerja Guru

Communalities		
	Initial	Extraction
Inovasi dan keberanian mengambil resiko.	1.000	.685
Perhatian pada rincian.	1.000	.694
Orientasi hasil.	1.000	.692
Orientasi manusia.	1.000	.753
Orientasi tim.	1.000	.686
Agresifitas.	1.000	.685
Stabilitas.	1.000	.686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 untuk dimensi orientasi manusia, menunjukkan angka 0,753. Hal ini berarti sekitar 75,3% varians dari dimensi orientasi manusia dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk dimensi lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin kecil *communalities* sebuah variabel, berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Dengan demikian faktor yang memiliki kontribusi terbesar adalah orientasi manusia yaitu 0,753 dan yang terendah adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko dan agresifitas dengan kontribusi sebesar 0,685. Semua dimensi dalam variabel Budaya Kerja Guru ini menunjukkan hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk karena nilainya  $> 0,50$ .

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa guru memiliki orientasi manusia baik namun masih rendah dalam inovasi dan keberanian mengambil resiko dan agresifitas. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja Guru guru belum memiliki inovasi dan keberanian untuk tampil dan berprestasi terbukti tidak semua guru berani untuk mengikuti

lomba dan termotivasi untuk menunjukkan prestasi dan kemampuan yang dimiliki.

Dimensi ini sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja yang harus dibudayakan dan dibiasakan oleh seorang guru di sekolah sehingga dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko dan agresifitas perlu ditingkatkan agar Budaya Kerja Guru lebih optimal karena ini sangat berpengaruh pada pembelajaran

#### 8. Hasil Uji Faktor Variabel Motivasi Berprestasi Guru Guru

Hasil uji faktor variabel Motivasi Berprestasi Guru guru memiliki lima dimensi yaitu 1) tanggung jawab, 2) mempertimbangkan resiko, 3) kreatif dan inovatif, 4) memperhatikan umpan balik, 5) waktu penyelesaian tugas, 6) memiliki tujuan yang realistis. Hasil uji faktor Motivasi Berprestasi Guru guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Dimensi Variabel Motivasi Berprestasi Guru Guru

Communalities		
	Initial	Extraction
Tanggung jawab	1.000	.691
Mempertimbangkan resiko	1.000	.698
Kreatif dan inovatif	1.000	.694
Memperhatikan umpan balik	1.000	.758
Waktu penyelesaian tugas	1.000	.757
Memiliki tujuan yang realistis	1.000	.757

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 untuk dimensi memperhatikan umpan balik, menunjukkan angka 0,758. Hal ini berarti sekitar 75,8% varians dari dimensi memperhatikan umpan balik dapat dijelaskan oleh faktor yang

terbentuk. Demikian seterusnya untuk dimensi lainnya, dengan ketentuan bahwa semakin kecil *communalities* sebuah variabel, berarti semakin lemah hubungannya dengan faktor yang terbentuk. Dengan demikian faktor yang memiliki kontribusi terbesar adalah dimensi mampu memperhatikan umpan balik yaitu 0,758 dan yang terendah adalah tanggung jawab dengan kontribusi sebesar 0,691. Semua dimensi dalam variabel Motivasi Berprestasi Guru guru ini menunjukkan hubungan yang kuat dengan faktor yang terbentuk karena nilainya  $> 0,50$ .

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa guru mampu memperhatikan umpan balik terhadap peserta didik namun masih rendah dalam tanggung jawab kerja. Hal ini menunjukkan bahwa guru belum mengatur tanggung jawab kerja dengan baik. Dimensi ini sangat erat kaitannya dengan kompetensi dan motivasi yang harus dimiliki oleh seorang guru sehingga dimensi tanggung jawab perlu ditingkatkan agar prestasi dan profesionalisme guru lebih optimal karena ini sangat berpengaruh pada pembelajaran

## **B. Hasil Uji Prasyarat**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas yang

dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorof-Smirnov (K-S). Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas *Kolmogorof- Smirnov* lebih besar dari pada uji penelitian (Sig. > 0,05) (Ghozali, 2011: 163).

Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (K-S) digunakan untuk mengetahui apakah distribusi residual berdistribusi secara normal atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan atau kriteria pengujiannya adalah jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* > *level of significance* 5% atau 0,05, maka nilai residual berdistribusi secara normal, sebaliknya jika nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* < *level of significance* 5% atau 0,05, maka nilai residual tidak berdistribusi secara normal.

Uraian berikut akan membahas mengenai uji prasyarat pada regresi linier berganda yaitu:

#### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik non parametrik *Kolmogorof-Smirnov*. Data yang memenuhi uji normalitas adalah data yang memiliki nilai probabilitas *Kolmogorof-Smirnov* lebih besar dari pada uji penelitian (Sig. > 0,05).

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Uji Normalitas

		Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Budaya Kerja Guru	Motivasi Berprestasi Guru	Profesionalisme Guru
N		113	113	113	113
Normal	Mean	74.65	126.07	68.71	102.98
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	8.063	12.871	7.656	12.007
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.040	.084	.064
	Positive	.091	.038	.084	.064
	Negative	.052	.040	.066	.043
Test Statistic		.091	.040	.084	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.088 <sup>c</sup>	.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.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas perhitungan menggunakan *Software*

*SPSS* diperoleh nilai *Sig* dari tiga variabel, yaitu supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan  $Sig = 0,121 > 0,05$ , Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan  $Sig = 0,200 > 0,05$ , Motivasi Berprestasi Guru guru ( $X_3$ ) dengan  $Sig = 0,088 > 0,05$  dan profesionalisme guru ( $X_3$ ) dengan  $Sig = 0,200 > 0,05$ . Karena nilai *Sig* dari keempat variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru, Motivasi Berprestasi Guru guru dan profesionalisme guru berdistribusi normal.

## 2. Pengujian Linieritas

Persamaan regresi dipergunakan untuk melihat bentuk pengaruh antara satu atau beberapa variabel. Bentuk dari pengaruh tersebut dapat dilihat secara linier tergantung dari data yang dimiliki dan asumsi yang diambil oleh peneliti. Asumsi linieritas sendiri adalah asumsi yang menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang hendak dianalisis itu

mengikuti garis lurus sehingga jika persamaannya regresinya yang diperoleh dibuat grafik, grafik yang berbentuk garis linier. Dalam penelitian ini digunakan tabel anova yang dapat dilihat dari *sig. linearity* dan *sig deviation from linearity* dari setiap variabel bebas dengan variabel terikat dibandingkan dengan tingkat signifikansinya.

Apabila nilai *sig linearity* lebih kecil dari tingkat signifikansi maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Sedangkan nilai *sig deviation from linearity* menunjukkan selinier apa data yang dipergunakan. Apabila nilai *sig deviation from linearity* lebih besar dari signifikan maka regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data sebagai berikut:

- a. Uji Linieritas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Hasil uji linieritas variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $x_1$ ) terhadap variabel profesionalisme guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Uji Linieritas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Variabel Profesionalisme Guru ( $Y$ )

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity	13483.759	31	434.960	13.234	.000
		Deviation from Linearity	12304.003	1	12304.003	374.360	.000
			1179.756	30	39.325	1.197	.259
	Within Groups		2662.206	81	322.867		
	Total		16145.965	112			

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* variabel supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru sebesar 0,259. Hal ini berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau  $0,259 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel pengembangan supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru memiliki persamaan/hubungan yang linier.

b. Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Variabel Profesionalisme Guru ( $Y$ )

Hasil uji linieritas variabel Budaya Kerja Guru terhadap variabel profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Linieritas Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja Guru  
(X<sub>2</sub>) terhadap Variabel Profesionalisme Guru (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme	Between	(Combined)	13606.748	46	295.799	7.688	.000
Guru * Budaya	Groups	Linearity	12198.615	1	12198.615	317.070	.000
Kerja Guru		Deviation from Linearity	1408.133	45	31.292	.813	.767
	Within Groups		2539.217	66	38.473		
	Total		16145.965	112			

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* variabel Budaya Kerja Guru dan profesionalisme guru sebesar 0,767. Hal ini berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau  $0,767 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Budaya Kerja Guru dan profesionalisme guru memiliki persamaan/hubungan yang linier.

- c. Uji Linieritas Variabel Motivasi Berprestasi Guru (X<sub>3</sub>) terhadap Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Hasil uji linieritas variabel Motivasi Berprestasi Guru terhadap variabel profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Uji Linieritas Uji Linieritas Variabel Motivasi Berprestasi Guru Guru ( $X_3$ ) terhadap Varibael Profesionalisme Guru (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Motivasi Berprestasi Guru	Between Groups	(Combined) Linearity	11588.094	31	373.809	6.643	.000
		Deviation from Linearity	9698.029	1	9698.029	172.348	.000
			1890.065	30	63.002	1.120	.337
	Within Groups		4557.871	81	56.270		
	Total		16145.965	112			

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* variabel Motivasi Berprestasi Guru guru dan profesionalisme guru sebesar 0,337. Hal ini berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau  $0,337 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Motivasi Berprestasi Guru dan profesionalisme guru memiliki persamaan/hubungan yang linier.

Kemudian data yang sudah memenuhi uji persyaratan dapat dilakukan analisis dengan statistik regresi linier berganda. Analisis tersebut dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru, Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru maka dilakukan uji hipotesis.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model

regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.17 Pengujian Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.950	4.730		.835	.405
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.895	.132	.601	6.763	.000
	Budaya Kerja Guru	.646	.099	.692	6.530	.000
	Motivasi Berprestasi Guru	.601	.165	.383	3.649	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru  
Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui perhitungan menggunakan *Software SPSS* diperoleh nilai *Sig.* untuk variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) adalah  $Sig. = 0,000 < 0,05$  dan variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) adalah  $Sig. = 0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, model regresi yang dipakai untuk penelitian layak digunakan.

#### 4. Pengujian Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang terdapat pada masing-masing variabel.

Tabel 4.18 Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.950	4.730		.835	.405		
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.895	.132	.601	6.763	.000	.198	7.176
Budaya Kerja Guru	.646	.099	.692	6.530	.000	.198	7.176
Motivasi Berprestasi Guru	.601	.165	.383	3.649	.000	.198	7.176

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa besarnya VIF masing-masing variable sebesar 7,176 lebih kecil dari 10 ( $7,176 < 10$ ) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu 0,198 ( $0,198 > 0,1$ ) sehingga dapat disimpulkan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru tidak terdapat multikolinieritas

## C. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi ini dikembangkan untuk dapat menguji hipotesis-hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian.

- a. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Hipotesis pertama yang akan diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Adapun hasil uji regresi sederhana dengan bantuan SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

		Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.873
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.873**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

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

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa *correlation* antara variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,873 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1- tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara  $X_1$  terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah

variabel supervisi akademik kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme guru.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Koefisien Korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.938	5.177		1.147
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	1.300	.069	.873	18.854
					Sig.
					.254
					.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas terlihat hasil uji regresi supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai konstanta 5.938 dengan koefisien 1,300 dan nilai signifikansi 0.000. berdasarkan hal itu persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:  $\hat{Y} = 5.938 + 1,300 X_1$ . Persamaan regresi tersebut linier karena nilai  $\beta_1$  tidak sama dengan nol. Koefisien  $\beta_1$  dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan bahwa perubahan rata-rata variabel  $Y$  untuk setiap perubahan variabel  $X_1$  sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila  $\beta_1$  bertanda positif dan penurunan bila  $\beta_1$  bertanda negative.

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (supervisi akademik kepala sekolah) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (profesionalisme guru). Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu *independent variable* (supervisi akademik kepala sekolah) terhadap

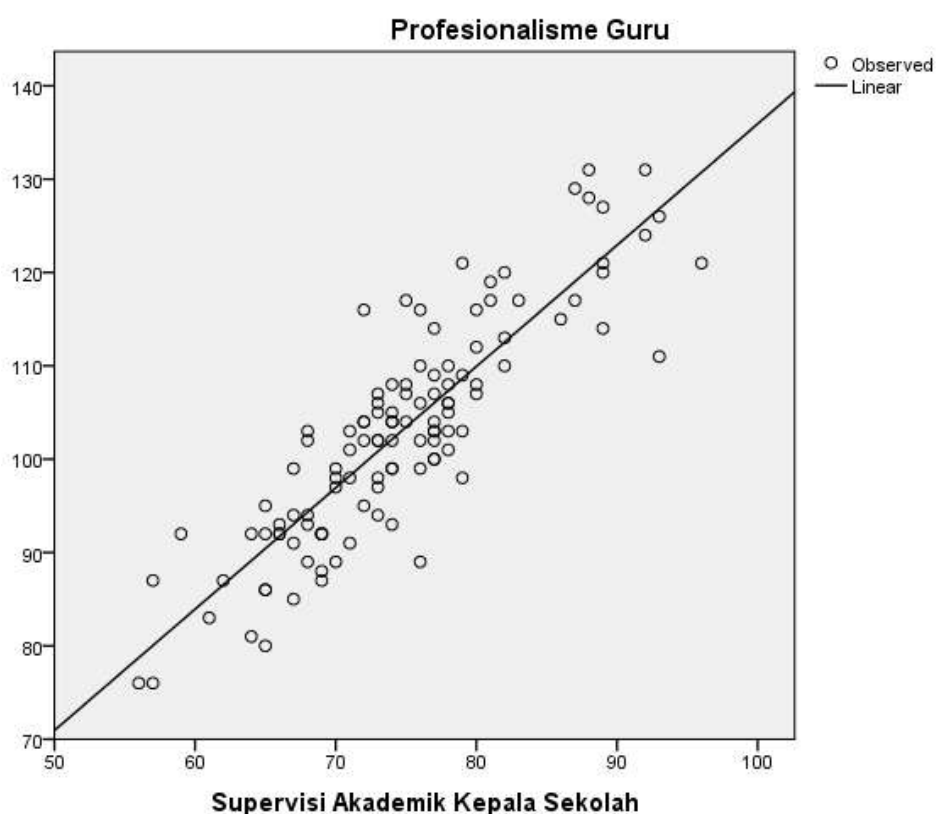


Diagram 4.5 Koefisien korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Pengambilan keputusan melalui Uji t Parsial dapat diketahui berdasarkan nilai hitung dan tabel. Berdasarkan tabel 4.20 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,854 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk 113 responden menggunakan tingkat signifikansi 5%, pengujian 2 sisi, dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1 = 113-1-1 = 111$  (dimana  $n$  = jumlah data,  $k$  = jumlah variabel

independen) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $18,854 > 1.658697$ ) maka variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.21 Hasil Uji Anova Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12304.003	1	12304.003	355.481	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3841.962	111	34.612		
	Total	16145.965	112			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah  
Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 355,481 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) dan  $df_1 = 1$ ;  $df_2 = 113$  diperoleh 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $355,481 > 3,92$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang” dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada uji model *R Square* berikut ini.

Tabel 4.22 Hasil Uji Model R Square Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.760	5.883

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,762. Nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) adalah sebesar 76,2% sedangkan 23,8% profesionalisme guru ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau selain supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru, Motivasi Berprestasi Guru guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) dengan total pengaruh 76,2%, artinya semakin meningkatnya supervisi akademik kepala sekolah maka akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru tersebut. Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0,873 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

b. Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Hipotesis kedua yang akan di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Adapun hasil uji regresi sederhana dengan bantuan SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Hasil Korelasi Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

		Budaya Kerja Guru	Profesionalisme Guru
Budaya Kerja Guru	Pearson Correlation	1	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.869**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

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

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat diketahui bahwa *correlation* antara variabel Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai r hitung sebesar 0,869 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara  $X_2$  terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah variabel Budaya Kerja Guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme guru.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24 Koefisien Korelasi Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.757	5.548		.136	.892
Budaya Kerja Guru	.811	.044	.869	18.521	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa nilai *constant* sebesar 0,757 dan koefisien Budaya Kerja Guru ( $\beta_2$ ) atau koefisien regresinya adalah 0,811. Berdasarkan hal itu persamaan regresinya dapat ditulis:  $\hat{Y} = 0,757 + 0,811 X_2$ . Ini berarti jika Budaya Kerja Guru meningkat satu poin maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 0,811. Persamaan regresi tersebut linier karena nilai  $\beta_2$  tidak sama dengan nol. Koefisien  $\beta_2$  dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan bahwa perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel  $X_2$  sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila  $\beta_2$  bertanda positif.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (Budaya Kerja Guru) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (profesionalisme guru) dengan Uji t. Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu *independent variable*

(Budaya Kerja Guru) terhadap *dependent variable* (profesionalisme guru) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang secara parsial jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.10$ , dari tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000$  ( $0,000 < 0,10$ ), maka ini berarti suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011).

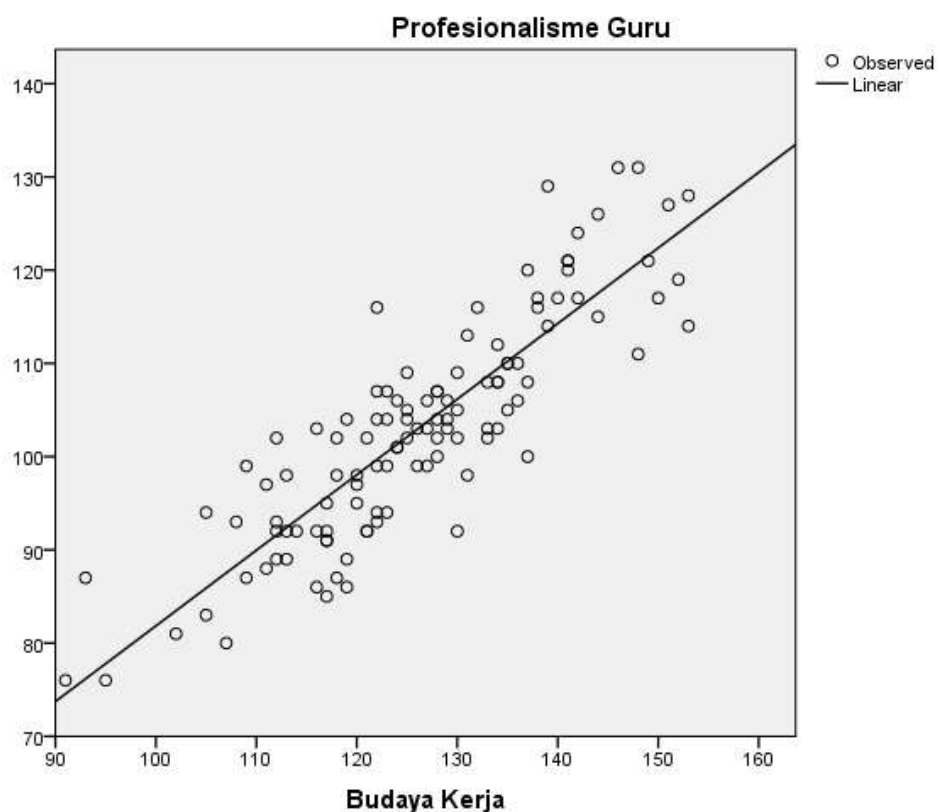


Diagram 4.6 Koefisien Pengaruh Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Pengambilan keputusan melalui Uji t Parsial dapat diketahui berdasarkan nilai hitung dan tabel. Berdasarkan tabel 4.24 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 18,521 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk 113 responden menggunakan tingkat signifikansi 5%, pengujian 2 sisi, dan derajat kebebasan ( $df$ ) =

$n-k-1 = 113-1-1 = 111$  (dimana  $n$  = jumlah data,  $k$  = jumlah variabel independen) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $18,521 > 1.658697$ ) maka variabel Budaya Kerja Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 2 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.25 Hasil Uji Anova Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12198.615	1	12198.615	343.027	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3947.349	111	35.562		
	Total	16145.965	112			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.25 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 343,027 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) dan  $df_1 = 1$ ;  $df_2 = 112$  diperoleh 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $343,027 > 3,92$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang” dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) dapat dilihat pada uji model R Square berikut ini.

Tabel 4.26 Hasil Uji Model R Square Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.753	5.963

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,756. Nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) adalah sebesar 75,6% sedangkan 24,4% profesionalisme guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau selain Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru (Y) dengan total pengaruh 75,6%, artinya semakin meningkatnya Budaya Kerja Guru maka akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru tersebut. Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0,869 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru.

- c. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Hipotesis kedua yang akan di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Adapun hasil uji regresi sederhana dengan bantuan SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27 Hasil Korelasi Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

		Motivasi Berprestasi Guru	Profesionalisme Guru
Motivasi Berprestasi Guru	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.775**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

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

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, dapat diketahui bahwa *correlation* antara variabel Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru bernilai positif ditunjukkan dengan nilai rhitung sebesar 0,775 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1- tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara  $X_3$  terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah variabel Motivasi Berprestasi Guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap profesionalisme guru.

Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28 Koefisien Korelasi Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ )  
terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	19.476	6.503		2.995	.003
	Motivasi Berprestasi Guru	1.215	.094	.775	12.921	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa nilai *constant* sebesar 19,476 dan koefisien Motivasi Berprestasi Guru ( $\beta_3$ ) atau koefisien regresinya adalah 1,215. Berdasarkan hal itu persamaan regresinya dapat ditulis:  $\hat{Y} = 19,476 + 1,215 X_3$ . Ini berarti jika motivasi berprestasi meningkat satu poin maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 1,215. Persamaan regresi tersebut linier karena nilai  $\beta_2$  tidak sama dengan nol. Koefisien  $\beta_3$  dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan bahwa perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel  $X_3$  sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila  $\beta_3$  bertanda positif.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (Motivasi Berprestasi Guru) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (profesionalisme guru) dengan Uji t. Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu *independent variable* (Motivasi Berprestasi Guru) terhadap *dependent variable* (profesionalisme guru) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang secara parsial jika nilai probabilitas

signifikansi  $< 0.10$ , dari tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000$  ( $0,000 < 0,10$ ), maka ini berarti suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011).

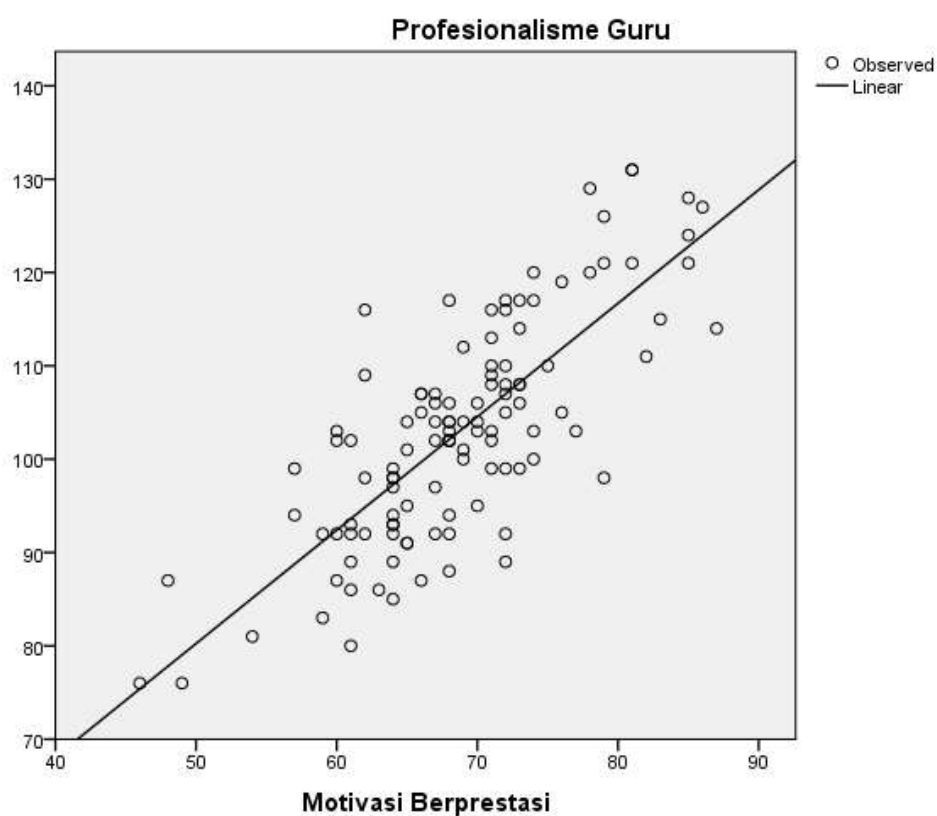


Diagram 4.7 Koefisien Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme guru ( $Y$ )

Pengambilan keputusan melalui uji t Parsial dapat diketahui berdasarkan nilai hitung dan tabel. Berdasarkan tabel 4.28 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 12,921 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk 113 responden menggunakan tingkat signifikansi 5%, pengujian 2 sisi, dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1 = 113-1-1 = 111$  (dimana  $n$  = jumlah data,  $k$  = jumlah variabel independen) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}$  ( $12,921 > 1.658697$ ) maka variabel Motivasi Berprestasi Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Profesionalisme guru.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 3 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.29. Hasil Uji Anova Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9698.029	1	9698.029	166.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6447.936	111	58.090		
	Total	16145.965	112			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi Guru  
Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.29 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 166,950 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) dan  $df_1 = 1$ ;  $df_2 = 112$  diperoleh 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $166,950 > 3,92$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 (0,000 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang” dapat diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) dapat dilihat pada uji model R Square berikut ini.

Tabel 4.30 Hasil Uji Model R Square Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.597	7.622

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,601. Nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) adalah sebesar 60,1% sedangkan 39,9% profesionalisme guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau selain Motivasi Berprestasi Guru. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru (Y) dengan total pengaruh 60,1%, artinya semakin meningkatnya Motivasi Berprestasi Guru maka akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme guru tersebut. Kemudian nilai koefisien korelasi *r* adalah sebesar 0,775 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru

#### **d. Regresi Linier Berganda**

Hipotesis ketiga adalah dengan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru (Y) Sekolah Dasar

Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Untuk mengetahui koefisien regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31 Koefisien Korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3.950	4.730		.835	.405
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.895	.132	.601	6.763	.000
	Budaya Kerja Guru	.646	.099	.692	6.530	.000
	Motivasi Berprestasi Guru	.601	.165	.383	3.649	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru  
Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Constant = 3,950 sedangkan nilai supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) = 0,895, Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) = 0,646 dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) = 0.601 sehingga persamaan regresi yang dihasilkan menggunakan rumus regresi adalah:  $\hat{Y} = 3,950 + 0,895 X_1 + 0,646 X_2 + 0,601 X_3$  Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru maka profesionalisme guru juga akan meningkat.

Nilai koefisien regresi variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah 0,895, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan

supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 1, maka profesionalisme guru akan meningkat 0,895 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) adalah 0,646, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) sebesar 1, maka profesionalisme guru akan meningkat 0,646 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) adalah 0,601, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) sebesar 1, maka profesionalisme guru akan meningkat 0,601 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya

Berdasarkan tabel di atas juga dapat diketahui nilai signifikansi. Menurut Ghozali (2011: 101) menyatakan bahwa jika nilai  $\text{sig.} < 0,05$  maka variabel *independent* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Tabel di atas menunjukkan:

- 1) Nilai signifikansi variabel  $X_1$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme guru (Y)
- 2) Nilai signifikansi variabel  $X_2$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Profesionalisme guru (Y)

- 3) Nilai signifikansi variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme guru ( $Y$ )

Selanjutnya dapat dilakukan Uji  $t$  Parsial berdasarkan nilai hitung dan tabel. Berdasarkan tabel 4.31:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$   $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar 3,649 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,649 > 1.658697$ ) maka variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.
- 2) nilai  $t_{hitung}$   $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 6,763 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,763 > 1.658697$ ) maka variabel Budaya Kerja Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.
- 3) nilai  $t_{hitung}$   $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar 6,530 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,530 > 1.658697$ ) maka variabel Motivasi Berprestasi Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.

Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 3 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji *ANOVA* sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 4.32 Hasil Uji Anova Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13390.754	3	4463.585	176.586	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2755.210	109	25.277		
	Total	16145.965	112			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan data pada Tabel 4.32 di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 176,586 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) dan  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 111$  diperoleh 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $176,586 > 3,92$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “Terdapat pengaruh antara variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada uji model *R Square* berikut ini.

Tabel 4.33 Uji Summary Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ),  
Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ )  
Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.829	.825	5.028

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru  
Sumber data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,829 Nilai tersebut menunjukkan variasi profesionalisme guru ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama sebesar 82,9%. Dengan kata lain supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestais ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi profesionalisme guru ( $Y$ ) sebesar 82.9%, dan sisanya 17,1% dipengaruhi oleh faktor yang lain.

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestais ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) dengan total pengaruh 82,9%, artinya semakin meningkatnya supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan motivasi berprestais ( $X_3$ ) maka akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru ( $Y$ ) tersebut.

## **D. Pembahasan**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan motivasi berprestais maka akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan variabel supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru, variabel Budaya Kerja Guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru, variabel Motivasi Berprestasi Guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru dan variabel supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Ada empat variabel yang dibahas dalam penelitian ini yaitu profesionalisme guru, supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru. Dari hasil penelitian masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Profesionalisme guru**

- a. Persepsi responden tentang profesionalisme guru dari perhitungan analisis statistik dapat diketahui mean variabel profesionalisme guru 102,98, termasuk dalam interval kelas 99-109, sehingga disimpulkan bahwa profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang termasuk pada kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru dapat

mempengaruhi Budaya Kerja Guru dan motivasi prestasi guru. profesionalisme guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan diantaranya dapat dilihat melalui lima dimensi pada variabel profesionalisme guru yaitu: 1) dimensi menguasai landasan kependidikan, 2) dimensi menguasai materi dan tujuan pembelajaran, 3) dimensi mengembangkan mata pelajaran secara kreatif, 4) dimensi mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan, 5) dimensi memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

- b. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa dari kelima dimensi yang memiliki kontribusi terbesar adalah dimensi keprofesionalisme secara berkelanjutan, menunjukkan angka 0,810 dan yang terendah adalah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri dengan kontribusi sebesar 0,581. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pembelajaran memberikan pengaruh paling rendah terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

## **2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah**

- a. Persepsi responden tentang supervisi akademik kepala sekolah dapat diketahui dari perhitungan analisis statistik menunjukkan bahwa mean variabel supervisi akademik kepala sekolah 74,68 termasuk dalam interval kelas 73-80. Jadi dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan

Semarang Tengah Kota Semarang kriteria sedang. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah memberikan pengaruh pada peningkatan profesionalisme guru dalam pembelajaran. Supervisi akademik kepala sekolah dalam penelitian ini meliputi tiga dimensi yaitu: 1) dimensi perencanaan supervisi, 2) dimensi pelaksanaan supervisi, dan 3) dimensi evaluasi dan tindak lanjut supervisi.

- b. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa dari ketiga dimensi yang memiliki kontribusi terbesar adalah dimensi pelaksanaan supervisi yaitu 0,905 dan yang terendah adalah dimensi perencanaan supervisi dengan kontribusi sebesar 0,792. Dapat disimpulkan bahwa dimensi perencanaan supervisi memberikan pengaruh paling rendah terhadap supervisi akademik kepala sekolah dasar negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

### **3. Budaya Kerja Guru**

- a. Persepsi responden terhadap Budaya Kerja Guru dari hasil analisis statistik dapat diketahui mean variabel Budaya Kerja Guru 126,07 termasuk dalam interval kelas 115-126. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang termasuk kriteria sedang. Budaya Kerja Guru dalam penelitian ini meliputi; 1) dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko 2) dimensi perhatian pada rincian terdapat dua. 3) dimensi orientasi hasil. 4) dimensi orientasi

manusia. 5) dimensi orientasi tim. 6) dimensi agresifitas, 7) dimensi stabilitas.

- b. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa dari tujuh dimensi yang memiliki kontribusi terbesar adalah dimensi orientasi manusia yaitu 0,753 dan yang terendah adalah dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko dan agresifitas dengan kontribusi sebesar 0,685. Dapat disimpulkan bahwa inovasi dan keberanian mengambil resiko dan agresifitas memberikan pengaruh paling rendah terhadap Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

#### **4. Motivasi Berprestasi Guru**

- a. Persepsi responden terhadap Motivasi Berprestasi Guru dari hasil analisis statistik dapat diketahui mean variabel Motivasi Berprestasi Guru 68,71 termasuk dalam interval kelas 62-69. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi Berprestasi Guru guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang termasuk kriteria sedang. Motivasi Berprestasi Guru dalam penelitian ini meliputi; 1) dimensi tanggung jawab, 2) dimensi mempertimbangkan resiko, 3) dimensi kreatif dan inovatif, 4) dimensi memperhatikan umpan balik, 5) dimensi waktu penyelesaian tugas, 6) memiliki tujuan yang realistis.

- b. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa dari keenam dimensi yang memiliki kontribusi terbesar adalah dimensi mampu mengembangkan yaitu 0,758 dan yang terendah adalah tanggung jawab dengan kontribusi sebesar 0,758. Dapat disimpulkan bahwa dimensi terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Hasil penelitian dalam uji persyaratan analisis sebelum melakukan uji hipotesis yang diambil menggunakan angket dengan 113 responden yang disebar ke Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang diperoleh bahwa data variabel supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru berdistribusi secara normal yang dibuktikan dengan nilai *Asymp Sig. (2-tailed) > 0,05* yakni supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan  $Sig = 0,121 > 0,05$ , Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan  $Sig = 0,200 > 0,05$ , Motivasi Berprestasi Guru guru ( $X_3$ ) dengan  $Sig = 0,088 > 0,05$  dan profesionalisme guru ( $X_3$ ) dengan  $Sig = 0,200 > 0,05$ .. Selanjutnya data diuji linieritasnya dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05 yang hasilnya adalah variabel supervisi akademik kepala sekolah dan profesionalisme guru sebesar 0,259, variabel Budaya Kerja Guru dan profesionalisme guru sebesar 0,767 dan variabel Motivasi Berprestasi Guru dan profesionalisme guru sebesar 0,337, sehingga ketiga variabel independen terhadap variabel dependen masing-masing memiliki

hubungan yang linear. Dalam uji heteroskedastisitas diperoleh nilai *Sig.* untuk variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah  $Sig. = 0,000 < 0,05$ , variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) adalah  $Sig. = 0,000 < 0,05$  dan variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) adalah  $Sig. = 0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, model regresi yang dipakai untuk penelitian layak digunakan. Begitu juga dalam uji multikolinearitas diperoleh hasil besarnya VIF masing-masing variable sebesar 7,176 lebih kecil dari 10 ( $7,176 < 10$ ) dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 yaitu 0,198 ( $0,198 > 0,1$ ) sehingga dapat disimpulkan antara variabel supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru tidak terdapat multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis dia atas dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru dalam penelitian ini dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Pembahasan mengenai hubungan masing-masing tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 113 responden yang memberikan jawaban pada variabel supervisi akademik kepala sekolah diperoleh nilai rata-rata 74,65 dengan standar deviasi 8,063, jumlah skor maksimum 96 dan jumlah skor minimumnya adalah 56.
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,873 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungannya searah antara  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 5,938 + 1,300 X_1$ .
- d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu  $0,000 < 0,10$  sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $18,854 > 1,658697$ ) maka variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 355,481 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $355,481 > 3,92$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf

signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

- f. Besar pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 76,2 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,8% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang sebesar 76,2%. Hal ini bermakna juga peningkatan profesionalisme guru sebesar 76,2% akibat supervisi akademik kepala sekolah yang dijadikan sebagai pedoman dan motivasi dalam meningkatkan profesionalisme guru serta kebijakan dinas pendidikan. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kustiyoasih (2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 10,2%. Mulyani (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sebesar 47%, sisanya 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat melakukan, melaksanakan dan menerapkan supervisi akademik terhadap guru, untuk dapat meningkatkan profesionalisme guru. Guru harus dapat merencanakan dan merancang target agar dapat mencapai tujuan yang ingin

dicapai. Supervisi akademik kepala sekolah merupakan upaya melakukan penggerakan organisasi agar dapat mencapai tujuan kemudian kepala sekolah juga dapat membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Esensi supervisi akademik kepala sekolah pada dasarnya memfokuskan pada pembelajaran yang komponen komponen meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, assessment, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar sekolah (Kemdiknas, 2011).

Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang dapat terus meningkat jika kepala sekolah dapat mengelola proses belajar mengajar, kurikulum, assessment, penilaian, pengembangan guru, dan layanan prima dalam pembelajaran yang nantinya dapat meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah harus dapat mensinergikan potensi yang dimiliki dengan sumberdaya yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, terutama dalam bidang pembelajaran. Bertolak dari pendapat tersebut, penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari kinerja seluruh unsur yang ada.

Keberhasilan atau kekurangan pencapaian ditentukan oleh sejumlah pihak terkait kepala sekolah, pengawas dan guru. Oleh karena itu pola hubungan ketiga pihak tersebut harus terjalin dengan baik. Interaksi antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah, memiliki pengaruh yang kuat pada perilaku guru dan prestasi belajar siswa. Supervisi akademik dan pembelajaran mampu memberikan dorongan kuat kepada guru dan peserta

didik untuk meningkatkan prestasi. Meskipun kepala sekolah sering dilibatkan dalam berbagai situasi, namun kepala sekolah dituntut memiliki kapabilitas dalam supervisi pembelajaran. Konsekuensinya, para kepala sekolah saat ini harus berkonsentrasi dalam membangun visi sekolah, berbagi supervisi dengan guru guru lain, dan mendorong agar beroperasi sebagai komunitas pembelajaran (*learning communities*).

Dengan adanya pengaruh yang kuat antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang, maka supervisi akademik kepala sekolah perlu dilakukan oleh kepala sekolah sehingga profesionalisme guru dapat meningkat. Bentuk pengembangan supervisi akademik kepala sekolah dapat menggunakan metode atau cara-cara yang lebih menarik dan guru juga bisa mengembangkan perangkat pembelajaran dan melakukan pembelajaran lebih inovatif. Oleh karena itu diharapkan adanya kebijakan dari dinas pendidikan di Kota Semarang khususnya untuk sekolah dasar negeri dapat memfasilitasi kegiatan pengembangan diri kepala sekolah khususnya dalam supervisi akademik kepala sekolah, agar dapat meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan profesionalisme guru.

## **2. Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 113 responden yang memberikan jawaban pada variabel Budaya Kerja Guru diperoleh skor rata-rata 126,07 dengan standar deviasi 12,871, jumlah skor maksimum 153 dan jumlah skor minimumnya adalah 91
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,869 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1- tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 0,757 + 0,811X_2$ .
- d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu  $0,000 < 0,10$  sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $18,521 > 1,658697$ ) maka variabel Budaya Kerja Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 343,027 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $343,027 > 3,92$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf

signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

- f. Besar pengaruh variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 75,6 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,4% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang sebesar 75,6 %. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustiyoasih (2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru sebesar 27%. Mulyani (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme sebesar 53.8%, sisanya 46.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Budaya Kerja Guru perlu ditingkatkan sehingga profesionalisme guru di sekolah dapat meningkat. Terutama berkaitan dengan perencanaan pembelajaran, pengelolaan dan evaluasi pembelajaran. Menurut Tarmudji (2011: 65) Budaya Kerja Guru merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Guru harus memahami dan menguasai materi ajar yang ada dalam kurikulum, memahami struktur,

konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Oleh karena itu untuk mewujudkan Budaya Kerja Guru yang baik, guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang harus terus mempunyai semangat kerja yang tinggi. Selain itu perlu peran dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan Budaya Kerja Gurusehingga guru terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga prestasi dan Profesionalisme guru akan menjadi lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang bertanda positif dan signifikan.

Hasil dari semua analisis dan uji yang berkaitan dengan perhitungan regresi Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru di atas mendapatkan hasil baik, terdapat beberapa data yang menyimpang dari sampel yang diteliti. Secara teori ketika Budaya Kerja Guru baik maka profesionalisme guru juga akan baik, tetapi ditemukan beberapa sampel yang diteliti menyimpang dari teori. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh Budaya Kerja Guru saja namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, artinya Budaya Kerja Guru bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya Profesionalisme guru.

### 3. Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 113 responden yang memberikan jawaban pada variabel Motivasi Berprestasi Guru diperoleh skor rata-rata 68,71 dengan standar deviasi 7,656, jumlah skor maksimum 87 dan jumlah skor minimumnya adalah 46
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,775 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1- tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara  $X_3$  terhadap  $Y$  dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 19,476 + 1,215 X_3$ .
- d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu  $0,000 < 0,10$  sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,921 > 1,658697$ ) maka variabel Motivasi Berprestasi Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.

- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 166,950 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (166,950 > 3,92) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
- f. Besar pengaruh variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap profesionalisme guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 60,1 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,9% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka temuan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang sebesar 60,1 %. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawan (2015) yang menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi Guru Guru berada pada kategori baik, Motivasi Berprestasi Guru Guru (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Mengajar Guru (Y2). Astuti (2020) yang menunjukkan bahwa peran kepala sekolah dan Budaya Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Guru guru SDN Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang sebesar 44,8%, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 12,075 + 0.399X_1 + 0.484X_2$ .

Motivasi Berprestasi Guru guru perlu ditingkatkan sehingga profesionalisme guru di sekolah dapat meningkat. Terutama berkaitan

dengan proses pembelajaran dan kompetensi yang di miliki oleh guru. Menurut (Robbins dan Judge (2015: 131) Motivasi Berprestasi Guru merupakan dorongan yang baik dari diri sendiri maupun orang lain. Orang yang berprestasi tinggi bekerja dengan sebaik-baiknya ketika mereka mempersepsikan probabilitas keberhasilan mereka sebesar 0,5 yaitu peluang sebesar 50-50. Guru harus memiliki semangat dan motivasi untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi diri.

Oleh karena itu untuk mewujudkan Motivasi Berprestasi Guru yang baik, guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang harus terus mempunyai semangat kerja yang tinggi. Selain itu perlu peran dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan Motivasi Berprestasi Guru sehingga guru terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga prestasi dan profesionalisme guru akan menjadi lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi bahwa koefisien Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang bertanda positif dan signifikan.

Hasil dari semua analisis dan uji yang berkaitan dengan perhitungan regresi motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di atas mendapatkan hasil baik, terdapat beberapa data yang menyimpang dari sampel yang diteliti. Secara teori ketika Motivasi Berprestasi Guru baik maka profesionalisme guru juga akan baik, tetapi ditemukan beberapa sampel yang diteliti menyimpang dari teori. Hal ini menunjukkan bahwa

profesionalisme guru tidak hanya dipengaruhi oleh Motivasi Berprestasi Guru saja namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, artinya Motivasi Berprestasi Guru bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya profesionalisme guru.

**4. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru terhadap profesionalisme guru dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 3,950 + 0,895 X_1 + 0,646 X_2 + 0,601 X_3$ . Nilai koefisien regresi variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah 0,895, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 1, maka profesionalisme guru akan meningkat 0,895 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) adalah 0,646, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) sebesar 1, maka profesionalisme guru akan meningkat 0,646 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) adalah 0,601, ini dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) sebesar 1, maka profesionalisme guru akan meningkat 0,601 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya

- b. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel  $X_1$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme guru (Y). Nilai signifikansi variabel  $X_2$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Profesionalisme guru (Y) dan nilai signifikansi variabel  $X_3$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap profesionalisme guru (Y). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai  $t_{hitung}$   $X_1$  terhadap Y sebesar 3,649 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,649 > 1.658697$ ) maka variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru. Nilai  $t_{hitung}$   $X_2$  terhadap Y sebesar 6,763 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,763 > 1.658697$ ) maka variabel Budaya Kerja Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru dan nilai  $t_{hitung}$   $X_3$  terhadap Y sebesar 6,530 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.658697. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,530 > 1.658697$ ) maka variabel Motivasi Berprestasi Guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru.

- c. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 176,586 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) dan  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 111$  diperoleh 3,92. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $176,586 > 3,92$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d. Besar pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 82,9 %, sisanya 17,1 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan uraian hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Hasil penelitian di atas diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustiyoasih (2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi akademik dan Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru sebesar 12,7%. Mulyani (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik dan Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru sebesar 55.1%, sisanya sebesar 44.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Melihat hasil di atas dibutuhkan supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru yang baik agar dapat

meningkatkan profesionalisme guru. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan sejauhmana kesiapan guru dalam mempersiapkan diri dengan memiliki kinerja yang baik guna menciptakan peserta didik yang berprestasi. Diperlukan suatu kesungguhan dari setiap guru untuk meningkatkan profesionalisme guru guna meraih prestasi yang maksimal. Dengan memiliki Motivasi Berprestasi Guru yang baik serta didukung dengan suatu supervisi akademik kepala sekolah dan Budaya Kerja Guru yang baik diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru.

## BAB V

### SIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

#### A. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $\hat{Y} = 5.938 + 1,300 X_1$  dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,873 termasuk dalam kategori sangat kuat dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $18,854 > 1.658697$ ) sehingga variabel supervisi akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 76,2% dan sisanya 23,8% di pengaruhi oleh faktor selain supervisi akademik kepala sekolah.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $\hat{Y} = 0,757 + 0,811 X_2$  dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,869 873 termasuk dalam kategori sangat kuat dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $18,521 > 1.658697$ ) sehingga variabel budaya kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel profesionalisme guru. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% di pengaruhi oleh faktor

selain budaya kerja guru.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 19,476 + 1,215 X_3$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,921 > 1.658697$ ). Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar  $0,775\ 873$  termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $60,1\%$  dan sisanya  $39,9\%$  di pengaruhi oleh faktor selain motivasi berprestasi guru.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 3,950 + 0,895 X_1 + 0,646 X_2 + 0,601 X_3$ . Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar  $0,895$ . Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $82,9\%$  dan sisanya  $17,1\%$  di pengaruhi oleh faktor selain supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru, motivasi berprestasi guru dan profesionalisme guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil temuan pada penellitian, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Rendahnya dimensi memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri diharapkan kepala sekolah melakukan

pembinaan dan pengarahan terhadap guru terutama agar dapat meningkatkan dan mengembangkan pembelajaran, kemudian guru juga dapat mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan kompetensi yang nantinya profesionalisme guru dapat meningkat. Kemudian tingginya keprofesionalisme secara berkelanjutan diharapkan guru dapat memaksimalkan dan mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan dalam kegiatan belajar mengajar.

2. Rendahnya dimensi perencanaan supervisi, diharapkan kepala sekolah dapat melakukan refleksi dan evaluasi pelaksanaan supervisi dengan meningkatkan persiapan dalam perencanaan supervisi dengan melakukan pengaturan jadwal supervisi secara terstruktur. Perencanaan supervisi pembelajaran yang baik dapat digunakan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi guru sehingga kegiatan evaluasi dan tindak lanjut lebih tepat sasaran dan dapat memberikan solusi terbaik terhadap guru. Kemudian tinggi dimensi pelaksanaan supervisi diharapkan kepala sekolah mampu menjaga dan mempertahankan pelaksanaan supervisi akademik yang baik agar dapat meningkatkan profesionalisme guru
3. Rendahnya dimensi inovasi dan keberanian mengambil resiko dan agresifitas diharapkan kepala sekolah dapat melakukan motivasi, pembinaan dan pengarahan kepada guru untuk dapat membudayakan kebiasaan yang baik. Kemudian guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan menciptakan budaya kerja guru yang baik dan berorientasi pada hasil sehingga dapat meningkatkan prestasi guru.

Tingginya dimensi orientasi manusia diharapkan guru untuk selalu bernovasi mengikuti perkembangan jaman agar bisa mengembangkan dan menggunakan berbagai alat.

4. Rendahnya dimensi tanggung jawab diharapkan kepala sekolah dapat melakukan motivasi, pembinaan dan pengarahan kepada guru untuk dapat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang dilakukan. Kemudian guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan mencingkatkan motivasi berprestasi guru yang baik dan berorientasi pada hasil sehingga dapat meningkatkan prestasi guru. Tingginya dimensi mampu memperhatikan umpan balik diharapkan guru untuk selalu meningkatkan kompetensi dan motivasi agar dapat memperoleh prestasi kerja yang maksimal.

### **C. Implikasi Penelitian**

Temuan dalam penelitian ini menemukan beberapa hal penting, sebagai konsensus yang patut menjadi pertimbangan dalam mengembangkan pendidikan yang lebih bermutu di masa yang akan datang.

1. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 76,2% maka perlu peningkatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dampak dari hasil penelitian ini kepala sekolah harus melakukan peningkatan program supervisi agar dapat meningkatkan profesionalisme guru. Kepala sekolah harus melakukan refleksi diri, melakukan pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan dan seminar supervisi agar menghasilkan supervisor yang maksimal.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi sebagai tambahan informasi dan pengetahuan tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. Dengan adanya supervisi akademik kepada guru dapat melakukan perbaikan kualitas dan kinerja dalam mengajar. Semakin baik supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan maka semakin baik profesionalisme guru demikian juga sebaliknya semakin tidak maksimalnya supervisi akademik kepala sekolah maka kualitas dan profesionalisme guru akan menurun.

2. Pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 75,6% maka guru perlu meningkatkan budaya kerja guru dengan mengikuti seminar dan pelatihan tentang budaya kerja guru, sehingga akan tercapai budaya kerja guru dan kinerja yang baik. Dampak dari hasil penelitian ini kepala sekolah dan guru harus saling mendukung dan meningkatkan budaya kerja guru yang baik. Kemudian kepala sekolah wajib dan harus memberikan pembinaan dan intruksional terhadap guru terkait dengan tanggung jawab kerja sehingga budaya kerja guru terjaga dan profesionalisme guru akan meningkat. Oleh karena itu jika guru dapat membiasakan budaya kerja guru dengan baik maka guru tersebut akan memberikan sikap yang positif dan meningkatkan profesionalisme guru dan sebaliknya apabila seorang guru tidak bisa mau meningkatkan budaya kerja guru dengan baik maka akan memberikan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 60,1% maka tergolong memiliki pengaruh yang kuat. Dampak hasil penelitian ini kepala sekolah harus melakukan pendekatan dan memberikan motivasi serta pembinaan agar guru dapat meningkatkan inovasi dan kreatifitas. Kemudian guru juga perlu evaluasi diri dan menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga dapat mengeluarkan ide-ide dan inovasi agar dapat meraih prestasi. Oleh karena itu jika guru dapat memotivasi diri sendiri yang nantinya akan memberikan sikap yang positif dan meningkatkan profesionalisme guru dan sebaliknya apabila seorang guru tidak bisa mau meningkatkan motivasi berprestasi guru dengan baik maka akan memberikan sikap negatif terhadap pekerjaannya.
4. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 82,9% maka tergolong memiliki pengaruh yang kuat. Dampak hasil penelitian ini kepala sekolah harus memperhatikan supervisi akademik kepala sekolah dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang sudah dilaksanakan. Guru juga harus membiasakan dan meningkatkan budaya kerja guru dengan melakukan kebiasaan yang baik dilingkungan kerja, tanggung jawab kerja dan disiplin waktu, sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru.

Hasil dari penelitian ini memberikan implikasi terhadap upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan oleh semua guru.

Peningkatan profesionalisme guru yang maksimal, serta peningkatan supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi berprestasi guru yang baik akan melibatkan semua komponen sekolah dalam proses pembelajaran akan mendukung peningkatan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. 2018. *Menjadi guru profesional*. Jakarta: Prenamedia Group
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bina Aksara: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Assagaf, Yusran. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar*.
- Astuti, Erny Dewi. Noor Miyono. 2020. Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Motivasi Berprestasi Guru Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Volume 08, No. 1, Januari 2020, halaman 53-59 e-ISSN: 2614-3313, p-ISSN: 2302-0296.
- Atmaja. 2012. *Psikologi Umum Dengan Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2009. *Metode, Teknik Supervisi Akademik dan Pengembangan Instrumen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediaterra.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, dan Jovita M. Ross-Gordon. 2018. *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*. Cet 2. New York: Pearson Education Inc.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handhini, Lidya Setio, Syarwani Ahmad. Achmad Wahidy. 2020. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Mengajar Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* Vol. 1 No. 1, September 2020 Page:90-103 90.

- Handoko, Hani T dan. Reksohadiprodjo, S. 2011. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE
- Hidayat dan Machali. 2018. *of Education Manajement*. Jakarta: Preanadamedia Group.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional: Impelentasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kustiyoasih, Siska Rochmanita. 2020. Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. 1(1): 1-19.
- Lantip Diat Prasojjo & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lismurtini. 2013. *Supervisi Klinis Dalam Supervisi Pendidikan*. Tersedia di <https://lismurtini270992.wordpress.com/2013/06/18>, diakses 5 Maret 2021
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu . 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidah. 2017. Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. 6(2):1-20
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs.The Achieving Society*.
- Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Mujtahid. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Maliki Press
- Mulyani, Sri. Muhdi, Noor Miyono. 2021. Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru SMP di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. 10(1): 1-25.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Myers, G.D. 2014. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Salemba Humanika
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nugraha, Fariz Ichsan. 2016. *"Nilai-Nilai Budaya bangsa Indonesia"*. Bandung: Alfabeta
- Nurhadijah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Guru Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *Ejournal Administrasi Negara*. V(1): 1-18.
- Nurjanah. 2011. *Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Prestasi Siswa Pada Mata Pelajaran Al-Qur'an Hadist di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal Tahun 2010*. Institut Agama Islam Negeri Walisongo
- Purwanto, N. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2015. *Supervisi Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahmawati, Z.D. 2020. Penggunaan media gadget dalam aktivitas belajar dan pengaruhnya terhadap perilaku anak. *Jurnal Studi Pendidikan Islam*. 3(1): 97-113.
- Rismawan, Edi. 2015. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXII No.1 April 2015*
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Timothy A. Judge. Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16. Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait*. Jakarta: Salemba.
- Rusman. 2016. *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sahertian, A Pie. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Santoso, S. 2012. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Sa'ud, Udin Syaefudin. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta
- Schunk, D.H., Pintrich, P.R., & Meece, J.L., 2010. *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications Third Edition*. New Jersey: Pearson Education.

- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sudjana, Nana. 2011. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyadi. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Suryana. 2013. *Kewirausahaan pedoman praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta : Selemba Empat.
- Suyanto dan Jihad. A. 2013. *Menjadi Guru Profesional (Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global)*. Jakarta: Esensi Erlangga
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras
- Tatang. 2017. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Tika, H Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirjayanti, Fitri. 2014. Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 5(2): 2-24.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

# LAMPIRAN

Lampiran 1

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA GURU DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG**

#### **Pengantar**

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Kuesioner penelitian ini untuk keperluan ilmiah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Kuesioner ini untuk mengetahui sikap Bapak/Ibu terhadap ketiga variabel penelitian di atas. Pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban “benar” atau “salah” tetapi berupa persetujuan atas setiap item pernyataan/pertanyaan yang dikemukakan dalam kuesioner ini.

Pertanyaan/pernyataan pada kuesioner ini terbagi dalam beberapa bagian yaitu (1) supervisi akademik kepala sekolah, (2) Budaya Kerja Guru (3) Motivasi Berprestasi Guru dan (4) profesionalisme guru, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan respon/menjawab dengan sejujurnya sesuai apa yang Bapak/Ibu “alami” dan “rasakan”. Identitas Bapak/Ibu sangat dirahasiakan.

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

Peneliti,

**Ummi Kulsum**

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA GURU DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG

#### A. Identitas Responden

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Tempat bekerja : .....

#### B. Petunjuk Umum

Mohon Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami dan/atau rasakan, dengan cara memberikan tanda silang (√) pada kolom kuesioner:

- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |
| Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| Kurang Setuju (KS)        | = 3 |
| Setuju (S)                | = 4 |
| Sangat Setuju (SS)        | = 5 |

Keterangan:

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner bertolak belakang dengan keadaan dan kondisi di sekolah |
| Tidak Setuju (TS)         | = Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner berbeda dengan keadaan dan kondisi di sekolah           |
| Kurang Setuju (KS)        | = Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sedikit berbeda dengan keadaan dan kondisi di sekolah   |

Setuju (S)	= Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sama dengan keadaan dan kondisi di sekolah
Sangat Setuju (SS)	= Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sama persis dengan keadaan dan kondisi di sekolah

**Bagian I : Profesionalisme Guru**

No	Pertanyaa / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
<b>Menguasai Landasan Kependidikan</b>						
1	Guru mengetahui dan memahami tujuan pendidikan					
2	Guru dapat mengaplikasikan landasan kependidikan					
3	Guru menggunakan tujuan pendidikan untuk memotivasi diri mendapatkan prestasi					
4	Guru memahami fungsi sekolah dalam lingkungan sekolah					
5	Guru mengimplementasikan fungsi sekolah dalam lingkungan sekolah					
6	Guru mensosialisasikan fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat					
7	Guru menerapkan prinsip-prinsip psikologi pendidikan dalam penmbelajaran					
8	Prinsip-prinsip psikologi pendidikan menjadi pedoman dalam manajemen sekolah					
9	Prinsip-prinsip psikologi pendidikan dapat dimanfaatkan dalam pengembangan pembelajaran					
<b>Menguasai materi dan tujuan pembelajaran</b>						
10	Guru menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta didik					
11	Guru mampu medemonstrasikan pembelajaran dengan runtut dan benar					
12	Guru dapat menjelaskan dengan baik dan benar kepada peserta didik					
13	Guru memberikan pengayaan pembelajaran kepada peserta didik					
14	Guru menyesuaikan materi pengayaan dengan materi yang akan disampaikan					
15	Guru menyesuaikan pengayaan dengan kemampuan peserta didik					
16	Guru menyampaikan standar kompetensi dan kompetensi dasar di awal pembelajaran					
17	Guru menyesuaikan RPP dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar					
18	Materi yang disampaikan sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar					
<b>Mengembangkan mata pelajaran secara kreatif</b>						
19	Guru memilih materi pembelajaran sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik					
20	Materi yang dipilih menyesuaikan dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar					
21	Guru melakukan analisa sebelum memilih materi yang akan di ajarkan					

22	Guru mampu mengelola materi pembelajaran dengan kreatif					
23	Guru mengembangkan pembelajaran agar lebih menarik					
24	Guru menggunakan metode pembelajaran yang tepat dalam menyampaikan materi					
25	Guru memanfaatkan media pembelajaran yang menarik					
26	Guru menggunakan berbagai sumber belajar untuk mendukung pembelajaran					
27	Guru memilih media pembelajaran yang tepat dalam menyampaikan materi					
<b>Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan</b>						
28	Guru melakukan refleksi diri untuk peningkatan kinerja					
29	Guru meminta kritik dan saran dari teman sejawat untuk perbaikan kinerja					
30	Guru memberikan masukan terhadap teman yang lain					
31	Guru mampu membuat penelitian tindakan kelas					
32	Guru dapat menulis karya ilmiah dengan baik					
33	Guru mengikuti pelatihan penulisan penelitian tindakan kelas					
34	Guru memanfaatkan media internet untuk menambah informasi					
35	Guru mampu mengembangkan pembelajaran sesuai perkembangan zaman sekarang					
36	Guru menggunakan semua sumber belajar untuk menambah informasi dan mendukung kegiatan pembelajaran					
<b>Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri</b>						
37	Guru mampu mengoperasikan berbagai aplikasi media social untuk berkomunikasi					
38	Guru memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran					
39	Teknologi informasi dan komunikasi membantu guru dalam pembelajaran					
40	Guru menjadi lebih mudah memberikan informasi dengan peserta didik dan orang lain					
41	Guru lebih mudah mendapatkan informasi materi dari media internet					
42	Pengetahuan guru bertambah dengan memanfaatkan media internet					

## Bagian II : Supervisi Akademik

No	Pertanyaa / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
<b>Perencanaan Supervisi</b>						
1	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik diawal tahun pembelajaran					
2	Kepala sekolah membuat buku pedoman pelaksanaan program supervisi akademik					
3	Kepala sekolah menggunakan teknik kunjungan kelas dalam supervisi akademik					
4	Kepala sekolah membawa instrument supervisi pada saat observasi					
5	Kepala sekolah berpedoman dengan instrument penelitian					
6	Kepala sekolah membuat instrument supervisi akademik					
7	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan					
8	Kepala sekolah menyusun jadwal supervisi akademik					
9	Kepala sekolah rutin melaksanakan supervisi akademik					
<b>Pelaksanaan Supervisi</b>						
10	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas 1x dalam 1 semester					
11	Kepala sekolah mempersiapkan supervisi akademik					
12	Kepala sekolah menyampaikan kepada guru sebelum melakukan supervisi akademik					
13	Kepala sekolah menentukan sasaran supervisi akademik					
14	Kepala sekolah menyampaikan tujuan pelaksanaan supervisi akademik					
15	Kepala sekolah memprioritaskan program supervisi akademik					
16	Kepala sekolah menggunakan teknik yang tepat sesuai dengan kondisi sekolah					
17	Kepala sekolah melakakukan observasi secara langsung					
18	Kepala sekolah berinovasi dalam pelaksanaan supervisi akademik					
19	Kepala sekolah menggunakan strategi kepemimpinan yang baik dan tepat					
20	Guru merasa nyaman dengan kepemimpinan kepala sekolah					
21	Komunikasi kunci keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah					
<b>Evaluasi dan Tindak Lanjut</b>						
22	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara umum pada saat rapat					
23	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara personal					

24	Pembinaan bersifat membangun dengan cara berdiskusi					
25	Kepala sekolah memberikan solusi sesuai dengan permasalahan yang dihadapi					
26	Kepala sekolah melakukan diskusi untuk menentukan solusi					
27	Kepala sekolah berhati-hati dalam memberikan solusi					
28	Kepala sekolah memberikan reward bagi guru berprestasi					
29	Kepala sekolah memberikan pujian kepada semua guru					
30	Kepala sekolah menyampaikan pujian terhadap guru berprestasi pada saat upacara bendera					

### Bagian III : Budaya Kerja Guru

No	Pertanyaa / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
	<b>Inovasi dan keberanian mengambil resiko.</b>					
1	Guru suka mengembangkan perangkat pembelajaran					
2	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru agar melakukan inovasi pembelajaran					
3	Guru diberikan reward bagi yang berprestasi					
4	Guru suka dengan tantangan					
5	Guru mengerjakan tugas dengan tepat dan cepat					
6	Sekolah memberikan tunjangan terhadap guru yang memiliki pendidikan tinggi					
7	Guru bekerja dengan cepat dan teliti					
8	Guru menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
9	Guru memfasilitasi semua kebutuhan guru dalam pembelajaran					
10	Guru bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing					
11	Semua guru memiliki hak dan kewajiban yang sama					
12	Guru bekerja dengan senang hati tanpa paksaan					
	<b>Perhatian pada rincian.</b>					
13	Guru selalu bersemngat dalam bekerja					
14	Guru bersemnagat dalam menyelesaikan semua tugas					
15	Semua guru bekerja sama dalam menyelesaikan tugas					
16	Guru diwajibkan lulus S1 yang linier					
17	Guru diharapkan dapat tersertifikasi					
18	Guru mengikuti pelatihan dan seminar					
	<b>Orientasi hasil.</b>					
19	Guru perlu pengembangan diri					
20	Guru di ikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan					
21	Guru diberikan kebebasan dalam mengembangkan pembelajaran					
22	Hubungan antara guru kondusif dan aktif					
23	Guru merasa nyaman dalam bekerja					
24	Guru dilibatkan dalam kegiatan kepanitiaan di sekolah					
25	Saling menghargai sesama guru					
	<b>Orientasi manusia</b>					
26	Berkomunikasi secara sopan dengan semua anggota sekolah					
27	Guru dilibatkan dalam semua kegiatan sekolah					
28	Sekolah memiliki aturan yang jelas mengenai pengangkatan pegawai tetap					
29	Guru bekerja sama dalam mewujudkan visi misi sekolah					
30	Guru salaing membantu jika ada teman yang mengalami					

	kesulitan					
31	Guru diberikan motivasi untuk berprestasi					
32	Guru saling berkompetisi demi kemajuan sekolah					
33	Guru selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti seminar dan pelatihan dari sekolah					
34	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat					
	<b>Orientasi tim</b>					
35	Bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang sudah diberikan					
36	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
37	Guru mengajar sesuai dengan alokasi waktu yang sudah ditentukan					
38	Guru bekerja sesuai dengan standar pelayanan sekolah					
39	Guru melakukan pelayanan yang maksimal kepada siswa dan wali murid					
	<b>Agresifitas</b>					
40	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik					
41	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik 1kali dalam 1 semester					
42	Supervisi dilakukan dengan teknik kunjungan kelas					
43	Guru memberikan masukan yang membangun					
44	Guru berprestasi mendapat penghargaan					
45	Guru antusias mengikuti kompetisi					
46	Guru mengikuti seminar dengan penuh tanggungjawab					
47	Guru mengikuti workshop dengan penuh tanggungjawab					
48	Guru melaksanakan PTK dengan penuh tanggungjawab					
	<b>Stabilitas</b>					
49	Guru melaksanakan tugas dengan baik					
50	Guru saling memberikan kritikan yang membangun					
51	Guru saling bekerjasama dengan baik					

#### Bagian IV : Motivasi Berprestasi Guru Guru

No	Pertanyaa / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Guru menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
2	Guru mengerjakan pekerjaan dengan semangat					
3	Guru melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Guru tidak akan meninggalkan tugas sebelum pekerjaan selesai					
6	Guru bertanya kepada teman sejawat apabila mengalami kesulitan					
<b>Mepertimbangkan Resiko</b>						
7	Guru mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan					
8	Guru mengerjakan tugas dengan keahlian					
9	Guru berusaha disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
<b>Kreatif dan Inovatif</b>						
10	Guru melakukan inovasi metode pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan peserta didik					
11	Guru mengembangkan RPP agar dapat mencapai tujuan pembelajaran					
12	Guru mencari informasi-informasi untuk dapat menyelesaikan tugas seefektif dan seefesien mungkin					
13	Guru mengembangkan kegiatan pembelajaran agar lebih menarik					
14	Guru menggunakan metode pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan materi pembelajaran					
15	Guru senang melakukan penelitian tindakan kelas					
16	Guru berani mengikuti lomba-lomba akademik					
17	Guru berani melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah					
18	Guru menciptakan metode pembelajaran baru					
<b>Memperhatikan Umpan Balik</b>						
19	Guru melakukan refleksi untuk peningkatan kompetensi diri guru					

20	Guru melakukan evaluasi terhadap kinerja yang sudah dilakukan					
21	Guru melakukan konsultasi terhadap kepala sekolah terhadap masalah yang dihadapi					
22	Guru dengan senang hati menerima kritik dari teman sejawat					
23	Guru lebih senang menyelesaikan pekerjaan secara Bersama-sama					
24	Guru menyelesaikan permasalahan dengan diskusi dengan teman sejawat					
<b>Waktu Penyelesaian Tugas</b>						
25	Guru mampu menyelesaikan tugas dengan cepat					
26	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
27	Guru mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
<b>Memiliki Tujuan</b>						
28	Guru memiliki tujuan kerja yang baik					
29	Guru memiliki perencanaan yang matang dalam pembelajaran					
30	Guru melakukan pengelolaan kelas dan pembelajaran dengan baik					

## Lampiran II

## HASIL UJI COBA KUESIONER

## HASIL KUESIONER PROFESIONALISME GURU

No	Kode	Jawaban Responden																																										Total		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42			
1	U-1	3	2	1	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	2	3	119	
2	U-2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	1	4	2	3	3	2	3	3	106		
3	U-3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	1	3	4	3	3	1	3	1	3	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	1	3	1	3	2	4	3	4	116		
4	U-4	2	1	2	1	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	95		
5	U-5	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	117		
6	U-6	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	103		
7	U-7	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	97		
8	U-8	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	104		
9	U-9	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	108	
10	U-10	2	2	1	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	2	3	4	1	3	1	3	3	1	1	4	103		
11	U-11	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	112	
12	U-12	2	1	1	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	4	3	4	2	3	1	4	3	1	4	2	2	4	2	3	3	106		
13	U-13	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	116	
14	U-14	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	86	
15	U-15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
16	U-16	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	4	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	96		
17	U-17	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	115	
18	U-18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	1	4	4	4	3	4	98





22	U-22	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	70		
23	U-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	115	
24	U-24	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	80		
25	U-25	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	77	
26	U-26	3	2	1	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	93	
27	U-27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	90	
28	U-28	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	89
29	U-29	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	83
30	U-30	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	79

### HASIL KUESIONER BUDAYA KERJA GURU

No	Kode	Jawaban Responden																																									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	U-1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2		
2	U-2	2	1	1	4	3	4	1	3	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	4	2	4	3	3	2	4	4	1	4	2	3	4	2		
3	U-3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
4	U-4	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	2		
5	U-5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	U-6	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	4	2	2	1		
7	U-7	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3		
8	U-8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	2	1	2	4	4		
9	U-9	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2			
10	U-10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
11	U-11	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2		
12	U-12	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
13	U-13	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2
14	U-14	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
15	U-15	3	2	1	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
16	U-16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3		
17	U-17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	
18	U-18	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3		
19	U-19	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2		
20	U-20	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	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	U-21	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2







## Lampiran III

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Validitas Instrumen Uji Coba Supervisi Akademik Kepala Sekolah

<b>Nomor Aitem</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.756	0.361	Valid
2	.672	0.361	Valid
3	.489	0.361	Valid
4	.744	0.361	Valid
5	.560	0.361	Valid
6	.644	0.361	Valid
7	.575	0.361	Valid
8	.626	0.361	Valid
9	.655	0.361	Valid
10	.642	0.361	Valid
11	.610	0.361	Valid
12	.547	0.361	Valid
13	.610	0.361	Valid
14	.637	0.361	Valid
15	.598	0.361	Valid
16	.306	0.361	Tidak Valid
17	.692	0.361	Valid
18	.674	0.361	Valid
19	.636	0.361	Valid
20	.708	0.361	Valid
21	.529	0.361	Valid
22	.529	0.361	Valid
23	.648	0.361	Valid
24	.361	0.361	Valid
25	.593	0.361	Valid

26	.708	0.361	Valid
27	.534	0.361	Valid
28	.460	0.361	Valid
29	.400	0.361	Valid
30	.268	0.361	Tidak Valid

Hasil Validitas Instrumen Uji Coba Budaya Kerja Guru

<b>Nomor Aitem</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.611	0.361	Valid
2	.611	0.361	Valid
3	.449	0.361	Valid
4	.318	0.361	Tidak Valid
5	.701	0.361	Valid
6	.595	0.361	Valid
7	.611	0.361	Valid
8	.651	0.361	Valid
9	.610	0.361	Valid
10	.611	0.361	Valid
11	.555	0.361	Valid
12	.510	0.361	Valid
13	.461	0.361	Valid
14	.522	0.361	Valid
15	.727	0.361	Valid
16	.474	0.361	Valid
17	.597	0.361	Valid
18	.707	0.361	Valid
19	.639	0.361	Valid
20	.805	0.361	Valid
21	.597	0.361	Valid

---

22	.683	0.361	Valid
23	.602	0.361	Valid
24	.483	0.361	Valid
25	.800	0.361	Valid
26	.803	0.361	Valid
27	.032	0.361	Tidak Valid
28	.800	0.361	Valid
29	.437	0.361	Valid
30	.401	0.361	Valid
31	.490	0.361	Valid
32	.800	0.361	Valid
33	.612	0.361	Valid
34	.268	0.361	Tidak Valid
35	.727	0.361	Valid
36	.474	0.361	Valid
37	.383	0.361	Valid
38	.803	0.361	Valid
39	.498	0.361	Valid
40	.488	0.361	Valid
41	.518	0.361	Valid
42	.510	0.361	Valid
43	.471	0.361	Valid
44	.611	0.361	Valid
45	.627	0.361	Valid
46	.488	0.361	Valid
47	.518	0.361	Valid
48	.510	0.361	Valid
49	.471	0.361	Valid
50	.611	0.361	Valid
51	.627	0.361	Valid

---

Hasil Validitas Instrumen Uji Motivasi Berprestasi Guru Guru

<b>Nomor Aitem</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.546	0.361	Valid
2	.621	0.361	Valid
3	.792	0.361	Valid
4	.847	0.361	Valid
5	.409	0.361	Valid
6	.306	0.361	Tidak Valid
7	.546	0.361	Valid
8	.621	0.361	Valid
9	.792	0.361	Valid
10	-.063	0.361	Tidak Valid
11	.603	0.361	Valid
12	.740	0.361	Valid
13	.576	0.361	Valid
14	.680	0.361	Valid
15	.546	0.361	Valid
16	.621	0.361	Valid
17	.792	0.361	Valid
18	.847	0.361	Valid
19	.409	0.361	Valid
20	.364	0.361	Valid
21	-.065	0.361	Tidak Valid
22	.044	0.361	Tidak Valid
23	.646	0.361	Valid
24	.740	0.361	Valid
25	.576	0.361	Valid
26	.680	0.361	Valid
27	.603	0.361	Valid
28	.740	0.361	Valid

29	.847	0.361	Valid
30	.576	0.361	Valid

Hasil Validitas Instrumen Uji Coba Profesionalisme Guru

<b>Nomor Aitem</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
1	.626	0.361	Valid
2	.700	0.361	Valid
3	.475	0.361	Valid
4	.698	0.361	Valid
5	.510	0.361	Valid
6	.612	0.361	Valid
7	.698	0.361	Valid
8	.498	0.361	Valid
9	.634	0.361	Valid
10	.575	0.361	Valid
11	.536	0.361	Valid
12	.458	0.361	Valid
13	.501	0.361	Valid
14	.544	0.361	Valid
15	.580	0.361	Valid
16	.397	0.361	Valid
17	.300	0.361	Tidak Valid
18	.563	0.361	Valid
19	.569	0.361	Valid
20	.622	0.361	Valid
21	.473	0.361	Valid
22	.523	0.361	Valid
23	.567	0.361	Valid
24	.444	0.361	Valid

---

25	.657	0.361	Valid
26	.722	0.361	Valid
27	.498	0.361	Valid
28	.553	0.361	Valid
29	.364	0.361	Valid
30	.478	0.361	Valid
31	.416	0.361	Valid
32	.379	0.361	Valid
33	.577	0.361	Valid
34	.309	0.361	Tidak Valid
35	.580	0.361	Valid
36	.397	0.361	Valid
37	.365	0.361	Valid
38	.304	0.361	Tidak Valid
39	.471	0.361	Valid
40	.443	0.361	Valid
41	.426	0.361	Valid
42	.432	0.361	Valid

---

## Uji Reliabilitas

### Reliabilitas Spervisi Akademik Kepala Sekolah

Reliability Statistics					
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.941	30
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

### Reliabilitas Budaya Kerja Guru

Reliability Statistics					
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.960	51
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

### Reliabilitas Motivasi Berprestasi Guru Guru

Reliability Statistics					
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.936	30
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

### Reliabilitas Profesionalisme Guru

Reliability Statistics					
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.940	42
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0		
	Total	30	100.0		

**Lampiran IV****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA GURU DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG****Pengantar**

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Kuesioner penelitian ini untuk keperluan ilmiah dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Kuesioner ini untuk mengetahui sikap Bapak/Ibu terhadap ketiga variabel penelitian di atas. Pertanyaan atau pernyataan yang disajikan dalam kuesioner ini tidak ada jawaban “benar” atau “salah” tetapi berupa persetujuan atas setiap item pernyataan/pertanyaan yang dikemukakan dalam kuesioner ini.

Pertanyaan/pernyataan pada kuesioner ini terbagi dalam beberapa bagian yaitu (1) supervisi akademik kepala sekolah, (2) Budaya Kerja Guru (3) Motivasi Berprestasi Guru dan (4) profesionalisme guru, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan respon/menjawab dengan sejujurnya sesuai apa yang Bapak/Ibu “alami” dan “rasakan”. Identitas Bapak/Ibu sangat dirahasiakan.

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

Peneliti,

**Ummi Kulsum**

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA GURU DAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN SEMARANG TENGAH KOTA SEMARANG

#### A. Identitas Responden

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Tempat bekerja : .....

#### B. Petunjuk Umum

Mohon Bapak/Ibu memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan yang Bapak/Ibu alami dan/atau rasakan, dengan cara memberikan tanda silang (√) pada kolom kuesioner:

- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |
| Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| Kurang Setuju (KS)        | = 3 |
| Setuju (S)                | = 4 |
| Sangat Setuju (SS)        | = 5 |

Keterangan:

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | = Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner bertolak belakang dengan keadaan dan kondisi di sekolah |
| Tidak Setuju (TS)         | = Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner berbeda dengan keadaan dan kondisi di sekolah           |
| Kurang Setuju (KS)        | = Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sedikit berbeda dengan keadaan dan kondisi di sekolah   |

Setuju (S)	= Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sama dengan keadaan dan kondisi di sekolah
Sangat Setuju (SS)	= Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner sama persis dengan keadaan dan kondisi di sekolah

**Bagian I : Profesionalisme Guru**

No	Pertanyaan / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
<b>Menguasai Landasan Kependidikan</b>						
1	Guru mengetahui dan memahami tujuan pendidikan					
2	Guru dapat mengaplikasikan landasan kependidikan					
3	Guru menggunakan tujuan pendidikan untuk memotivasi diri mendapatkan prestasi					
4	Guru memahami fungsi sekolah dalam lingkungan sekolah					
5	Guru mengimplementasikan fungsi sekolah dalam lingkungan sekolah					
6	Guru mensosialisasikan fungsi sekolah dalam lingkungan masyarakat					
7	Guru menerapkan prinsip-prinsip psikologi pendidikan dalam pembelajaran					
8	Prinsip-prinsip psikologi pendidikan menjadi pedoman dalam manajemen sekolah					
9	Prinsip-prinsip psikologi pendidikan dapat dimanfaatkan dalam pengembangan pembelajaran					
<b>Menguasai materi dan tujuan pembelajaran</b>						
10	Guru menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta didik					
11	Guru mampu mendemonstrasikan pembelajaran dengan runtut dan benar					
12	Guru dapat menjelaskan dengan baik dan benar kepada peserta didik					
13	Guru memberikan pengayaan pembelajaran kepada peserta didik					
14	Guru menyesuaikan materi pengayaan dengan materi yang akan disampaikan					
15	Guru menyesuaikan pengayaan dengan kemampuan peserta didik					
16	Guru menyampaikan standar kompetensi dan kompetensi dasar di awal pembelajaran					
17	Materi yang disampaikan sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar					
<b>Mengembangkan mata pelajaran secara kreatif</b>						
18	Guru memilih materi pembelajaran sesuai dengan tingkat kemampuan peserta didik					
19	Materi yang dipilih menyesuaikan dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar					
20	Guru melakukan analisa sebelum memilih materi yang akan diajarkan					
21	Guru mampu mengelola materi pembelajaran dengan kreatif					

22	Guru mengembangkan pembelajaran agar lebih menarik					
23	Guru menggunakan metode pembelajaran yang tepat dalam menyampaikan materi					
24	Guru memanfaatkan media pembelajaran yang menarik					
25	Guru menggunakan berbagai sumber belajar untuk mendukung pembelajaran					
26	Guru memilih media pembelajaran yang tepat dalam menyampaikan materi					
<b>Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan</b>						
27	Guru melakukan refleksi diri untuk peningkatan kinerja					
28	Guru meminta kritik dan saran dari teman sejawat untuk perbaikan kinerja					
29	Guru memberikan masukan terhadap teman yang lain					
30	Guru mampu membuat penelitian tindakan kelas					
31	Guru dapat menulis karya ilmiah dengan baik					
32	Guru mengikuti pelatihan penulisan penelitian tindakan kelas					
33	Guru mampu mengembangkan pembelajaran sesuai perkembangan zaman sekarang					
34	Guru menggunakan semua sumber belajar untuk menambah informasi dan mendukung kegiatan pembelajaran					
<b>Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri</b>						
35	Guru mampu mengoperasikan berbagai aplikasi media social untuk berkomunikasi					
36	Teknologi informasi dan komunikasi membantu guru dalam pembelajaran					
37	Guru menjadi lebih mudah memberikan informasi dengan peserta didik dan orang lain					
38	Guru lebih mudah mendapatkan informasi materi dari media internet					
39	Pengetahuan guru bertambah dengan memanfaatkan media internet					

**Bagian II : Supervisi Akademik**

No	Pertanyaa / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
<b>Perencanaan Supervisi</b>						
1	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik diawal tahun pembelajaran					
2	Kepala sekolah membuat buku pedoman pelaksanaan program supervisi akademik					
3	Kepala sekolah menggunakan teknik kunjungan kelas dalam supervisi akademik					
4	Kepala sekolah membawa instrument supervisi pada saat observasi					
5	Kepala sekolah berpedoman dengan instrument penelitian					
6	Kepala sekolah membuat instrument supervisi akademik					
7	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan					
8	Kepala sekolah menyusun jadwal supervisi akademik					
9	Kepala sekolah rutin melaksanakan supervisi akademik					
<b>Pelaksanaan Supervisi</b>						
10	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas 1x dalam 1 semester					
11	Kepala sekolah mempersiapkan supervisi akademik					
12	Kepala sekolah menyampaikan kepada guru sebelum melakukan supervisi akademik					
13	Kepala sekolah menentukan sasaran supervisi akademik					
14	Kepala sekolah menyampaikan tujuan pelaksanaan supervisi akademik					
15	Kepala sekolah memprioritaskan program supervisi akademik					
16	Kepala sekolah melakakukan observasi secara langsung					
17	Kepala sekolah berinovasi dalam pelaksanaan supervisi akademik					
18	Kepala sekolah menggunakan strategi kepemimpinan yang baik dan tepat					
19	Guru merasa nyaman dengan kepemimpinan kepala sekolah					
20	Komunikasi kunci keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah					
<b>Evaluasi dan Tindak Lanjut</b>						
21	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara umum pada saat rapat					
22	Kepala sekolah melakukan pembinaan secara personal					
23	Pembinaan bersifat membangun dengan cara berdiskusi					
24	Kepala sekolah memberikan solusi sesuai dengan					

	permasalahan yang dihadapi					
25	Kepala sekolah melakukan diskusi untuk menentukan solusi					
26	Kepala sekolah berhati-hati dalam memberikan solusi					
27	Kepala sekolah memberikan reward bagi guru berprestasi					
28	Kepala sekolah memberikan pujian kepada semua guru					

### Bagian III : Budaya Kerja Guru

No	Pertanyaa / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
	<b>Inovasi dan keberanian mengambil resiko.</b>					
1	Guru suka mengembangkan perangkat pembelajaran					
2	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru agar melakukan inovasi pembelajaran					
3	Guru diberikan reward bagi yang berprestasi					
4	Guru mengerjakan tugas dengan tepat dan cepat					
5	Sekolah memberikan tunjangan terhadap guru yang memiliki pendidikan tinggi					
6	Guru bekerja dengan cepat dan teliti					
7	Guru menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
8	Guru memfasilitasi semua kebutuhan guru dalam pembelajaran					
9	Guru bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing					
10	Semua guru memiliki hak dan kewajiban yang sama					
11	Guru bekerja dengan senang hati tanpa paksaan					
	<b>Perhatian pada rincian.</b>					
12	Guru selalu bersemngat dalam bekerja					
13	Guru bersemnagat dalam menyelesaikan semua tugas					
14	Semua guru bekerja sama dalam menyelesaikan tugas					
15	Guru diwajibkan lulus S1 yang linier					
16	Guru diharapkan dapat tersertifikasi					
17	Guru mengikuti pelatihan dan seminar					
	<b>Orientasi hasil.</b>					
18	Guru perlu pengembangan diri					
19	Guru di ikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan					
20	Guru diberikan kebebasan dalam mengembangkan pembelajaran					
21	Hubungan antara guru kondusif dan aktif					
22	Guru merasa nyaman dalam bekerja					
23	Guru dilibatkan dalam kegiatan kepanitiaan di sekolah					
24	Saling menghargai sesama guru					
	<b>Orientasi manusia</b>					
25	Berkomunikasi secara sopan dengan semua anggota sekolah					
26	Sekolah memiliki aturan yang jelas mengenai pengangkatan pegawai tetap					
27	Guru bekerja sama dalam mewujudkan visi misi sekolah					
28	Guru salaing membantu jika ada teman yang mengalami kesulitan					
29	Guru diberikan motivasi untuk berprestasi					

30	Guru saling berkompetisi demi kemajuan sekolah					
31	Guru selalu meningkatkan kompetensi dengan mengikuti seminar dan pelatihan dari sekolah					
	<b>Orientasi tim</b>					
32	Bertanggung jawab penuh dengan pekerjaan yang sudah diberikan					
33	Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
34	Guru mengajar sesuai dengan alokasi waktu yang sudah ditentukan					
35	Guru bekerja sesuai dengan standar pelayanan sekolah					
36	Guru melakukan pelayanan yang maksimal kepada siswa dan wali murid					
	<b>Agresifitas</b>					
37	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik					
38	Kepala sekolah melakukan supervisi akademik 1kali dalam 1 semester					
39	Supervisi dilakukan dengan teknik kunjungan kelas					
40	Guru memberikan masukan yang membangun					
41	Guru berprestasi mendapat penghargaan					
42	Guru antusias mengikuti kompetisi					
43	Guru mengikuti seminar dengan penuh tanggungjawab					
44	Guru mengikuti workshop dengan penuh tanggungjawab					
45	Guru melaksanakan PTK dengan penuh tanggungjawab					
	<b>Stabilitas</b>					
46	Guru melaksanakan tugas dengan baik					
47	Guru saling memberikan kritikan yang membangun					
48	Guru saling bekerjasama dengan baik					

**Bagian IV : Motivasi Berprestasi Guru Guru**

No	Pertanyaa / pernyataan	Jawaban Responden				
		1	2	3	4	5
<b>Tanggung Jawab</b>						
1	Guru menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
2	Guru mengerjakan pekerjaan dengan semangat					
3	Guru melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Guru tidak akan meninggalkan tugas sebelum pekerjaan selesai					
<b>Mepertimbangkan Resiko</b>						
6	Guru mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan					
7	Guru mengerjakan tugas dengan keahlian					
8	Guru berusaha disiplin dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
<b>Kreatif dan Inovatif</b>						
9	Guru mengembangkan RPP agar dapat mencapai tujuan pembelajaran					
10	Guru mencari informasi-informasi untuk dapat menyelesaikan tugas seefektif dan seefesien mungkin					
11	Guru mengembangkan kegiatan pembelajaran agar lebih menarik					
12	Guru menggunakan metode pembelajaran yang tepat dan sesuai dengan materi pembelajaran					
13	Guru senang melakukan penelitian tindakan kelas					
14	Guru berani mengikuti lomba-lomba akademik					
15	Guru berani melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah					
16	Guru menciptakan metode pembelajaran baru					
<b>Memperhatikan Umpan Balik</b>						
17	Guru melakukan refleksi untuk peningkatan kompetensi diri guru					
18	Guru melakukan evaluasi terhadap kinerja yang sudah dilakukan					
19	Guru lebih senang menyelesaikan pekerjaan secara Bersama-sama					

20	Guru menyelesaikan permasalahan dengan diskusi dengan teman sejawat					
<b>Waktu Penyelesaian Tugas</b>						
21	Guru mampu menyelesaikan tugas dengan cepat					
22	Guru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
23	Guru mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab					
<b>Memiliki Tujuan</b>						
24	Guru memiliki tujuan kerja yang baik					
25	Guru memiliki perencanaan yang matang dalam pembelajaran					
26	Guru melakukan pengelolaan kelas dan pembelajaran dengan baik					









2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	2	2	2	1	4	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2					
4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4	6		
2	3	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	0		
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5		
2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3				
2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	4	4		
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0	
2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	7	
3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	6	
4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	3	3	3	4	1	1	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	3	4	2	3	1	4	1				
3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	1	4	8			
2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2			
3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	

3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2					
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2			
1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3		
3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	0	9				
3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	8					
3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	5		
2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	0	2		
3	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3
3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3			
1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3	9	5		
3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	9	1			
3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	5	
3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	4	1		
3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	0
2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4		





3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	1	3	0			
3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	0
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	6	
3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	3	4
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	7	
4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	1	2	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	2	2	1	3	7	

### HASIL KUESIONER SUPERVISI AKADEMIK

No	Kode	Jawaban Responden																										Total		
		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
1	R-1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	82
2	R-2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	79
3	R-3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	96
4	R-4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	3	69
5	R-5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	80
6	R-6	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	69
7	R-7	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	67
8	R-8	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	70
9	R-9	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	75
10	R-10	1	1	4	3	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	77
11	R-11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	78
12	R-12	2	3	3	2	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	72
13	R-13	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	74
14	R-14	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	65
15	R-15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	73
16	R-16	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3	57
17	R-17	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	1	4	4	2	79
18	R-18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	76

19	R-19	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	77	
20	R-20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	81	
21	R-21	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	77	
22	R-22	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	66	
23	R-23	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	76	
24	R-24	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	76
25	R-25	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	73	
26	R-26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	71
27	R-27	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	92
28	R-28	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	77
29	R-29	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	77
30	R-30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	93
31	R-31	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	78
32	R-32	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	1	4	3	92
33	R-33	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	89
34	R-34	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	1	1	2	59
35	R-35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	81
36	R-36	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	67
37	R-37	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	70
38	R-38	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	66
39	R-39	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	71
40	R-40	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	74
41	R-41	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	72
42	R-42	3	4	3	4	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	77

43	R-43	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	3	4	72	
44	R-44	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	65	
45	R-45	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	1	2	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	65	
46	R-46	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	61	
47	R-47	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	73	
48	R-48	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	88	
49	R-49	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	77
50	R-50	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	83
51	R-51	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	78	
52	R-52	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	4	1	68
53	R-53	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	88	
54	R-54	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	65
55	R-55	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	74	
56	R-56	4	4	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	1	3	2	74	
57	R-57	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	2	86	
58	R-58	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	72	
59	R-59	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	73	
60	R-60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
61	R-61	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	78	
62	R-62	4	4	4	4	3	3	1	2	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	4	89
63	R-63	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	93
64	R-64	3	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	68	
65	R-65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	1	72
66	R-66	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	73	

67	R-67	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	66	
68	R-68	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	3	70	
69	R-69	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	67	
70	R-70	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	1	4	3	68	
71	R-71	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	3	68	
72	R-72	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	64	
73	R-73	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	2	3	2	75	
74	R-74	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	64	
75	R-75	1	2	4	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	57	
76	R-76	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	56	
77	R-77	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	73	
78	R-78	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	89	
79	R-79	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	71	
80	R-80	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	75	
81	R-81	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	80	
82	R-82	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67
83	R-83	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	87	
84	R-84	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	79	
85	R-85	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	73	
86	R-86	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	70	
87	R-87	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	4	2	74	
88	R-88	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	74	
89	R-89	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	76	
90	R-90	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	87	





### HASIL KUESIONER MOTIVASI BERPRESTASI GURU GURU

No	Kode	Jawaban Responden																								Total		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26
1	R-1	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	71	
2	R-2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	81
3	R-3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	85
4	R-4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	68
5	R-5	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	72
6	R-6	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	66
7	R-7	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	64
8	R-8	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	64
9	R-9	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	66
10	R-10	2	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	73
11	R-11	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	68
12	R-12	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	69
13	R-13	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	61
14	R-14	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	63
15	R-15	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	62
16	R-16	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	48
17	R-17	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	62
18	R-18	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	71
19	R-19	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	74
20	R-20	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	76

21	R-21	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	67
22	R-22	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	67
23	R-23	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	71
24	R-24	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	4	4	4	72
25	R-25	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	67
26	R-26	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	69
27	R-27	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	81
28	R-28	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	68
29	R-29	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	71
30	R-30	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79
31	R-31	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	73
32	R-32	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	2	4	3	85
33	R-33	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	87
34	R-34	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	61
35	R-35	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	74
36	R-36	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	65
37	R-37	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	64
38	R-38	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	61
39	R-39	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	68
40	R-40	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	71
41	R-41	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	67
42	R-42	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	68
43	R-43	2	3	2	3	2	3	3	1	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	68
44	R-44	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	61

45	R-45	2	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	1	4	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	3	65	
46	R-46	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	59	
47	R-47	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	66	
48	R-48	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	85	
49	R-49	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	74	
50	R-50	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	73	
51	R-51	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	75	
52	R-52	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	4	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	64	
53	R-53	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	81	
54	R-54	2	3	2	2	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	72	
55	R-55	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	72	
56	R-56	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	73	
57	R-57	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	83	
58	R-58	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	70	
59	R-59	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	71	
60	R-60	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	73	
61	R-61	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	70	
62	R-62	4	4	4	4	2	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	1	3	4	4	4	2	1	3	79	
63	R-63	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	2	2	3	1	4	4	4	4	82	
64	R-64	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	64	
65	R-65	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	62
66	R-66	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	68	
67	R-67	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	59	
68	R-68	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	61	

69	R-69	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	57
70	R-70	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	60
71	R-71	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	57
72	R-72	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	54
73	R-73	3	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	65
74	R-74	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	60
75	R-75	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	46
76	R-76	3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	49
77	R-77	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	66
78	R-78	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	74
79	R-79	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	64
80	R-80	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	1	2	3	68
81	R-81	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	72
82	R-82	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	64
83	R-83	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	78
84	R-84	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	79
85	R-85	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	67
86	R-86	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	64
87	R-87	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	68
88	R-88	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	72
89	R-89	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	68
90	R-90	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	72
91	R-91	3	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	1	2	4	2	2	2	2	69
92	R-92	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	1	3	4	4	86

93	R-93	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	3	1	3	4	3	64	
94	R-94	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	71	
95	R-95	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	72	
96	R-96	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	68	
97	R-97	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	60
98	R-98	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	67	
99	R-99	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	3	3	69	
100	R-100	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	3	62	
101	R-101	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	70	
102	R-102	3	1	2	1	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	1	2	4	1	4	2	1	2	1	4	3	3	65	
103	R-103	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	70	
104	R-104	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3	3	3	61	
105	R-105	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	73	
106	R-106	3	2	2	1	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	3	64	
107	R-107	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	60	
108	R-108	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	2	2	1	3	3	2	4	3	3	76	
109	R-109	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	71	
110	R-110	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	72	
111	R-111	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4	4	4	77	
112	R-112	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	65	
113	R-113	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	1	2	3	2	4	4	2	3	3	3	78	

### HASIL KUESIONER BUDAYA KERJA GURU GURU

Jawaban Responden																												T o t a l																												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48								
4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1					
4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	1	3	1	3	1					
3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	4	9				
3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1			
3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	8			
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	1	1	8			
2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	1	2	3			
3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1		
3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2		
2	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	3	9
3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	3	2	1	2	4			



4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	3	3	1	2	4						
3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	8					
3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	9				
2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	9			
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4			
2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	4		
4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	4	2
3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	5	3	
2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	6		
3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	8		
2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	2	1	7			
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2			
4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	8		
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	7	





1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3										
3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	1	0	9							
3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	8									
3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	0	5						
2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	0	2							
3	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3				
3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	3				
1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3	9	5				
3	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	9	1						
3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	5				
3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	1	4	1		
3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	0	
2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	1	4	2
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	8	
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	3	4	2	3	1	1	3	1	1	1				







## Lampiran VI

### Hasil UJI SPSS

Variabel Profesionalisme Guru (Y)

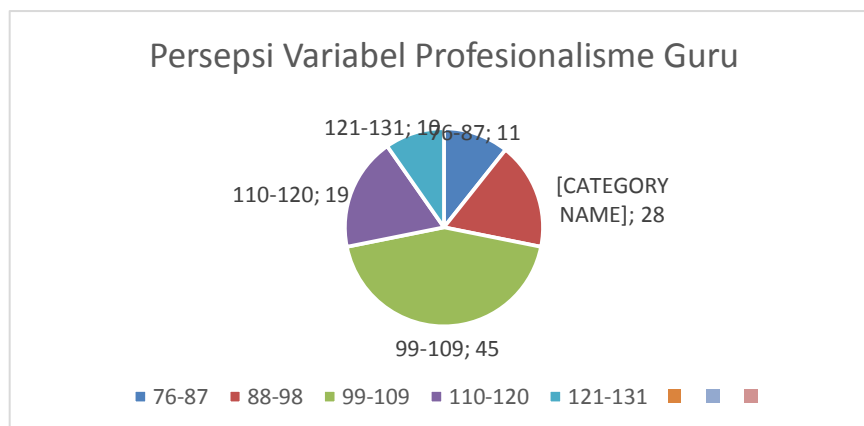
Hasil Analisis Deskriptif Profesionalisme Guru (Y)

Statistics	
Profesionalisme guru	
Valid	113
Missing	0
Mean	102,98
Median	103
Std. Deviation	12,007
Range	55
Minimum	76
Maximum	131

Hasil Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase
76 – 87	11	9,73 %
88 – 98	28	24,77 %
99 – 109	45	38,93 %
110 – 120	19	16,81%
121 – 131	10	8,84 %
Jumlah	113	100 %

Diagram Persepsi Variabel Profesionalisme Guru



### Hasil Uji Dimensi Variabel Profesionalisme Guru

<b>Communalities</b>		
	Initial	Extraction
Menguasai landasan kependidikan	1.000	.744
Menguasai materi dan tujuan pembelajaran	1.000	.707
Mengembangkan matapelajaran secara kreatif	1.000	.657
Mengembangkan keprofesionalisme secara berkelanjutan	1.000	.810
Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	1.000	.581

Extraction Method: Principal Component Analysis

### Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ )

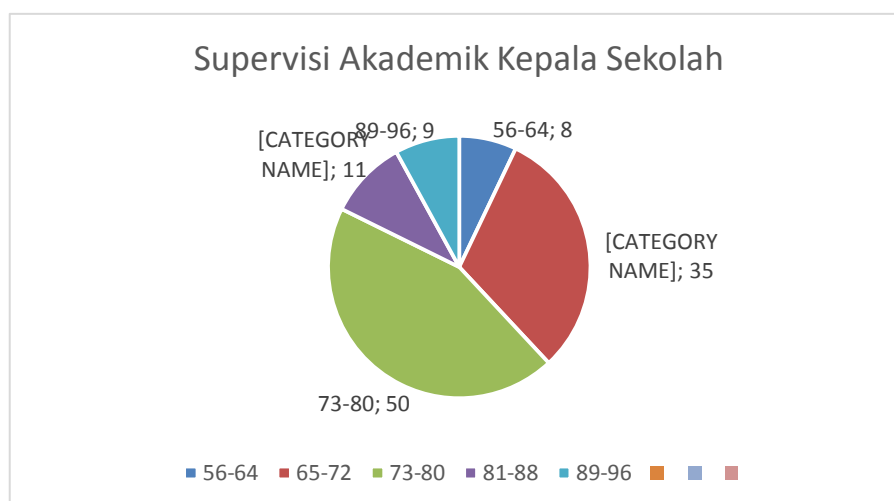
#### Hasil Analisis Deskriptif Supervisi Akademik Kepala Sekolah

<b>Statistics</b>	
<b>Supervisi Akademik Kepala Sekolah</b>	
Valid	113
Missing	0
Mean	74,65
Median	74
Std. Deviation	8,063
Range	40
Minimum	56
Maximum	96

#### Hasil Distribusi Frekuensi Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase
56 – 64	8	7,07 %
65 – 72	35	30,97 %
73 – 80	50	44,24 %
81 – 88	11	9,73 %
89 – 96	9	7,96 %
Jumlah	113	100 %

#### Diagram Persepsi Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah



## Hasil Uji Dimensi Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

<b>Communalities</b>		
	Initial	Extraction
Perencanaan Supervisi	1.000	.792
Pelaksanaan Supervisi	1.000	.905
Evaluasi dan Tindak Lanjut Supervisi	1.000	.866

Extraction Method: Principal Component Analysis

## Variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ )

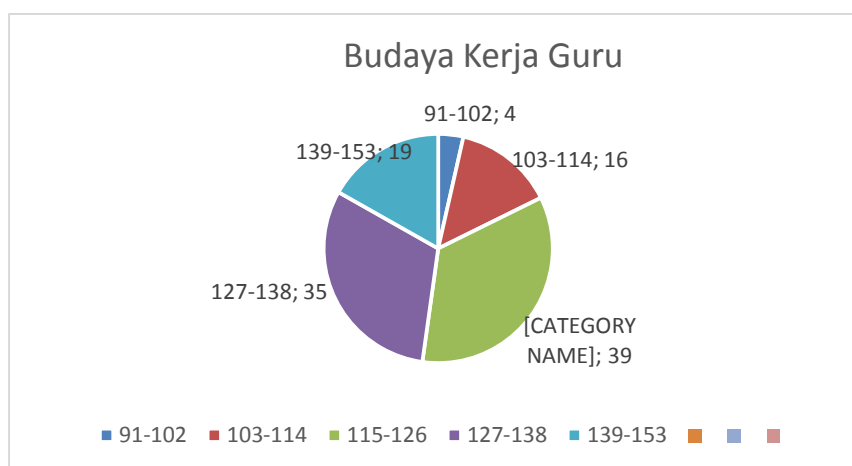
### Hasil Analisis Deskriptif Budaya Kerja Guru

<b>Statistics</b>	
Budaya Kerja Guru	
Valid	113
Missing	0
Mean	126,07
Median	125
Std. Deviation	12,871
Range	62
Minimum	91
Maximum	153

### Hasil Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase
91 – 102	4	3,53 %
103 – 114	16	14,15 %
115 – 126	39	34,51 %
127 – 138	35	30,97 %
139 – 153	19	16,81 %
Jumlah	113	100 %

### Diagram Persepsi Variabel Budaya Kerja Guru Guru



## Hasil Uji Dimensi Variabel Budaya Kerja Guru

<b>Communalities</b>		
	Initial	Extraction
Inovasi dan keberanian mengambil resiko.	1.000	.685
Perhatian pada rincian.	1.000	.694
Orientasi hasil.	1.000	.692
Orientasi manusia.	1.000	.753
Orientasi tim.	1.000	.686
Agresifitas.	1.000	.685
Stabilitas.	1.000	.686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Variabel Motivasi Berprestasi Guru Guru ( $X_3$ )

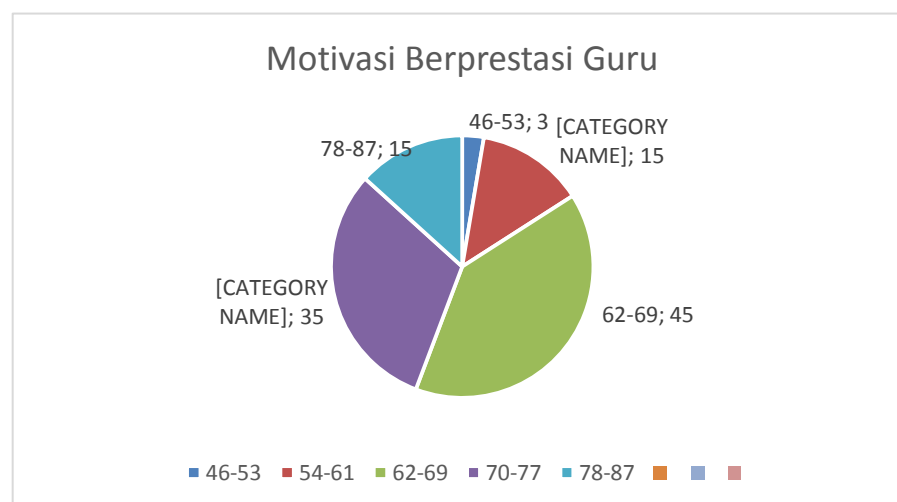
#### Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Berprestasi Guru Guru

<b>Statistics</b>	
<b>Motivasi Berprestasi Guru guru</b>	
Valid	113
Missing	0
Mean	68,71
Median	68
Std. Deviation	7,656
Range	41
Minimum	46
Maximum	87

#### Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Berprestasi Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Prosentase
46 – 53	3	2,65 %
54 – 61	15	13,27 %
62 – 69	45	39,82 %
70 – 77	35	30,97 %
78 – 87	15	13,27 %
Jumlah	113	100 %

#### Diagram Persepsi Variabel Motivasi Berprestasi Guru Guru



## Hasil Uji Dimensi Variabel Motivasi Berprestasi Guru Guru

<b>Communalities</b>		
	Initial	Extraction
Tanggung jawab	1.000	.691
Mempertimbangkan resiko	1.000	.698
Kreatif dan inovatif	1.000	.694
Memperhatikan umpan balik	1.000	.758
Waktu penyelesaian tugas	1.000	.757
Memiliki tujuan yang realistis	1.000	.757

Extraction Method: Principal Component Analysis.

## Hasil Uji Prasyarat

### 1. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Budaya Kerja Guru	Motivasi Berprestasi Guru	Profesionalisme Guru
N		113	113	113	113
Normal	Mean	74.65	126.07	68.71	102.98
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	8.063	12.871	7.656	12.007
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.040	.084	.064
	Positive	.091	.038	.084	.064
	Negative	.052	.040	.066	.043
Test Statistic		.091	.040	.084	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.088 <sup>c</sup>	.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.

### 2. Uji Linieritas

- a. Uji Linieritas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Variabel Profesionalisme Guru (Y)

#### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity	13483.759	31	434.960	13.234	.000
		Deviation from Linearity	12304.003	1	12304.003	374.360	.000
			1179.756	30	39.325	1.197	.259
	Within Groups		2662.206	81	322.867		
	Total		16145.965	112			

- b. Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Variabel Profesionalisme Guru (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Budaya Kerja Guru	Between Groups	(Combined) Linearity	13606.748	46	295.799	7.688	.000
		Deviation from Linearity	12198.615	1	12198.615	317.070	.000
			1408.133	45	31.292	.813	.767
	Within Groups		2539.217	66	38.473		
	Total		16145.965	112			

- c. Uji Linieritas Variabel Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap Variabel Profesionalisme Guru (Y)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Motivasi Berprestasi Guru	Between Groups	(Combined) Linearity	11588.094	31	373.809	6.643	.000
		Deviation from Linearity	9698.029	1	9698.029	172.348	.000
			1890.065	30	63.002	1.120	.337
	Within Groups		4557.871	81	56.270		
	Total		16145.965	112			

### 3. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.950	4.730		.835	.405
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.895	.132	.601	6.763	.000
	Budaya Kerja Guru	.646	.099	.692	6.530	.000
	Motivasi Berprestasi Guru	.601	.165	.383	3.649	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

## 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.950	4.730		.835	.405	
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.895	.132	.601	6.763	.000	.198 7.176
	Budaya Kerja Guru	.646	.099	.692	6.530	.000	.198 7.176
	Motivasi Berprestasi Guru	.601	.165	.383	3.649	.000	.198 7.176

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

## Uji Hipotesis

### a. Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

		Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Profesionalisme Guru
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.873**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

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

Koefisien korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.938	5.177		1.147	.254
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	1.300	.069	.873	18.854	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil Uji Anova Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap  
Profesionalisme Guru (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12304.003	1	12304.003	355.481	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3841.962	111	34.612		
	Total	16145.965	112			

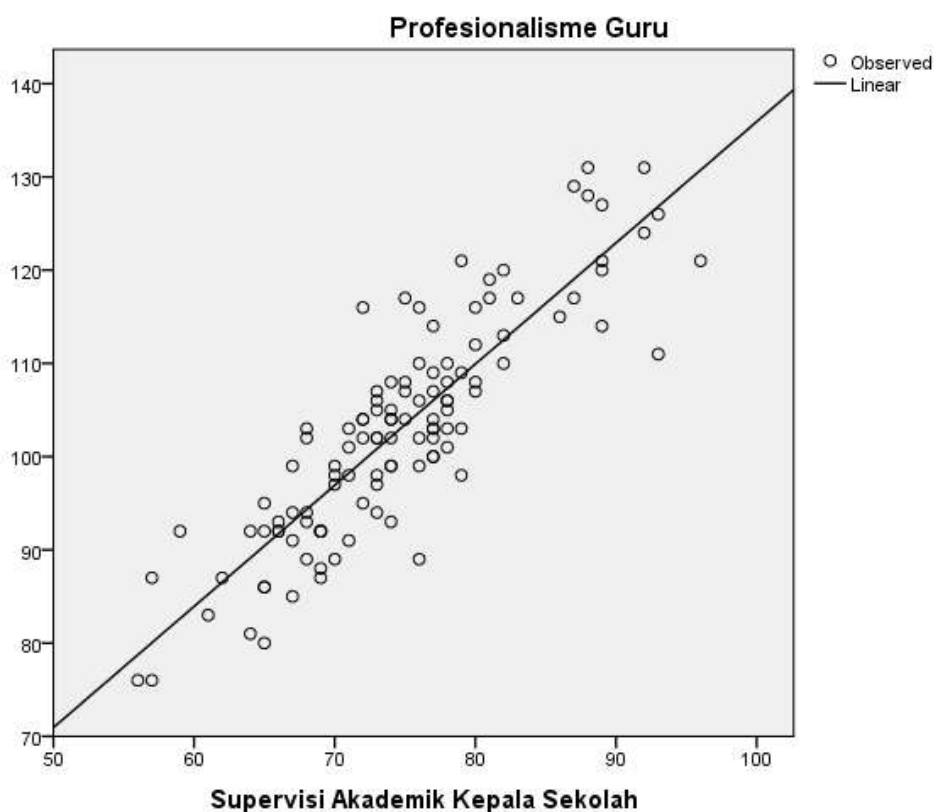
a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Hasil Uji Model R Square Variabel Supervisi Akademik Kepala  
Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.760	5.883

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepala Sekolah



Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.  
 Hasil Korelasi Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

		Budaya Kerja Guru	Profesionalisme Guru
Budaya Kerja Guru	Pearson Correlation	1	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.869**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

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

Koefisien Korelasi Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.757	5.548		.136	.892
Budaya Kerja Guru	.811	.044	.869	18.521	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil Uji Anova Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap Profesionalisme Guru (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12198.615	1	12198.615	343.027	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3947.349	111	35.562		
	Total	16145.965	112			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

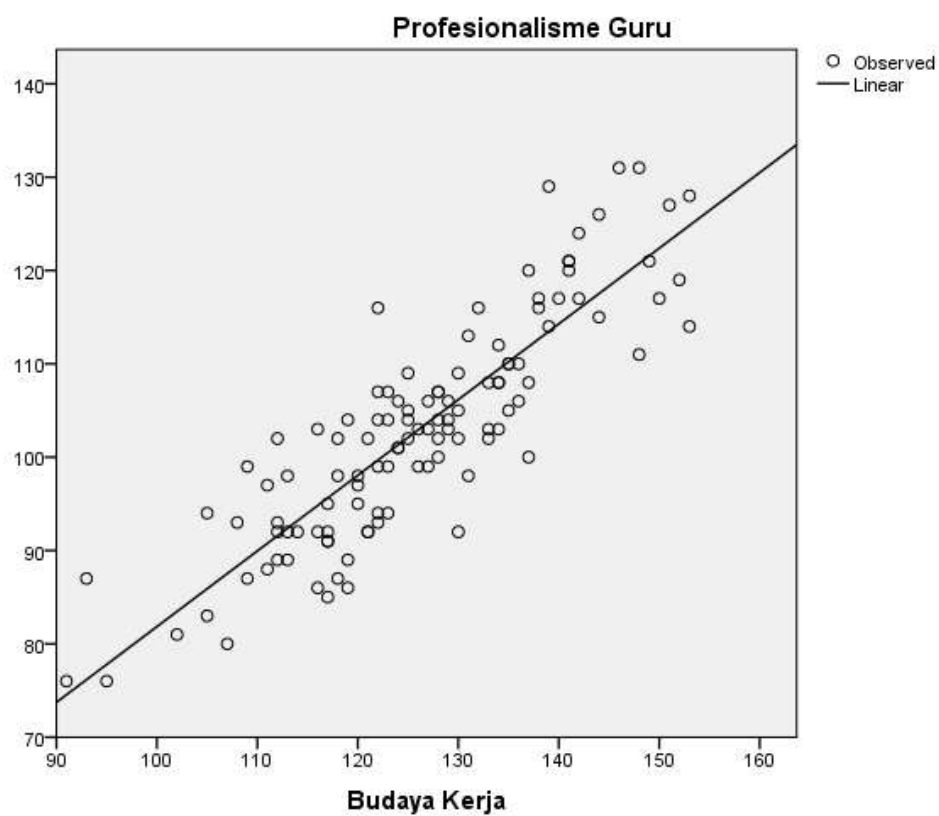
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru

Hasil Uji Model R Square Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) terhadap  
Professionalisme Guru (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.756	.753	5.963

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru



Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru  
Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang.

Hasil Korelasi Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap  
Profesionalisme Guru (Y)

		Motivasi Berprestasi Guru	Profesionalisme Guru
Motivasi Berprestasi Guru	Pearson Correlation	1	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	113	113
Profesionalisme Guru	Pearson Correlation	.775**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	113	113

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

Koefisien korelasi Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap  
Profesionalisme Guru (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	19.476	6.503		2.995	.003
	Motivasi Berprestasi Guru	1.215	.094	.775	12.921	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil Uji Anova Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap  
Profesionalisme Guru (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9698.029	1	9698.029	166.950	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6447.936	111	58.090		
	Total	16145.965	112			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

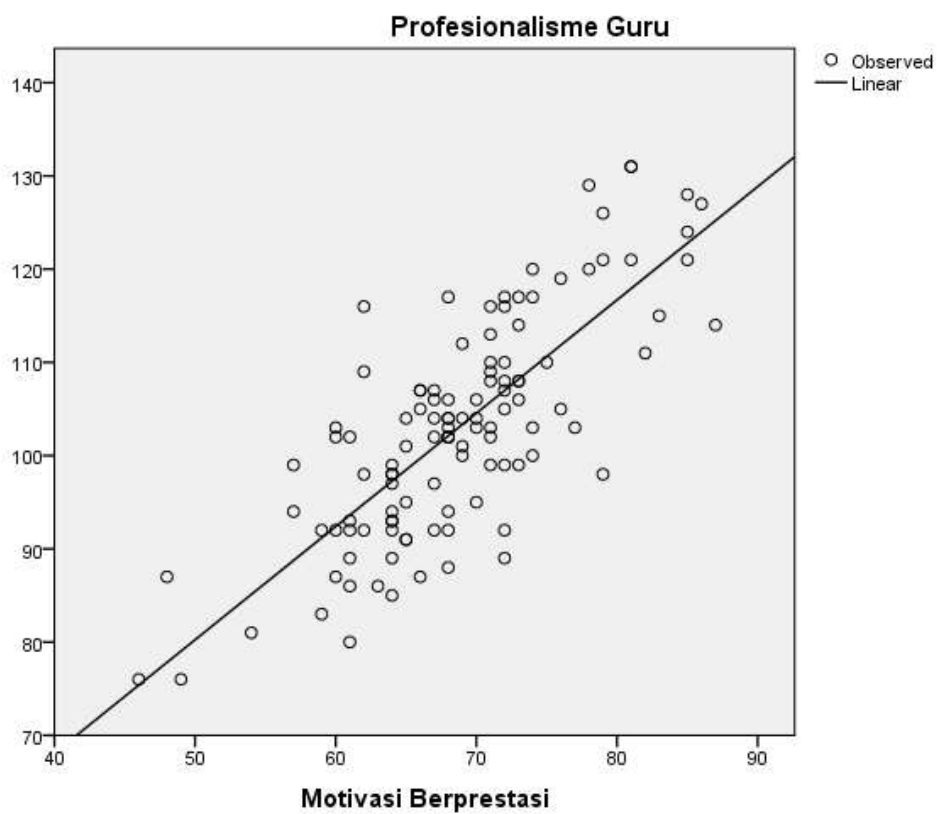
b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi Guru

Hasil Uji Model R Square Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) terhadap  
Profesionalisme Guru (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.597	7.622

a. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi Guru



### b. Regresi Linier Berganda

Koefisien Korelasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.950	4.730		.835	.405
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.895	.132	.601	6.763	.000
	Budaya Kerja Guru	.646	.099	.692	6.530	.000
	Motivasi Berprestasi Guru	.601	.165	.383	3.649	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil Uji Anova Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13390.754	3	4463.585	176.586	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2755.210	109	25.277		
	Total	16145.965	112			

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru

Uji Summary Supervisi Akademik Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Budaya Kerja Guru ( $X_2$ ) dan Motivasi Berprestasi Guru ( $X_3$ ) Terhadap Profesionalisme Guru ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 <sup>a</sup>	.829	.825	5.028

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Guru, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi Guru

Sumber data diolah tahun 2022

Lampiran VII

Foto Penelitian



**Foto Penelitian**

## Lampiran VIII

## Surat Keterangan Penelitian


**UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**  
**PASCASARJANA**

Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 – Dr. Cipto Semarang - Indonesia  
 Telp. (024) 8316377, 8448217 Email: [upgrismg@gmail.com](mailto:upgrismg@gmail.com) Homepage : [www.upgrismg.ac.id](http://www.upgrismg.ac.id)

Nomor : 056/T.51/PL/2022  
 Lampiran : -  
 Hal : **Ijin Penelitian**

21 November 2022

Yth.....  
 .....  
 .....

Kami beritahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang :

Nama : Ummi Kulsum  
 NPM : 20510119  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan

Akan mengadakan uji coba instrument dan melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian penulisan tesis dengan judul *"Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang"*.

Sehubungan dengan hal itu, mohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan ijin untuk melaksanakan penelitian di unit kerja yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Direktur,  
  
**Dr. Ngasbun Egar, S.Pd., M.Pd.**  
 NPP 956701118

Tembusan :  
 Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan

**Lampiran IX**

**Surat Telah Melakukan Penelitian  
Terlampir**