

Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri

Dian Nurwati*, Bunyamin, Rasiman
Universitas PGRI Semarang, Indonesia
*nurwatidian@gmail.com

Abstract

Professional teachers must be able to master learning planning, learning implementation, and evaluation of the learning process. The objectives of the study: 1) to determine the magnitude of the influence of academic supervision on teacher professional competence, 2) to determine the magnitude of the influence of organizational culture on teacher professional competence, 3) to determine the magnitude of the influence of teacher work motivation on teacher professional competence, and. 4) to determine the magnitude of the influence of academic supervision, organizational culture and teacher work motivation together on teacher professional competence. The research approach used is quantitative. This type of research is correlational. The population of the study was 377 teachers and the research sample was 194 teachers. Data collection using a questionnaire. The analysis technique of this study was descriptive data analysis, prerequisite tests including normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests including simple and multiple linear regression. The results of the study: 1) The influence of academic supervision has a significant effect on professional competence variables by 80.0%. 2) The influence of organizational culture has a significant effect on professional competence variables by 71.5%. 3) The influence of work motivation has a significant effect on the variable of professional competence by 70.7%. 4) The significant influence of academic supervision, organizational culture and work motivation on teacher professional competence is 82.9%. The conclusion of this study is that there is a significant influence of academic supervision, organizational culture and work motivation on teacher professional competence by 82.9%.

Keywords: *Academic Supervision; Organizational Culture; Work Motivation; Professional Competence*

Abstrak

Guru yang profesional harus dapat menguasai perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. Tujuan dari penelitian, 1) mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru, 2) mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru, 3) mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru, dan 4) untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah korelasional. Populasi penelitian 377 guru dan sampel penelitian 194 guru. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis penelitian ini 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 1) Pengaruh supervisi akademik

berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional sebesar 80,0%. 2) Pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional sebesar 71,5%. 3) Pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional sebesar 70,7%. 4) Pengaruh yang signifikan supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 82,9%. Simpulan penelitian ini ada pengaruh yang signifikan supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru sebesar 82,9%.

Kata Kunci: Supervisi Akademik; Budaya Organisasi; Motivasi Kerja; Kompetensi Profesional

Pendahuluan

Pendidikan merupakan inti dari kemajuan suatu bangsa, nasib bangsa pada masa depan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas lembaga pendidikannya, baik *formal*, *nonformal* maupun *informal* (Amanda, 2019). Maka dari itu pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan setiap insan manusia, yang dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian dari nilai-nilai yang ada, berlangsung suatu proses yang sejalan dengan tujuan utama pendidikan yaitu mengembangkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan sikap anak didik secara optimal.

Melalui pendidikan salah satu cita-cita bangsa Indonesia yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dapat terwujud, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut sesuai dengan pengertian pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 Ayat 1 bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan *spiritual* keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri, berilmu, kreatif, cakap, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Nabila, 2019). Hal ini menjadikan sekolah sebagai penyelenggara kegiatan proses belajar mengajar harus berupaya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kualitas dalam proses belajar mengajar sepenuhnya berada pada tanggung jawab guru, karena guru menduduki posisi yang sangat strategis yang akan memberikan kontribusi secara langsung terhadap peserta didik serta merupakan ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik mempunyai peran strategis dalam proses pembelajaran yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Tugas guru adalah memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh peserta didik. Kebutuhan tersebut yaitu kebutuhan berupa ilmu pengetahuan.

Guru hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugas utamanya yaitu mengajar. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas

utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan *formal*, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Selanjutnya dalam pasal 35 ayat 1 menyatakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Sebagai guru yang profesional guru harus dapat menguasai perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. Karna dari tiga komponen tersebut kompetensi guru dapat terukur dan diketahui. Perlu pengembangan diri dan pelatihan-pelatihan untuk dapat meningkatkan kompetensi guru yang nantinya akan mendorong guru untuk termotivasi dalam bekerja sehingga kompetensi guru juga akan meningkat.

Guru harus mempunyai kompetensi dalam bidang tugasnya yaitu mengajar. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Uno (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Guru sudah melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan arahan dan aturan dari sekolah namun masih banyak guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik.

Hal tersebut dapat diketahui dari permasalahan dalam proses perencanaan bahwa guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap, dapat diketahui bahwa kelengkapan perangkat pembelajaran pada setiap sekolah masih kurang dapat dilihat dari alur tujuan pembelajaran yang sudah mengumpulkan 19 sekolah atau 68% dan selanjutnya dari penyusunan modul ajar terdapat 23 sekolah atau 82% sekolah sudah membuat dan 18% sisanya sekolah belum membuat modul ajar. Hal tersebut terjadi karena guru belum paham dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang terbaru.

Kemudian modul ajar yang dibuat oleh guru sangat belum pernah dilakukan pengembangan, serta sedikitnya kegiatan kombinasi belajar guru, pelatihan dan bimbingan terhadap guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran sehingga guru yang mengumpulkan silabus, alur tujuan pembelajaran dan modul ajar masih sedikit. Hal tersebut menunjukkan rendahnya kompetensi profesional di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Melihat perangkat pembelajaran yang belum lengkap menyebabkan munculnya permasalahan dalam pelaksanaan pembelajaran bahwa guru tidak menyesuaikan antara perangkat pembelajaran dengan kegiatan pembelajaran dikelas sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai.

Permasalahan juga muncul dalam kegiatan evaluasi pembelajaran yaitu guru hanya memberikan tugas tanpa melihat kesesuaian dengan tahap tingkatan anak dan tidak sesuai dengan modul ajar karena guru tidak mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran dengan baik. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Resmiwati (2020) yang menyatakan bahwa permasalahan kompetensi profesional guru diketahui dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan guru. Perlu adanya pembinaan dan pendampingan oleh kepala sekolah terhadap guru agar dapat memperbaiki kompetensi profesional.

Bahwa setiap peserta didik memiliki potensi yang berbeda-beda dan tugas seorang guru adalah mengembangkan potensi tersebut. Kompetensi profesional dapat dikatakan baik apabila guru dapat menghantarkan peserta didik untuk dapat meraih prestasi. Hasil kerja dan karya yang baik dapat terwujud jika didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu. Guru perlu mendapatkan dorongan dan arahan dari berbagai pihak untuk dapat

meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan bermutu. Peran kepala sekolah sangat berperan penting untuk peningkatan kompetensi profesional dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Senada dengan pernyataan Mulyasa (2019) sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Berdasarkan Permendikbud nomor 6 tahun 2018 tentang kepala sekolah. Permendikbud tersebut menjelaskan bahwa tugas kepala sekolah adalah manajerial, supervisi guru dan tenaga kependidikan dan kewirausahaan. Salah satu faktor penunjang kompetensi profesional adalah supervisi kepala sekolah. Menurut Supardi (2019) pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional, supervisi yang dimaksud adalah supervisi akademik.

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan dapat membawa implikasi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Menurut Purwanto (2019) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Muwahid (2019) menyatakan ditinjau dari objek yang di supervisi ada tiga macam *supervise* yaitu (1) supervisi akademik, yang bertujuan untuk memberdayakan guru dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai tenaga profesional yang bermanifestasi dalam kinerja membelajarkan peserta didik. (2) supervisi administratif, supervisi yang diujukan pada pembinaan dalam memanfaatkan setiap sarana bagi keperluan pembelajaran dan (3) supervisi lembaga, supervisi yang berorientasi pada pembinaan aspek organisasi dan manajemen sekolah. Kegiatan supervisi melengkapi fungsi-fungsi administrasi yang ada di sekolah sebagai fungsi terakhir, yaitu penilaian terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuan. Supervisi akan memberikan inspirasi untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan jumlah lebih banyak, waktu lebih cepat, cara lebih mudah, dan hasil yang lebih baik daripada jika dikerjakan sendiri.

Supervisi mempunyai peran mengoptimalkan tanggung jawab dari semua program. Supervisi dilakukan oleh pengawas sekolah kepada kepala sekolah dan kepala sekolah kepada guru. Bagi kepala sekolah, melakukan supervisi terhadap guru mempunyai arti untuk menilai apakah program yang telah di laksanakan telah mencapai tujuan atau memerlukan evaluasi untuk pembenahan. Dari supervisi dapat diketahui kelebihan atau kekurangan dari program yang telah rencanakan dan dilaksanakan. Kepala sekolah sudah melaksanakan supervisi akademik di sekolah masing-masing, baik supervisi administrasi dan supervisi pembelajaran namun dalam pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah selama ini kurang efektif.

Hal tersebut dapat diketahui dari Perencanaan supervisi akademik bahwa kepala sekolah hanya melakukan penjadwalan supervisi saja namun tidak melakukan supervisi akademik dikarenakan banyaknya tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga pelaksanaan supervisi akademik tidak terlaksana. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan belum maksimal dikarenakan hanya 24 atau 85% kepala sekolah yang melaksanakan supervisi akademik di semester 1 dan pada semester 2 hanya 19 atau 68% kepala sekolah yang melakukan supervisi akademik dikarenakan perencanaan yang belum matang dan strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah kurang tepat sehingga pelaksanaan supervisi akademik tidak sesuai dengan perencanaan. Melihat kondisi tersebut evaluasi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat minim pembahasan dikarenakan kurangnya data serta informasi yang diperoleh kepala sekolah dalam menganalisa kompetensi profesional 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. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakhidatun (2023) yang menyatakan bahwa rendahnya hasil supervisi akademik dikarenakan kepala sekolah tidak melaksanakan supervisi secara konsisten dan kurangnya pendampingan terhadap guru. Hal itu menunjukkan pelaksanaan supervisi akademik di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang belum maksimal.

Kepala sekolah harus mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi, melakukan analisis terhadap kompetensi profesional secara objektif dan memberikan masukan atau rekomendasi bagi pengembangan kegiatan belajar mengajar ke depan. Kunjungan kelas dapat digunakan oleh kepala sekolah sebagai salah satu teknik untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung. Supervisi akademik tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kompetensi profesional salah satunya adalah budaya organisasi. Kepala sebagai pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi sekolah mempunyai tugas utama dalam upaya meningkatkan mutu sekolah agar kompetensi profesional meningkat.

Hal ini dapat terwujud apabila kepala sekolah dan dewan guru serta tenaga kependidikan di sekolah tersebut mampu melaksanakan semua tanggung jawabnya dengan baik secara rutin. Kepala sekolah beserta guru dapat membangun budaya organisasi yang baik dalam kegiatan sehari-hari di sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai *supervisor* untuk membentuk dan membudayakan kebiasaan-kebiasaan yang baik agar menciptakan budaya organisasi yang sesuai tujuan organisasi sekolah.

Budaya organisasi 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 motivasi kerja guru melibatkan semua sumber daya yang terdapat didalam organisasi atau lembaga (Ndraha, 2022). Budaya organisasi sekolah merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

Budaya organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam asas dan visi sekolah, *eksistensi* budaya organisasi memiliki peranan 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 memecahkannya di lingkungan sekolah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien. Setiap sekolah harus menciptakan motivasi kerja guru sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Budaya organisasi merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas (Hamami, 2020).

Budaya organisasi dibangun oleh pola-pola kerja yang dilakukan warganya setiap hari, kehidupan keseharian kemudian membentuk budaya sekolah yang kemudian dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi sekolah. Tradisi yang dijalankan oleh sekolah secara berulang-ulang, menjadi *ritual* kemudian muncul sebagai kultur sekolah yang terus dipertahankan anggotanya secara turun temurun, dan akan menjadi kebanggaan seluruh penghuninya. Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang semuanya

mempunyai budaya organisasi dan semua sekolah menerapkan peraturan dan kedisiplinan yang sama sesuai dengan aturan dinas pendidikan, salah satunya guru dituntut untuk berinovasi dan saling bersaing untuk meningkatkan kualitas, prestasi dan kompetensi profesional.

Masih sedikit guru yang melakukan inovasi dan bersaing untuk berprestasi baik dalam tingkat kabupaten, propinsi maupun nasional. Dari jumlah guru 377 orang hanya 25 guru yang mengikuti dan berprestasi pada tingkat kabupaten/kota sedangkan pada tingkat propinsi dan nasional belum ada satu guru yang mengikuti dan berprestasi. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pendampingan dan pelatihan terhadap guru sehingga guru tidak memiliki kompetensi profesional dan kemampuan untuk dapat berinovasi dan berprestasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa inovasi dan rasa bersaing dalam berbudaya bekerja masih rendah, dapat dibuktikan hanya 25 guru atau 6,6 % yang berprestasi pada tingkat kabupaten/kota.

Prestasi yang diperoleh merupakan tolak ukur dari rendahnya budaya organisasi dan sekolah. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena hakikatnya budaya organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi. Artinya, prestasi kerja dan pencapaian tujuan digambarkan dari ukuran sikap dan *respon* terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati secara bersama-sama untuk menjadi suatu ciri budaya di antara sesama guru dan staf di sekolah tersebut.

Pimpinan seharusnya mampu membina, mengarahkan, dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara kelompok. Pemimpin sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya yang dapat dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi sekolah mempunyai tugas yang penting yaitu membimbing dan mengarahkan guru agar menjadi guru yang profesional. Hal ini dapat terwujud apabila kepala sekolah dan guru di sekolah tersebut mampu melaksanakan semua tanggungjawabnya dengan baik secara rutin. Kepala sekolah beserta guru dapat membangun motivasi kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari di sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai *supervisor* untuk membentuk dan membudayakan kebiasaan-kebiasaan yang baik agar menciptakan motivasi kerja yang sesuai tujuan organisasi sekolah.

Setelah guru di supervisi akademik diharapkan guru menjadi termotivasi untuk dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Tuntutan dan beban kerja seorang guru sangat banyak, sehingga guru merasa kurang bergairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat guru tidak berhasil untuk mencapai tujuan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru menurut menurut Wibowo (2019) yaitu faktor intrinsik yaitu faktor dari dalam diri individu dan faktor ekstrinsik yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yang bersumber dari luar diri individu berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan bekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat kerja guru untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dibutuhkan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab melalui guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kompetensi profesional guru.

Ditemukan beberapa kenyataan masih banyak guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam bekerja berdasarkan dari hasil wawancara dengan 5 Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang dapat peneliti simpulkan bahwa guru sudah memiliki sertifikasi pendidik namun prestasi gurunya masih rendah. Hal tersebut dikarenakan kurangnya pembinaan dan arahan serta dorongan dari kepala sekolah untuk mengikuti perlombaan. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru SD Al-Ikhlas Cipete.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional sebesar 42,8%. Perlu dilakukan pembinaan oleh Pengawas dan kepala sekolah terhadap guru agar dapat memotivasi guru untuk bisa meningkatkan prestasi. Peserta didik akan lebih termotivasi untuk berprestasi jika melihat gurunya juga mempunyai prestasi dalam bidang tertentu. Prestasi guru juga dapat meningkatkan mutu akademik sekolah dan peserta didik. Tidak maksimalnya pelaksanaan supervisi akademik, kurangnya kompetensi profesional dan rendahnya motivasi kerja guru dan rendahnya kompetensi profesional.

Masalah supervisi akademik, budaya organisasi, motivasi kerja guru dan kompetensi profesional yang terjadi di atas mirip dengan yang terjadi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Sehingga penelitian tentang pengaruh supervisi akademik dan budaya organisasi, dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional masih relevan untuk diteliti. Keterbaruan penelitian ini menggunakan variabel bebas supervisi akademik, budaya organisasi, motivasi kerja guru dan variabel terikat yaitu kompetensi profesional yang dilaksanakan di tingkatan sekolah dasar.

Tarmudji (2019) kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh faktor diri atau faktor internal dan faktor situasional atau eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri individu guru yang meliputi (latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, penataran dan pelatihan). Sedangkan faktor situasional yang dapat mempengaruhi kompetensi guru meliputi (iklim, dan kebijakan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, gaji, lingkungan sosial, dan sebagainya) Widoyoko (2019) Kompetensi profesional guru dapat meningkat jika mendapatkan supervisi dari kepala sekolah. Rachmawati (2019) 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, 2019).

Sahertian (2019) 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. Selain supervisi akademik, kompetensi profesional guru juga bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi. Moeljono dalam Assagaf (2022) budaya organisasi 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 organisasi 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 (Supardi, 2019).

Fungsi dan tujuan budaya kinerja sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan, mempromosikan stabilitas sistem sosial, sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, sebagai integrator, membentuk perilaku bagi pegawai, sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok lembaga, sebagai acuan dalam menyusun perencanaan lembaga dan sebagai alat komunikasi (Tika, 2918). Kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan budaya organisasi dengan memberikan motivasi kerja kepada guru agar dapat meningkatkan kompetensi.

Menurut Uno (2019) motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Sudarwan (2021) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur *esensial*. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, *spirit* atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, *spirit* untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional. Penelitian ini mengambil lokasi di Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru berjumlah 377 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling* yang berjumlah 194 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini memiliki empat instrumen kuesioner yang dibuat berdasarkan dimensi dan indikator setiap variabelnya. Instrumen yang sudah di buat kemudian di uji validitas dan reliabilitas yang menunjukkan hasil Variabel kompetensi profesional terdiri dari 28 pernyataan, Variabel supervisi akademik terdiri dari 28 pernyataan, variabel budaya organisasi terdiri dari 48 pernyataan dan variabel motivasi kerja terdapat 28 pernyataan. Setelah valid dan reliabel dilaksanakan penelitian. Data hasil penelitian dilakukan uji prasyarat meliputi uji normalitas, multikolinearitas, linieritas, heteroskedastisitas, Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji t, dan uji F dan uji struktural. Peneiti menggunakan *software* SPSS 25 dalam mengolah data hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 1. Korelasi Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Profesional Guru

		Supervisi Akademik	Kompetensi Profesional Guru
Supervisi Akademik	<i>Pearson Correlation</i>	1	.894**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	194	194
Kompetensi Profesional Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.894**	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	194	194

Hasil analisis korelasi antara variabel supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,894. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel supervisi akademik memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompetensi profesional. Kemudian 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,720 > 1.652829$) maka variabel supervisi akademik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional guru.

Tabel 2. Uji *Summary* Variabel Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.799	3.767

Nilai *R Square* sebesar 0,799 Nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh yang kuat antara supervisi akademik (X_1) terhadap kompetensi profesional guru (Y) adalah sebesar 79,9% sedangkan 20,1% kompetensi profesional guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini berarti supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kompetensi profesional guru sekitar 79,9% (Ghozali, 2020). Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,894 yang berarti koefisien korelasi kedua variabel termasuk kategori sangat kuat.

Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi dalam rentang 0,80-1,000 dikatakan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru. Hasil penelitian tersebut memperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SD Al-Ikhlas Cipete sebesar 53,5%.

Kemudian penelitian Resmiwati (2020) yang menunjukkan ada pengaruh supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru dengan nilai koefisien $r = 0,611$. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah dapat melaksanakan supervisi akademik terhadap pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk dapat meningkatkan kompetensi profesional. Guru harus dapat merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik agar dapat mencapai tujuan pembelajaran.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 3. Korelasi Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru

		Budaya Organisasi	Kompetensi Profesional Guru
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.846**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	194	194
Kompetensi Profesional Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.846**	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	194	194

Hasil analisis korelasi antara variabel budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,846. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompetensi profesional. Kemudian 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,966 > 1.652829$) maka variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional guru.

Tabel 4. Uji *Summary* Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.714	4.495

Nilai *R Square* sebesar 0,715 nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh yang kuat antara budaya organisasi (X_2) terhadap kompetensi profesional guru (Y) adalah sebesar 71,5% sedangkan 28,5% kompetensi profesional guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kompetensi profesional guru sekitar 71,5% (Ghozali, 2020). Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,846 yang berarti koefisien korelasi kedua variabel termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi dalam rentang 0,80-1,000 dikatakan sangat kuat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru. Hasil penelitian tersebut memperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Masanah, Sunandar & Nurkolis (2019) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru sebesar 81,40%. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang baik, guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang harus terus membudayakan dan menjadi teladan kepada teman sejawat dan peserta didik. Selain itu perlu peran dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan budaya organisasi sehingga guru terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga prestasi dan kompetensi profesional akan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 5. Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru

		Motivasi Kerja	Kompetensi Profesional Guru
Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	.779**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	N	194	194
Kompetensi Profesional Guru	<i>Pearson Correlation</i>	.779**	
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	N	194	194

Hasil analisis korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,779. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kompetensi profesional. Kemudian 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,209 > 1.652829$) maka variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi profesional guru.

Tabel 6. Uji *Summary* Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.707	.705	5.284

Nilai *R Square* sebesar 0,707 nilai ini memiliki arti bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi kerja (X_3) terhadap kompetensi profesional guru (Y) adalah sebesar 70,7% sedangkan 29,3% kompetensi profesional guru (Y) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh dengan kategori sedang terhadap kompetensi profesional guru sekitar 70,7% (Ghozali, 2020). Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,779 yang berarti koefisien korelasi kedua variabel termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa koefisien korelasi dalam rentang 0,80-1,000 dikatakan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru SD Al-Ikhlas Cipete sebesar 42,8%. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Resmiwati (2020) juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap Kompetensi Profesional guru dengan nilai koefisien $r = 0,694$ atau memiliki kekuatan Moderat dan positif. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang baik, guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang harus terus mempunyai semangat dan motivasi kerja yang baik. Selain itu perlu peran dari kepala sekolah untuk dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga guru terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga prestasi dan kompetensi profesional akan menjadi lebih baik.

4. Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pengaruh supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	.578	2.550		.227	.821
	Supervisi Akademik	.626	.064	.608	9.717	.000
	Budaya Organisasi	.117	.045	.177	2.613	.000
	Motivasi Kerja	.172	0.51	.173	3.361	.000

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 0,578 + 0,626 X_1 + 0,117 X_2 + 0,172 X_3$. Berdasarkan analisa nilai koefisien regresi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja maka kompetensi profesional juga akan meningkat.

Tabel 8. Uji Summary Supervisi Akademik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.829	.826	3.505

Nilai *R Square* sebesar 0,829 Nilai tersebut menunjukkan variasi Kompetensi Profesional Guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Supervisi Akademik (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara bersama-sama sebesar 82,9% yang berarti *koefisien determinasi* variabel termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa *koefisien determinasi* dalam rentang 0,80-1,100 dikatakan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara Supervisi Akademik (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y).

Kemudian nilai *koefisien korelasi* r adalah sebesar 0,910 yang berarti *koefisien korelasi* variabel termasuk kategori sangat kuat. Hal ini sesuai dengan Sugiyono (2022) yang menyatakan bahwa *koefisien korelasi* dalam rentang 0,80-1,100 dikatakan sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh sangat kuat antara supervisi Akademik (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y). Hasil penelitian tersebut memperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) Ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru SD Al-Ikhlas Cipete sebesar 54,65%. Resmiwati (2020) ada pengaruh supervisi akademik dan motivasi terhadap Kompetensi Profesional guru sebesar 55,4%. Melihat hasil di atas dibutuhkan supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja yang baik agar dapat meningkatkan kompetensi profesional. Guru diharapkan selalu mempersiapkan diri, meningkatkan kinerja guna menciptakan peserta didik yang berprestasi. Diperlukan suatu kesungguhan dari setiap guru untuk meningkatkan kompetensi profesional guna meraih prestasi yang maksimal.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang positif signifikan supervisi akademik terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang dapat diketahui dari hasil perhitungan persamaan regresi $\hat{Y} = 6,223 + 0,921 X_1$. Kemudian nilai r_{hitung} sebesar 0,894 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,720 > 1.652829$). Hasil *koefisien determinasi* pengaruh variabel X₁ terhadap Y adalah sebesar 79,92%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang dapat diketahui dari hasil perhitungan persamaan regresi $\hat{Y} = 4,177 + 0,557 X_2$. Kemudian nilai r_{hitung} sebesar 0,846 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,966 > 1.652829$). Hasil *koefisien determinasi* pengaruh variabel X₂ terhadap Y adalah sebesar 71,5%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang dapat diketahui dari hasil perhitungan persamaan $\hat{Y} = 17,243 + 0,774 X_3$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,209 > 1.652829$). Kemudian nilai *koefisien korelasi* r adalah sebesar 0,779. Hasil *koefisien determinasi* pengaruh variabel X₃ terhadap Y adalah sebesar 70,7%. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang yang dapat diketahui dari hasil perhitungan persamaan $\hat{Y} = 0,578 + 0,626 X_1 + 0,117 X_2 + 0,172 X_3$ Kemudian nilai *koefisien korelasi* r adalah sebesar 0,910. Hasil *koefisien determinasi* pengaruh variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y adalah sebesar 82,9%.

Daftar Pustaka

- Amanda, M. (2019). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Sarjana Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(1), 149-154.
- Arikunto, S. (2019). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assagaf, Y. (2022). Pengaruh Motivasi kerja guru Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 21
- Ghozali, I. D. (2020). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2*. Semarang: Undip.
- Hamami, T. D. (2020). Budaya Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(2), 241-254.
- Mulyasa, E. (2019). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muwahid, S. (2019). *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktek dalam Mengembangkan SDM Guru*. Surabaya: Acima Publishing.
- Nabila, H. R. (2019). Efektivitas Problem Solving Materi Asam-Basa Dalam Meningkatkan Hots Ditinjau Dari Kemampuan Akademik. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Kimia*, 7(2), 1-15.
- Ndraha, T. (2022). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurjaya, A. S. R., & Rizal, A. S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Profesional. *Jurnal Kajian Agama Hukum dan Pendidikan Islam (KAHPI)*, 3(1).
- Purwanto, M. N. (2019). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remadja Karya.
- Rachmawati, T., & Daryanto. (2019). *Supervisi Pembelajaran Inspeksi Meliputi: Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstration*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sinaga, R., Napitupupu, E., & Siallagan, S. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di SMP Swasta Parulian 2 P Mandala Medan. *Jurnal Prointegrita*, 4(3), 460-470.
- Supardi. (2019). *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Sahertian, P. (2019). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumerdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan, D. (2021). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, H. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tarmudji, T. T. (2019). *Etika dan Kepribadian Guru*. Semarang: Unnes Press.
- Uno, H. (2019). *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wakhidatun, N. (2023). Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru SD di Kabupaten Demak. *JPAI: Jurnal Perempuan dan Anak Indonesia*, 2(1).
- Wibowo, S. (2019). *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Widoyoko, E. (2019). *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.