

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

Ummi Kulsum¹, Yovitha Yuliejantiningih², Rasiman³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas PGRI Semarang

Email : ummi7097@gmail.com

Abstrak

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.

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

Abstract

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*

A. PENDAHULUAN

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 professional (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). 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 efektif. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kota Semarang yang menyatakan bahwa: “perencanaan supervisi akademik 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) 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.

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 rendah. 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 ke sekolah dan terlambat masuk ke dalam kelas untuk memberikan pembelajaran. Hal tersebut 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 Kortsapen Semarang Tengah, 30 Maret 2022). Hal tersebut dikarenakan rendahnya Budaya Kerja Guru guru untuk menjadi teladan bagi teman sejawat dan peserta didik sehingga masih banyak ditemui keterlambatan guru dalam berangkat bekerja.

Melihat hasil temuan di atas Kepala Kortsapen 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 Kortsapen Kecamatan Semarang Tengah yang menyatakan bahwa “masih sedikit guru yang melakukan inovasi dan pengembangan agar dapat berprestasi baik dalam tingkat kota, provinsi maupun nasional, dikarenakan guru merasa sudah puas dalam menjalankan pekerjaan sehingga menurunkan semangat dan motivasi untuk berinovasi serta berprestasi” (Wawancara Kepala Kortsapen Semarang Tengah, 30 Maret 2022).

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.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru, 2) untuk menganalisis pengaruh Budaya Kerja Guru guru terhadap profesionalisme guru, 3) untuk menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi Guru guru terhadap profesionalisme guru, dan 4) untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, Budaya Kerja Guru dan Motivasi Berprestasi Guru guru secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Semarang Tengah

Maulidah (2017: 10) “Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran”. 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.

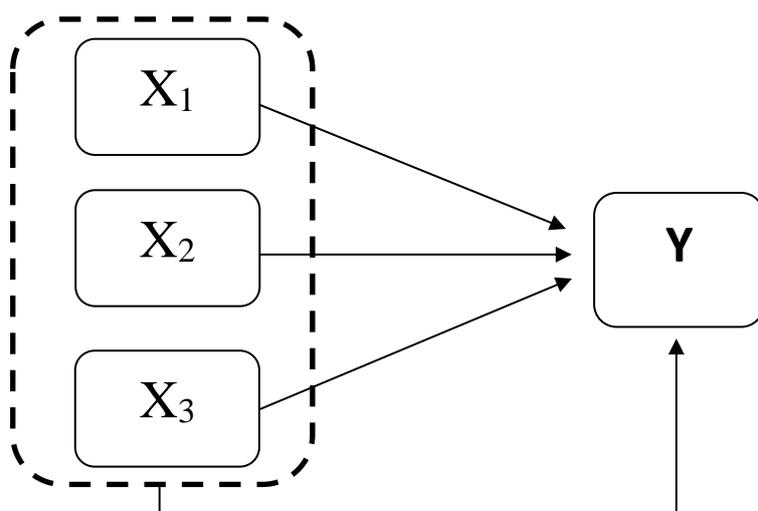
Tatang (2017: 99) Supervisi merupakan kegiatan untuk membantu tugasnya secara baik. Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Dimensi supervisi akademik yang dibedakan 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.

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. 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

Woolfolk dalam Myres (2014: 27) motivasi berprestasi guru adalah suatu keinginan untuk berhasil, berusaha keras dan mengungguli berdasarkan suatu standard mutu tertentu. Dimensi Motivasi Berprestasi Guru 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.

B. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Dasar Negeri Koordinator Satuan Pendidikan Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional.



Gambar 1 Desain Penelitian

Populasi penelitian ini 158 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 113 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Analisis data penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linieritas. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS 22.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

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

- 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.

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

- 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.

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

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

D. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

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

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: Mediatara.
- 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: BPF
- 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 Prasajo & 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 PrestasiSiswa 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