



## Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora

Isti Rilowati<sup>1✉</sup>, Noor Miyono<sup>2</sup>, Titik Haryati<sup>3</sup>

(1) SDN Pulo, Kecamatan Kedungtuban, Kabupaten Blora,

(2,3) Manajemen Pendidikan, Program Magister Pascasarjana,

Universitas PGRI Semarang

Email: [istirilowati90@guru.sd.belajar.id](mailto:istirilowati90@guru.sd.belajar.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah kenyataan yang menunjukkan rendahnya profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. Faktor yang memengaruhi profesionalisme guru diantaranya adalah supervisi akademik, budaya kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh supervisi akademik, budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel penelitian adalah 159 guru. Uji prasyarat analisis penelitian ini meliputi analisis uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, dan uji multikolinearitas. Uji hipotesis meliputi uji regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian adalah: (1) terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $Y = 20,724 + 0,757X$ , kekuatan korelasi sebesar 0,751 dengan pengaruh sebesar 56,4%; (2) terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $Y = 21,367 + 0,833X$ , kekuatan korelasi sebesar 0,765 dengan pengaruh sebesar 58,5%; (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $Y = 18,210 + 0,835X$ , kekuatan korelasi sebesar 0,797 dengan pengaruh sebesar 63,5%; dan (4) terdapat pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $Y = 12,968 + 0,218X_1 + 0,170X_2 + 0,491X_3$ , kekuatan korelasi sebesar 0,810 dengan pengaruh sebesar 64,9%. Saran dari peneliti adalah : (1) melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme guru; (2) melaksanakan pembinaan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi; (3) memotivasi guru agar

mempunyai budaya kerja yang baik; dan (4) melaksanakan kebijakan peningkatan kesejahteraan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Profesionalisme Guru, Supervisi Akademik, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja*

#### Abstract

The background to this research is the reality that shows the low professionalism of elementary school teachers in Kedungtuban District, Blora Regency. Factors that influence teacher professionalism include academic supervision, work culture and job satisfaction. The purpose of this study was to investigate the effect of academic supervision, work culture and job satisfaction on the professionalism of elementary school teachers in Kedungtuban District, Blora Regency. This study uses a quantitative research approach. The number of research samples is 159 teachers. The analysis prerequisite test of this research includes analysis of normality test, linearity test, homogeneity test, and multicollinearity test. Hypothesis testing includes simple regression tests and multiple regression tests. The results of the study are: (1) there is an effect of academic supervision on teacher professionalism which is expressed by the regression equation  $Y = 20.724 + 0.757X$ , the strength of the correlation is 0.751 with an effect of 56.4%; (2) there is an influence of work culture on teacher professionalism which is expressed by the regression equation  $Y = 21.367 + 0.833X$ , the correlation strength is 0.765 with an effect of 58.5%; (3) there is an effect of job satisfaction on teacher professionalism as expressed by the regression equation  $Y = 18.210 + 0.835X$ , a correlation strength of 0.797 with an effect of 63.5%; and (4) there is an effect of academic supervision, work culture, and job satisfaction on teacher professionalism which is expressed by the regression equation  $Y = 12.968 + 0.218X_1 + 0.170X_2 + 0.491X_3$ , a correlation strength of 0.810 with an effect of 64.9%. Suggestions from researchers are: (1) carry out education and training to improve teacher professionalism; (2) carry out coaching for school principals in carrying out supervision; (3) motivating teachers to have a good work culture; and (4) implement welfare improvement policies to increase job satisfaction.

Keywords: *Teacher Professionalism, Academic Supervision, Work Culture, Job Satisfaction*

#### PENDAHULUAN

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

Bentuk reformasi birokrasi yang ditempuh pemerintah terkait dengan upaya peningkatan mutu serta menerapkan relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan sesuai

dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pada regulasi tersebut salah satunya mempunyai tujuan untuk mengarahkan agar pelaksanaan pengembangan kurikulum dapat dilaksanakan secara optimal.

Menurut Kunandar (2017:47) profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Menurut Saud (2013:50-51) ada empat aspek profesionalisme guru, yaitu : (1) merencanakan proses belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin/ mengelola proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) menguasai bahan pelajaran.

Sedangkan menurut Tarsa (2014:6) Seorang guru dikatakan profesional jika dapat menjalankan tugasnya dengan baik (dengan profesional) yakni dengan memiliki kompetensi keguruan. Seorang guru minimal empat kompetensi keguruan yaitu: (1) penguasaan materi pembelajaran, (2) pemahaman akan peserta didik, (3) penguasaan pada proses pembelajaran, dan (4) pengembangan kepribadian dan keprofesionalan.

Hamalik (2016:40) menyatakan bahwa seorang yang profesional adalah seorang yang dapat menjalankan kompetensi dasar pada profesi yang diikutinya dengan baik. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa profesionalisme guru yang ada belum optimal dan perlu ditingkatkan. Salah satu penentu profesionalisme guru adalah dukungan dari kepala sekolah. Dukungan yang bisa diberikan adalah pelaksanaan supervisi akademik yang terprogram.

Hasil penelitian yang dilakukan Mulyani, Muhdi, dan Miyono (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMP Di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga" menjelaskan 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.

Menurut Wahyudi (2014:99) supervisi akademik merupakan "Bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik".

Lebih lanjut supervisi akademik menurut Mulyasa (2013:249) adalah “Bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera”.

Fungsi supervisi akademik dimaksud dilaksanakan sepenuhnya oleh kepala sekolah, sehingga keberadaan supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap guru dapat membantu guru dalam pengembangan profesionalismenya sehingga diduga akan dapat memperbaiki situasi proses belajar-mengajar yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Admodiwirjo, 2015:82).

Agar supervisi akademik dapat dilaksanakan secara komperhensif dan mendapatkan hasil yang maksimal oleh kepala sekolah, menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 sebagaimana telah diubah dengan Permendikbud nomor 6 tahun 2018 harus berpedoman pada indikator : (1) merencanakan program supervisi akademik, (2) melaksanakan supervisi akademik, (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik

Hal lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru adalah budaya kerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mulyani, Muhdi, dan Miyono (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMP Di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga”. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme sebesar 53.8%, sisanya 46.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Nawawi (2013:65) budaya kerja guru dipandang sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh guru dalam lingkup sekolah, dalam konteks negatif kebiasaan tersebut dimaknai dengan perilaku melanggar aturan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015: 113) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Sentono (2018:69) “Budaya pada intinya adalah nilai dan norma yang berlaku di suatu organisasi dan dianut oleh para anggota”. Tiap organisasi seharusnya memiliki nilai masing-masing yang sebaiknya merupakan nilai-nilai dari seluruh anggota. Nurhadijah (2017:7) menyebutkan bahwa aspek budaya kerja adalah sebagai berikut: (1) Disiplin, (2) Keterbukaan, (3) Saling menghargai, dan (4) Kerjasama.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Sikap positif tersebut akan

menumbuhkan profesionalisme seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja akan membuat guru berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Narsih (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Profesionalisme Guru SMKN 23 Jakarta Utara" diantaranya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru.

Menurut Wibowo (2017:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sementara menurut Sutrisno (2015 : 75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Wirawan (2015:285) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi, perasaan, dan sikap orang mengenai berbagai aspek dalam pekerjaannya. Persepsi tersebut dapat positif yang menimbulkan kepuasan kerja dan persepsi negatif yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Dimensi kepuasan kerja menurut Wirawan (2015:286) adalah pekerjaan, kondisi kerja, lingkungan kerja, sekuritas pekerjaan, kompensasi, jaminan kesehatan, karier, kebijakan organisasi, kepemimpinan, hubungan teman sekerja, penghargaan, quality of work life, otonomi melaksanakan pekerjaan dan jaminan pensiun.

Menurut Sopiah (dalam Hamali, 2016:206) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah : promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervise, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang mendasarkan pada angka-angka statistik sebagai bahan analisis dan kajiannya (Sugiyono, 2016 7). Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian ex post facto (non eksperimen). Menurut Sukardi (2013:174) menjelaskan mengenai ex post facto bahwa " penelitian ex post facto merupakan penelitian di mana rangkaian variabel-variabel bebas telah terjadi, ketika peneliti mulai melakukan pengamatan terhadap variabel terikat".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora sebanyak 264 guru yang berasal dari 35 sekolah dasar di

Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:117).

Besarnya jumlah guru dapat berakibat kurang efisiennya sebuah penelitian, oleh karena itu peneliti mengambil langkah intervensi lebih lanjut guna penetapan sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:118). Setelah dirumuskan menggunakan Slovin maka pada penelitian ini didapatkan sampel sejumlah 159 responden, yang dalam penentuan pengambilan sampel kepada responden nantinya menggunakan teknik proportional stratified random sampling.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian (Ghozali, 2013). Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner. Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert dengan 5 pilihan jawaban pada setiap item pernyataan. Sebelum kuisoner dibuat terlebih dahulu dibuat kisi-kisi untuk setiap variabel.

Arikunto (2013:101) mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai teknik, diantaranya penggunaan tes, penggunaan angket/kuesioner, penggunaan metode interview/wawancara, penggunaan metode observasi, dokumentasi. Penelitian ini akan menggunakan angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda centang pada kolom atau tempat yang sesuai, sedangkan angket campuran adalah gabungan dari angket terbuka dan tertutup (Arikunto, 2013:102).

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Selanjutnya dilakukan uji linearitas, uji homogenitas, dan uji multikolinearitas.

Uji hipotesis dilakukan untuk menetapkan metode analisis yang digunakan oleh peneliti. Sugiyono (2016: 64) mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Persamaan regresi sederhana dan regresi ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana 1 (Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Profesionalisme Guru)

Hasil uji korelasi variabel supervisi akademik terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel supervisi akademik dengan variabel profesionalisme guru. Nilai korelasi variabel supervisi akademik terhadap variabel profesionalisme guru adalah 0,751. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel supervisi akademik terhadap variabel profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Uji ANOVA untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung diperoleh 203,023. Nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $203,023 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru melalui uji Summary menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 56,4%. Sisanya yaitu sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam menentukan persamaan regresi dilakukan dengan uji Coefficients. Hasil uji Coefficients menunjukkan koefisien supervisi akademik terhadap profesionalisme guru dengan hasil nilai konstanta 20,724 dan nilai koefisien 0,757. Sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 20,724 + 0,757X$ . Nilai t hitung sebesar 3,708 dengan sig. 0,000. Nilai t tabel 1,97539, maka diperoleh perbandingan t hitung  $> t$  tabel atau  $3,708 > 1,97539$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik terhadap profesionalisme guru.

#### Analisis Regresi Sederhana 2 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru)

Hasil uji korelasi variabel budaya kerja terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel budaya kerja dengan variabel profesionalisme guru. Nilai korelasi variabel budaya kerja terhadap variabel profesionalisme guru adalah 0,765. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya kerja terhadap variabel profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Uji ANOVA untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung diperoleh 221,250. Nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $221,250 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui uji Summary menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,585. Hal ini menunjukkan bahwa

budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 58,5%. Sisanya yaitu sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam menentukan persamaan regresi dilakukan dengan uji Coefficients. Hasil uji Coefficients menunjukkan koefisien budaya kerja terhadap profesionalisme guru dengan hasil nilai konstanta 21,367 dan nilai koefisien 0,833. Sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 21,367 + 0,833X$ . Nilai t hitung sebesar 4,020 dengan sig. 0,000. Nilai t tabel 1,97539, maka diperoleh perbandingan t hitung > t tabel atau  $4,020 > 1,97539$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru.

### Analisis Regresi Sederhana 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru)

Hasil uji korelasi variabel kepuasan kerja terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel profesionalisme guru. Nilai korelasi variabel kepuasan kerja terhadap variabel profesionalisme guru adalah 0,797. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel profesionalisme guru termasuk kategori "kuat".

Uji ANOVA untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung diperoleh 272,688. Nilai F hitung > F tabel yaitu  $272,688 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru melalui uji Summary menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,635. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 63,5%. Sisanya yaitu sebesar 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam menentukan persamaan regresi dilakukan dengan uji Coefficients. Hasil uji Coefficients menunjukkan koefisien kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru dengan hasil nilai konstanta 18,210 dan nilai koefisien 0,835. Sehingga diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 18,210 + 0,835X$ . Nilai t hitung sebesar 3,655 dengan sig. 0,000. Nilai t tabel 1,97539, maka diperoleh perbandingan t hitung > t tabel atau  $3,655 > 1,97539$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru.

### Analisis Regresi Berganda (Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru)

Hasil uji korelasi variabel supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja



terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai Sig. F Change adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja dengan variabel profesionalisme guru. Nilai korelasi variabel supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel profesionalisme guru adalah 0,810. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel profesionalisme guru termasuk kategori "sangat kuat".

Uji ANOVA untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel profesionalisme guru menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung diperoleh 98,506. Nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $98,506 > 2,66$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru melalui uji Summary menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme guru sebesar 64,9%. Sisanya yaitu sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam menentukan persamaan regresi dilakukan dengan uji Coefficients. Hasil uji Coefficients menunjukkan koefisien supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru dengan hasil nilai konstanta 12,968; nilai koefisien supervisi akademik 0,218; nilai koefisien budaya kerja 0,170; nilai koefisien kepuasan kerja 0,491. Sehingga diperoleh persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 12,968 + 0,218X_1 + 0,170X_2 + 0,491X_3$ . Nilai t hitung sebesar 2,517 dengan sig. 0,000. Nilai t tabel 1,97539, maka diperoleh perbandingan t hitung  $> t$  tabel atau  $2,517 > 1,97539$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru.

## SIMPULAN

Kepala sekolah yang melakukan perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik dengan baik, terbukti mampu meningkatkan profesionalisme guru. Besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah 56,4%. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah  $20,724 + 0,757X$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan jika supervisi akademik dalam keadaan konstan maka profesionalisme guru sebesar 20,724; dan jika supervisi akademik meningkat sebesar 1 point, maka

profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar 0,757 point.

Guru yang memiliki budaya disiplin, budaya keterbukaan, budaya saling menghormati, dan budaya kerjasama, terbukti mampu meningkatkan profesionalismenya. Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah 58,5%. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah  $21,367 + 0,833X$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan jika budaya kerja dalam keadaan konstan maka profesionalisme guru sebesar 21,367; dan jika budaya kerja meningkat sebesar 1 point, maka profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar 0,833 point.

Guru yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap keamanan kerja, kepuasan terhadap kompensasi, dan kepuasan terhadap pengembangan karir, terbukti mampu meningkatkan profesionalismenya. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah 63,5%. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah  $18,210 + 0,835X$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan jika kepuasan kerja dalam keadaan konstan maka profesionalisme guru sebesar 18,210; dan jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 point, maka profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar 0,835 point.

Dimensi pada profesionalisme guru yaitu penguasaan materi pembelajaran, pemahaman terhadap peserta didik, penguasaan pada proses pembelajaran, serta pengembangan kepribadian dan keprofesionalan akan berjalan dengan baik jika ditunjang dengan pelaksanaan supervisi akademik yang baik, budaya kerja yang baik, dan kepuasan kerja guru yang baik pula. Besarnya pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah 64,9%. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dari hasil penelitian ini adalah  $Y = 12,968 + 0,218X_1 + 0,170X_2 + 0,491X_3$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan jika supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan maka profesionalisme guru sebesar 12,968; jika supervisi akademik meningkat sebesar 1 point, maka profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar 0,218 point dengan asumsi budaya kerja dan kepuasan kerja konstan; jika budaya kerja meningkat sebesar 1 point, maka profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar 0,170 point dengan asumsi supervisi akademik dan kepuasan kerja konstan; dan jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 point, maka profesionalisme guru juga akan meningkat sebesar 0,491 point dengan asumsi supervisi akademik dan budaya kerja konstan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admodiwirjo, Soebagio. 2015. Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2005. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standart Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2018. Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. Jakarta: Depdiknas
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A.Y. 2016. Strategi Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service
- Hamalik, Oemar. 2016. Proses Belajar Mengajar. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Kunandar. 2017. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mulyani, Muhdi, Miyono. 2021. "Pengaruh Supervisi Akademik Dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMP Di Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga". Jurnal Manajemen Pendidikan Volume 10 Nomor 1
- Mulyasa, E. 2013. Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Narsih. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Profesionalisme Guru SMKN 23 Jakarta Utara". UTILITY (Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi) Volume 1, No. 1
- Nawawi, Hadari. 2013. Administrasi Pendidikan. Jakarta : Gunung Agung
- Nurhadijah. 2017. "Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara". E-journal Administrasi Negara. Vol. V, No. 1
- Saud, Udin Syaefudin. 2013. Pengembangan Profesi Guru. Bandung: Alfabeta
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2018. Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sukardi. 2013. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya. Jakarta: Bumi Aksara

- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Tarsa. 2014. Basic Kompetensi Guru (Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS). Jakarta: Biro Kepegawaian Sekretariat Jendral Depag RI
- Wahyudi. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press
- Wirawan. 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.