

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, KOMPETENSI PROFESIONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN BANYUMANIK KOTA SEMARANG

Nanik Juniarti¹, Maryanto², Ngasbun Egar³

^{1,2,3}Manajemen Pendidikan Universitas UPGRIS Semarang

E-mail : nanikjuniarti21@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Sebagai tenaga yang profesional, guru harus dapat mengelola proses pembelajaran dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tujuan dari penelitian ini untuk: 1) mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru, 2) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru, 3) mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, dan 4) mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik, kompetensi profesional dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian korelasi asosiatif. Populasi penelitian ini 342 guru dan sampel penelitian 184 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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) Korelasi supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,897. Pengaruh supervisi akademik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru sebesar 80,4%. 2) Korelasi kompetensi profesional terhadap kinerja guru sebesar 0,906. Pengaruh kompetensi profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru sebesar 82,1%. 3) Korelasi budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,854. Pengaruh variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah sebesar 72,9%. 4) Pengaruh yang signifikan supervisi akademik, kompetensi profesional dan budaya kerja terhadap kinerja guru dengan persamaan $\hat{Y} = 1,811 + 0,476 X_1 + 0,744 X_2 + 0,114 X_3$. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,926. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 85,8%. Simpulan penelitian ini adalah Pengaruh yang signifikan supervisi akademik, kompetensi profesional dan budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 85,8%. Penulis menyarankan agar kepala sekolah dapat melakukan refleksi dan evaluasi dengan meningkatkan intensitas supervisi. Kepala sekolah dapat melakukan motivasi dan pembinaan agar memacu guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berorientasi pada hasil sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: *Kinerja guru, Supervisi Akademik, Kompetensi Profesional, Budaya Kerja*

Abstract

Teacher performance can be interpreted as a teacher who can carry out their duties professionally. As professionals, teachers must be able to manage the learning process from the planning, implementation, and evaluation stages. The purpose of this research is to: 1) find out the influence of academic supervision on teacher performance, 2) find out the influence of professional competence on teacher performance, 3) find out the influence of work culture on teacher performance, and 4) find out the influence of

academic supervision, professional competence and work culture together on teacher performance. The research approach used is quantitative. This type of research uses associative correlation research. The population of this research is 342 teachers and the research sample is 184 teachers. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is descriptive data analysis, prerequisite test which includes normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, linearity test and hypothesis test including simple and multiple linear regression. The results showed that: 1) The correlation of academic supervision on teacher performance was 0.897. The effect of academic supervision partially has a significant effect on teacher performance variables of 80.4%. 2) The correlation of professional competence on teacher performance is 0.906. The effect of professional competence partially has a significant effect on teacher performance variables of 82.1%. 3) The correlation of work culture on teacher performance is 0.854. The influence of work culture variables partially has a significant effect on teacher performance amounting to 72.9%. 4) The significant effect of academic supervision, professional competence and work culture on teacher performance with the equation $\hat{Y} = 1.811 + 0.476 X_1 + 0.744 X_2 + 0.114 X_3$. Then the value of the correlation coefficient r is equal to 0.926. The result of the coefficient of determination of the influence of variables X_1 , X_2 and X_3 on Y is 85.8%. The conclusion of this study is that the significant influence of academic supervision, professional competence and work culture on teacher performance is 85.8%. The author suggests that school principals can reflect and evaluate by increasing the intensity of supervision. Principals can motivate and coach so that they can motivate teachers to complete work well and be results oriented so that they can improve teacher performance.

Keywords: *Teacher performance, Academic Supervision, Professional Competence, Work Culture*

A. PENDAHULUAN

Guru sebagai tenaga 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.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan guru tidak terlepas dari cara guru bekerja. Guru dituntut agar selalu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru yaitu kemampuan yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dikaitkan dengan tugas pokok guru sebagai pengajar maka untuk mendapatkan hasil belajar peserta didik yang tinggi diperlukan kinerja guru yang tinggi pula. Kinerja guru yang baik akan sangat menentukan pada kualitas hasil pembelajaran peserta didik karena guru yaitu pihak yang bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah (Sawianti, 2019: 2)

Menurut Priansa (2018: 394) memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Kinerja guru dapat dikatakan pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawabnya beserta dengan tugas tambahan yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran sebagai tenaga yang profesional guru harus dapat menguasai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran. Guru harus menguasai ketiga komponen tersebut, dengan menguasai ketiga komponen tersebut kinerja guru dapat terukur dan diketahui.

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 Banyumanik Kota Semarang belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap karena guru belum paham dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang terbaru. Kemudian administrasi pembelajaran yang dibuat oleh guru sangat minim dikarenakan kurangnya pelatihan, arahan dan bimbingan terhadap guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran sehingga guru yang mengumpulkan Prota hanya 45%, Prosem 55%, Silabus 61%, dan RPP 71%. Hal tersebut menunjukkan rendahnya kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang (Sumber data: Korsatpen Kecamatan Banyumanik Tahun 2023).

Melihat perangkat pembelajaran yang belum lengkap menyebabkan munculnya permasalahan dalam pelaksanaan pembelajaran bahwa guru tidak menyesuaikan antara perangkat pembelajaran dengan kegiatan pembelajaran di kelas 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 RPP karena guru tidak mempersiapkan dan merencanakan pembelajaran dengan baik. Perlu adanya pembinaan dan pendampingan oleh kepala sekolah terhadap guru agar dapat memperbaiki kinerja guru.

Kinerja guru dapat dikatakan bermutu bila menghasilkan karya yang baik dan dapat menghantarkan peserta didik untuk dapat meraih prestasi. Hasil kerja dan karya yang bermutu 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 kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah. Senada dengan pernyataan Mulyasa (2012: 5) sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah.

Salah satu faktor penunjang kinerja guru adalah supervisi kepala sekolah. Menurut Supardi (2014: 9) pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, 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 (2014: 83) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif.

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 sangat memprihatinkan dikarenakan hanya 20 atau 64% kepala sekolah yang melaksanakan supervisi akademik di semester 1 dan pada semester 2 hanya 16 atau 51% kepala sekolah yang melakukan supervisi akademik dikarenakan perencanaan yang tidak baik 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 kinerja 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. Hal itu menunjukkan pelaksanaan supervisi akademik di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang masih kurang. Kepala sekolah harus mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi, melakukan analisis terhadap kinerja guru 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 kinerja guru ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kompetensi profesional. Kepala sebagai pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi sekolah mempunyai tugas utama dalam upaya meningkatkan mutu sekolah agar kinerja guru meningkat. Hal ini dapat terwujud apabila kepala sekolah dan dewan guru serta tenaga kependidikan di sekolah tersebut mampu melaksanakan semua tanggungjawabnya dengan baik secara rutin. Kepala sekolah beserta guru dapat membangun kompetensi profesional 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 kompetensi profesional yang sesuai tujuan organisasi sekolah. Menurut Bahri (2010: 3) kompetensi profesional

merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan kerja dari organisasi. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi kompetensi profesional sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Kompetensi profesional 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.

Kompetensi profesional merupakan elemen yang sangat penting dalam asas dan visi sekolah, eksistensi kompetensi profesional 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 kompetensi profesional sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Kompetensi profesional merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas (Hamami, 2020: 162)

Kompetensi profesional 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 Banyumanik Kota Semarang semuanya mempunyai kompetensi profesional 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 kinerja guru. Masih sedikit guru yang melakukan inovasi dan bersaing untuk berprestasi baik dalam tingkat kabupaten, propinsi maupun nasional. Dari jumlah guru 342 orang hanya 5 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 kompetens

profesionali dan kemampuan untuk dapat berinovasi dan berprestasi. Mencapai prestasi tersebut merupakan tolak ukur dari rendahnya kompetensi profesional guru dan sekolah. Oleh karena itu, kompetensi profesional merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena hakikatnya kompetensi profesional 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 kompetensi profesional 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.

Terciptanya kompetensi profesional yang baik diharapkan dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Sebagai tenaga yang profesional, guru harus dapat mengelola proses pembelajaran dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru harus mampu menguasai ketiga tahapan pembelajaran, dengan menguasai ketiga tahapan pembelajaran tersebut kinerja guru dapat terukur dan diketahui. Untuk melihat apakah seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latar belakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat bekerja menjadi guru. Kedua, penguasaan guru terhadap materi bahan ajar, mengelola proses pembelajaran, mengelola siswa, dan melakukan tugas-tugas bimbingan, dan lain-lain. (Anwar, 2018: 29).

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 guru belum paham dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang terbaru, guru tidak menyesuaikan antara perangkat pembelajaran dengan kegiatan pembelajaran dikelas sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai, dan guru dalam memberikan tugas tidak menyesuaikan dengan tahap tingkatan anak kemudian tidak sesuai dengan RPP. Perlu adanya pembinaan dan pendampingan oleh kepala sekolah terhadap guru

agar dapat memperbaiki kinerja guru. (Sumber data: wawancara Kepala Kersatpen Kecamatan Banyumanik Tahun 2023).

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi Akademik terhadap kinerja guru 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru. 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi Akademik, kompetensi profesional dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

Menurut Supardi (2014: 54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Burhanudin (2007:1) mengemukakan bahwa “kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru”. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru

Dimensi kinerja guru yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah (1) perencanaan pembelajaran, (2) Pelaksanaan pembelajaran, dan (3) evaluasi pembelajaran. Kemudian indikator kinerja guru yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah (1) penyusunan silabus; (2) penyusunan RPP; (3) pengembangan materi pembelajaran; (4) penyusunan alat evaluasi dan media pembelajaran; (5) pembukaan pelajaran; (6) proses pembelajaran; (7) penutupan pembelajaran; (8) evaluasi proses dan hasil pembelajaran siswa; 9b) evaluasi pembelajaran (KBM).

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

Dimensi supervisi akademik, yaitu 1) perencanaan supervisi akademik 2) pelaksanaan supervisi akademik, 3) evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik (Lismurtini, 2013: 54). Kemudian indikator supervisi akademik yaitu: 1) program supervisi akademik, 2) instrument supervisi akademik, 3) jadwal supervisi akademik, 4) introduksi supervisi akademik, 5)

penentuan sasaran supervisi akademik, 6) teknik supervisi akademik, 7) kepemimpinan supervisi akademik, 8) pembinaan, 9) pemberian solusi dan 10) pemberian reward.

Menurut Tarmudji (2011: 65), 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. Guru harus memahami dan menguasai materi ajar yang ada dalam kurikulum, memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang koheren dengan materi ajar, memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

Dimensi kompetensi professional yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Menguasai standar kompetensi, kompetensi dasar dan mengembangkan materi pembelajaran untuk membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan. 2) Merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran., 3) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relevan serta mampu memanfaatkan teknologi informasi, 4) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik, dan 5) Guru harus melakukan pengembangan profesional berkelanjutan untuk meningkatkan mutu akademik.

Indikator kompetensi professional yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 1) guru menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran dan guru menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar untuk membimbing peserta didik. 2) guru merencanakan pembelajaran, guru melaksanakan pembelajaran inovatif dan guru melakukan penilaian pembelajaran. 3) guru mampu menggunakan dan mengembangkan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik peserta didik dan guru harus mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pembelajaran. 4) guru melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan analisis ulangan harian, perbaikan, pengayaan dan guru harus bertindak obyektif dalam pembelajaran. 5) guru mengikuti kegiatan pelatihan atau workshop dan membuat penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu akademik

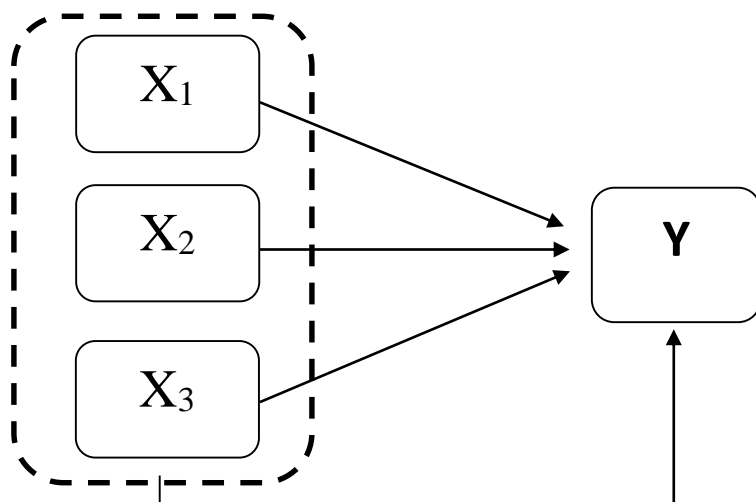
Moeljono dalam Assagaf (2012: 74) budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan organisasi. Budaya kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam

sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja Supriyadi (2011: 34).

Dimensi budaya kinerja adalah 1) Inovasi dan mengambil resiko, 2) Perhatian pada rincian, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi manusia, 5) Orientasi tim, 6) Agresifitas, 7) Stabilitas. Kemudian indikator budaya kerja yaitu: 1) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, 2) penghargaan terhadap aspirasi, 3) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, 4) Tanggung jawab pegawai 5) ketelitian dalam melakukan pekerjaan, 5) Evaluasi hasil kerja, 6) pencapaian target, dan 7) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja, 8) perhatian terhadap kenyamanan kerja, 9) Perhatian terhadap rekreasi, 10) Perhatian terhadap keperluan pribadi, 11) kerja sama yang terjadi antara pegawai, 12) Toleransi antar pegawai, 13) Kebebasan untuk memberikan kritik, 14) Iklim bersaing dalam lembaga, 15) Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri, 16) kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.

B. METODE PENELITIAN

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



Gambar 1 Desain Penelitian

Populasi penelitian ini 342 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 184 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 Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 184 responden yang memberikan jawaban pada variabel supervisi akademik diperoleh nilai rata-rata 71,97 dengan standar deviasi 7,080, jumlah skor maksimum 103 dan jumlah skor minimumnya adalah 48.
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel supervisi akademik terhadap kinerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,897. 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 terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 1,112 + 0,980 X_1$.
- 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,341 > 1,652956$) maka variabel supervisi akademik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 747,524 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,89. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($747,524 > 3,89$) 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 (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 80,4 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 19,6% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

2. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 184 responden yang memberikan jawaban pada variabel kompetensi profesional diperoleh skor rata-rata 71,27 dengan standar deviasi 7,898, jumlah skor maksimum 103 dan jumlah skor minimumnya adalah 46
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel kompetensi profesional terhadap kinerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,906. 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 kompetensi profesional terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 0,565 + 1,013X_2$.
- 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,921 > 1,652956$) maka variabel kompetensi profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 836,601 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,89. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($836,601 > 3,89$) 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 kompetensi profesional (X_2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 82,1 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 17,9% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 184 responden yang memberikan jawaban pada variabel budaya kerja diperoleh skor rata-rata 121,05 dengan standar deviasi 12,314, jumlah skor maksimum 152 dan jumlah skor minimumnya adalah 79.
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel budaya kerja terhadap kinerja guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,854. 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 budaya kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 2,456 + 0,615 X_3$.
- 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,120 > 1,652956$) maka variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 489,926 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,89. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($489,926 > 3,89$) 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 (X_3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 72,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 27,1% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

4. Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Profesional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang

- a. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan supervisi akademik, kompetensi profesional dan budaya kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 1,811 + 0,476 X_1 + 0,744 X_2 + 0,114 X_3$. Nilai koefisien regresi variabel supervisi akademik (X_1) adalah 0,476, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan supervisi akademik (X_1) sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat 0,476 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel kompetensi profesional (X_2) adalah 0,744, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompetensi profesional (X_2) sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat 0,744 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_3) adalah 0,114, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya kerja (X_3) sebesar 1, maka kinerja guru akan meningkat 0,114 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 (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Nilai signifikansi variabel X_2 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti kompetensi profesional (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) dan nilai signifikansi variabel X_3 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti budaya kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai t_{hitung} X_1 terhadap Y sebesar 3,683 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.652956. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,683 > 1.652956$) maka variabel supervisi akademik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Nilai t_{hitung} X_2 terhadap Y sebesar 6,283 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.652956. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,283 > 1.652956$) maka variabel kompetensi profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru dan nilai t_{hitung} X_3 terhadap Y sebesar 1,711 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.652956. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,711 > 1.652956$) maka variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru.
- c. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 361,589 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) dan $df_1 = 2$; $df_2 = 180$ diperoleh 3,89. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($361,589 > 3,89$) 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 (X_1), kompetensi profesional (X_2) dan budaya kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) diperoleh dari nilai $R square$ sebesar 85,8 %, sisanya 14,2 % 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 terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang dinyatakan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 1.112 + 0,980 X_1$ dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,897 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($27,341 > 1.652956$) sehingga variabel supervisi akademik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil koefisien determinasi

- pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% di pengaruhi oleh faktor selain supervisi akademik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang dinyatakan dalam persamaan regresi $\hat{Y} = 0,565 + 1,013 X_2$ dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,906 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,921 > 1.652956$) sehingga variabel kompetensi profesional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% di pengaruhi oleh faktor selain kompetensi profesional.
 3. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 2,456 + 0,615 X_3$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,120 > 1.652956$). Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,854. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_3 terhadap Y adalah sebesar 72,9% dan sisanya 27,1% di pengaruhi oleh faktor selain budaya kerja.
 4. Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik, kompetensi profesional dan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Banyumanik Kota Semarang yang dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 1,811 + 0,476 X_1 + 0,744 X_2 + 0,114 X_3$. Kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,926. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 85,8% dan sisanya 14,2% di pengaruhi oleh faktor selain supervisi akademik, kompetensi profesional, budaya kerja dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Tabrani Rusyan. 2012. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya
- Akhmad Syarifudin. 2014. Pengaruh Kompetensi SDM dan Peran Audit Intern terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (studi empiris pada Pemkab Kebumen). *Jurnal Fokus Bisnis*, Volume 14, No 02, Desember 2014, 14(25), 26–44.
- Anwar, M. 2018. *Menjadi guru profesional*. Jakarta: Prenamedia Group
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Assagaf, Yusran. 2012. *Pengaruh Kompetensi profesional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Alauddin Makasar.*,
- Bahri. 2014. "Supervisi Akademik dalam Peningkatan Kinerja guru", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol 20 No. 3 Him: 100 - 112.
- Barnawi & Arifin, Mohammad. 2017. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Penigkatan, & Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Binti Manunah. 2017. *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Kalimedia
- Burhanuddin. 2007. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
Cik Imah. 2018. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin" *Ad-Man-Pend* (2018), 1 (2), 65–77.
- Daryanto & Rachmawati, Tutik. 2015. *Supervisi Pembelajaran Inspeksi Meliputi: Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstration*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fathurrohman, Pupuh. 2011. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- 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.
- Hamami, Tasman dan Muhammad Afifullah Nizary. 2020. *Budaya Sekolah*. Volume 13 Nomor 2 Tahun 2020. P-ISSN: 1979-9357. E-ISSN: 2620-5858
- Hidayat, A. 2018. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Ida Kusmei, Ghufron Abdullah, Titik Haryati. 2021. "Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang". *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Volume 10 Nomor 2 Agustus 2021
- Imron. Ali. 2011. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jasmani, Asf & Mustofa, Syaiful. 2017. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Kusnandar. 2015. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Masjid, Abd. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis. L Robert dan Jackson. H. John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua
- Meidiana, Syarwani Ahmad, Destiniar. 2020. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). Volume 5, No. 2, Juli-Desember 2020
- Mulyasa, E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, Rizky. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Pascasarjana Universitas Taduloko.
- Nurhadijah. 2017. *Studi tentang Kompetensi profesional Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. *ejournal Administrasi Negara*, Vol.V, No.1.
- Lantip Diat Prasajo & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lelah, Djam'an Satori, dan Kania Agustina. 2020. Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi Vol. 2, No. 1 Oktober 2020 halaman: 47 ~ 61. E-ISSN: 2720-9865, P-ISSN: 2716-3563.
- Lismurtini. 2013. *Supervisi Klinis Dalam Supervisi Pendidikan*. Tersedia di <https://lismurtini270992.wordpress.com/2013/06/18>, diakses 5 Juni 2023
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad, 2014. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta, h. 58-62
- Priscila Natalia Kezia, Herry Sanoto. 2019. Hubungan Antara Supervisi Akademik Dengan Kompetensi Profesional Guru dan Kinerja Guru SD. JPD: Jurnal Pendidikan Dasar. DOI:10.21009/JPD.13.01. P-ISSN 2086-7433 E-ISSN 2549-5801
- Purwanto, N. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2012. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, Piet A, 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Santoso, S, 2012, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- 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*, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sudjana, Nana. 2011. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Supriyadi, 2011, *Strategi Belajar Mengajar*, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Susanto, Ahmad. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Depok: Prenadamedia Group.

- Sawianti, Ilmi dan Musdalifah, Susdiyanto. 2019. Pengaruh Sarana Pembelajaran Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 14, No. 1, Juli 2019: 1-7
- Tarmudji, Tarsis; Thomas, Partono; Kardoyo; Oktarina, N. 2011. *Etika dan Kepribadian Guru*. Semarang: UNNES PRESS.
- Triana, Endang Shyta dan Feriyanto, Andri. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: Mediatara.
- Usman, Moh Uzer. 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- ____ Uzer. 2017. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Tatang. 2017. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Tika, H Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, Martinis. 2018. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada