

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU SMP NEGERI
NEGERI DI KECAMATAN JEPARA KABUPATEN JEPARA**

Fatkhur Sugiatmoko¹, Ngasbun Egar², Ghufon Abdullah³

¹Prodi Manajemen Pendidikan UPGRIS

²Prodi Manajemen Pendidikan UPGRIS

³Prodi Manajemen Pendidikan UPGRIS

¹fsugiatmoko@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and analyze: (1) the influence of the principal's academic supervision on teacher professional competence; (2) the influence of work culture on teacher professional competence; (3) the influence of teacher work motivation on teacher professional competence; (4) the influence of the principal's academic supervision, work culture, and teacher work motivation on teacher professional competence. Population 251 people, sample 154 people. The instrument test used is validity and reliability test. The classical assumption test uses normality test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Data analysis uses multiple linear regression test, F test (ANOVA) and t test. Based on the results of the study, it can be concluded as follows: (1) Academic Supervision has a positive and significant effect on Teacher Professional Competence. This is based on the results of the t test, proven by the results of $t \text{ count} \geq t \text{ table}$, namely $11.388 > t \text{ table } 1.65$, and the Sig value (2-tailed) $0.000 < 0.05$; (2) Work Culture has a positive and significant effect on Teacher Professional Competence. This is based on the results of the t-test, proven by the calculated t of $8.796 > t \text{ table } 1.65$, and the Sig value (2-tailed) $0.000 < 0.05$; (3) Work Motivation has a positive and significant effect on Teacher Professional Competence. This is based on the results of the t-test, proven by the calculated $t \geq t \text{ table } 6.650 \geq 1.6509$, and the Sig value (2-tailed) $0.000 < 0.05$; (4) Academic Supervision, Work Culture and Work Motivation simultaneously have an effect on the variable of Teacher Professional Competence, obtained by the calculated F of 80.582 with a significance level of 0.000. The calculation results obtained the calculated F value $> F \text{ table } (80.582 > 12.66)$ and the significance value is $0.000 < 0.005$.

Keywords: academic supervision, work culture, teacher work motivation, teacher professional competence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: (1) pengaruh Motivasi Kerja kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru; (2) pengaruh budaya kerja terhadap kompetensi profesional guru; (3) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru; (4) pengaruh Motivasi Kerja kepala

sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi profesional guru. Populasi 251 orang, sampel sebanyak 154 orang. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $11,388 > t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (2) Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} > t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} \geq t_{tabel} 6,650 \geq 1,6509$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$; (4) Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru diperoleh IF_{hitung} sebesar 80,582 dengan taraf signifikan 0.000. Hasil penghitungan diperoleh nilai $IF_{hitung} > IF_{tabel}$ ($80,582 > 12,66$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$.

Kata kunci: supervisi akademik, budaya kerja, motivasi kerja guru, kompetensi profesional guru

A. Pendahuluan

Guru menduduki fungsi yang sangat penting dalam terlaksananya pembelajaran yang berkualitas bagi murid, dan itu merupakan suatu kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan sebagai bentuk profesionalnya. Dalam Perdirjen GTK Nomor 2626 Tahun 2023 tentang Model Kompetensi Guru, disebutkan bahwa guru yang memiliki kompetensi profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran yang luas dan mendalam untuk menetapkan tujuan pembelajaran, mampu memilih dan menggunakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakter murid dan materi pembelajaran, mampu memanfaatkan teknologi pendidikan untuk mendukung proses pembelajaran, dan memiliki motivasi untuk terus belajar untuk mengembangkan dirinya secara profesional. Guru diharapkan memiliki pengetahuan yang mendalam

tentang mata pelajaran yang diajarkan agar materi yang diberikan kepada murid betul-betul sesuai dengan yang diharapkan. Guru yang unggul dibidangnya diyakini merupakan faktor penting dalam keberhasilan pembelajaran. Guru diharapkan dapat menjelaskan konsep materi dengan jelas dan tepat sesuai modul ajar yang telah dipersiapkan, dapat menyesuaikan materi dengan dunia nyata yang dijalankan sehari-hari, dan dapat meng-*update* materi pelajaran secara bertahap.

Berdasarkan informasi dari pengawas SMP kabupaten Jepara yang disampaikan pada bulan Maret 2024, saat melakukan pendampingan dalam peningkatan kualitas pembelajaran di SMPN 1 Jepara, bahwa di tahun pelajaran 2023/2024, masih banyak guru di SMPN kecamatan Jepara kabupaten Jepara yang kompetensi profesionalnya masih kategori kurang. Rata-rata masih terdapat 40 % guru yang

belum optimal dalam penguasaan materi pembelajaran, menguasai konsep materi pembelajaran, menjelaskan konsep-konsep dasar materi tersebut secara mendalam, mengaitkan materi pelajaran dengan situasi nyata yang seringkali dihadapi siswa, dan belum optimal dalam meng-*update* materi sebagai langkah memperbarui materi pelajaran dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru.

Penguasaan guru terhadap strategi pembelajaran juga masih belum optimal, 40 % guru belum mampu merancang dan memilih strategi yang tepat dan variatif, sesuai dengan tingkat kognitif siswa, gaya belajar siswa, keberagaman siswa, dan karakteristik materi ajar, belum optimal dalam mengelola kelas dengan efektif, belum memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa, dan belum optimal dalam menggunakan berbagai teknik penilaian seperti tes tertulis, proyek, presentasi, portofolio, dan observasi dengan baik, serta belum optimal dalam menyusun kriteria penilaian yang jelas, objektif, dan dapat diukur. Dan belum mampu menggunakan hasil penilaian untuk memperbaiki pembelajaran.

Dalam penguasaan teknologi pendidikan, 45 % guru belum mahir dalam mengoperasikan komputer, internet, dan perangkat digital lainnya, belum terbiasa menggunakan aplikasi pembelajaran seperti Google Classroom, Microsoft Teams, atau aplikasi pembelajaran berbasis game, masih kesulitan dalam membuat media pembelajaran seperti membuat video pembelajaran, presentasi interaktif, atau simulasi yang menarik, dan belum optimal dalam mengintegrasikan TIK secara efektif ke dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Selain itu

guru masih belum sepenuhnya mengikuti pelatihan, workshop, dan seminar baik secara daring maupun luring untuk mengembangkan profesi dirinya, belum optimal dalam melakukan kolaborasi dan berbagi pengalaman serta pengetahuan dengan rekan sejawat, dan belum optimal dalam menerapkan inovasi pembelajaran dan cenderung berpegang pada metode pembelajaran yang sudah biasa digunakan tanpa ada upaya untuk mengembangkannya.

Terkait dengan supervisi akademik, 40 % kepala sekolah belum optimal dalam menyusun perencanaan supervisi akademik, menentukan metode dan teknik yang tepat, menentukan jadwal, dan menentukan target yang jelas dan terukur, dan belum sepenuhnya guru dilibatkan dalam membuat perencanaan supervisi akademik. Kepala sekolah belum optimal dalam melaksanakan supervisi akademik, kesulitan membagi waktu sehingga masih mempercayakan kepada guru senior dan hanya sebagai pemenuhan administrasi saja, sehingga tujuan utama Motivasi Kerja kepala sekolah untuk membantu guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap guru belum dapat tercapai. Kepala sekolah juga kesulitan membagi waktu untuk melakukan tindak lanjut dalam supervisi akademik, sehingga upaya untuk memperbaiki Motivasi Kerja juga belum bisa terpenuhi dengan baik.

Budaya kerja guru di sekolah merupakan pedoman yang tidak tertulis yang berisi nilai-nilai dan cara berpikir yang sama, sehingga semua guru bisa bekerja sama dengan baik dalam mencapai tujuan bersama. 45 % guru di SMP Negeri Kecamatan

Jepara kabupaten Jepara belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, baik itu dalam proses pembelajaran maupun tugas administratif, belum dapat masuk kelas tepat waktu untuk memulai pembelajaran, dan jika melakukan kesalahan guru belum sepenuhnya dapat memperbaikinya. Guru juga belum sepenuhnya terbuka untuk menerima kritik dan saran dari teman sejawat, masih ragu dalam menyampaikan pendapat dalam rapat kerja maupun diskusi yang diadakan sekolah, dan belum terbuka untuk mencoba hal-hal baru dalam pembelajaran, belum sepenuhnya memiliki komitmen untuk memajukan sekolahnya, belum bersedia bekerjasama dengan teman sejawat untuk menciptakan sekolah yang kondusif sebagai rasa tanggungjawabnya dalam mengembangkan kualitas siswa. Belum sepenuhnya guru memiliki perilaku dan etika kerja yang baik dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kondusif, belum tepat waktu datang di sekolah, memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran, dan belum sepenuhnya guru memiliki sikap saling menghargai antar sesama warga sekolah, baik itu menghargai perbedaan pendapat, latar belakang, dan kemampuan setiap individu.

Di sekolah, motivasi kerja guru berarti dorongan yang berasal dari internal dan eksternal guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal. Ditinjau dari motivasi internal, terdapat 45 % guru belum memiliki dorongan untuk berprestasi, belum sepenuhnya memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan prestasi siswa maupun mengembangkan diri sebagai seorang pendidik. Guru masih memerlukan apresiasi dan

pengakuan atas kerja keras dan dedikasinya, baik dari atasan, rekan sejawat, siswa, atau masyarakat, guru belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab profesionalnya dalam mengikuti perkembangan siswa, belum sepenuhnya memiliki ketertarikan yang mendalam pada mata pelajaran yang diajarkan, memiliki keinginan untuk terus meningkatkan keterampilan mengajarnya agar dapat memberikan pembelajaran yang lebih efektif dan menarik bagi siswa. Seperti halnya pada faktor motivasi eksternal, guru masih beranggapan bahwa besarnya gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima guru secara langsung memengaruhi motivasi mereka. Sarana dan prasarana seperti ketersediaan fasilitas yang seperti ruang kelas yang nyaman, perpustakaan, laboratorium, dan alat bantu mengajar dapat meningkatkan semangat kerja guru, belum memadai. Kebijakan sekolah juga belum sepenuhnya mendukung pengembangan profesional guru, diajak bermusyawarah tentang pengembangan sekolah, serta belum optimalnya hubungan baik dengan rekan sejawat dan kepala sekolah, yang dapat menciptakan suasana yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian awal oleh Tyas, Miyono, Kusumaningsih (2023:10) di 42 SDN di kecamatan Kembang kabupaten Jepara, bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap profesionalisme guru, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru, dan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di kecamatan Kembang kabupaten Jepara, hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kegiatan Motivasi Kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi peningkatan profesionalisme guru di Sekolah Dasar. Motivasi Kerja yang efektif dapat membantu guru dalam meningkatkan pemahaman terhadap kurikulum dan tujuan pembelajaran, mengembangkan keterampilan mengajar, meningkatkan kualitas pembelajaran, meningkatkan motivasi dan semangat mengajar, dan meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui Motivasi Kerja yang efektif. Motivasi Kerja yang tepat dapat membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Kusmei, Abdullah, Haryati (2021:9), bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru SD di kecamatan Comal kabupaten Pematang. Diperoleh hasil bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah akan semakin baik peningkatan kompetensi profesional guru. Dalam hal kompetensi profesional diperoleh hasil bahwa guru dipengaruhi oleh Motivasi Kerja kepala sekolah. Semakin baik Motivasi Kerja yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin meningkatkan kompetensi profesional guru.

Dua penelitian awal di Jepara dan Pematang di atas dilakukan dengan subyek penelitian para guru SD di kabupaten Jepara dan kabupaten Pematang. Ke dua penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa Motivasi Kerja

kepala sekolah dapat mempengaruhi kompetensi profesional guru. Semakin baik Motivasi Kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah maka semakin meningkatkan kompetensi profesional guru.

Subyek penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah para guru di SMPN kecamatan Jepara kabupaten Jepara. Guru SMP memiliki perbedaan dengan guru SD, hal ini dapat dilihat dari jumlah komunitasnya di sekolah, jarak tempuh guru dari rumah ke sekolah, latar belakang tingkat pendidikannya, dan faktor guru SMP sebagai guru mata pelajaran sedangkan guru SD sebagai guru kelas. Beberapa faktor tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan pada hasil penelitiannya. Atas dasar pemikiran tersebut maka penulis akan melaksanakan penelitian dengan subyek yang berbeda, yaitu guru SMPN di Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti termotivasi untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Jepara kabupaten Jepara".

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan penelitian diskriptif korelasional. Pemilihan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini mengacu pemikiran Sugiyono (2014: 14) bahwa penelitian dilaksanakan terhadap populasi/ sampel tertentu dimana sampel diambil secara acak dengan dikumpulkan

data dengan instrumen, analisis data dengan berbantuan

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 199). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar di Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara sebanyak 251 guru yang berasal dari 6 SMP Negeri di Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 118). Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sejumlah 154 responden. Pengambilan sampel kepada responden akan digunakan teknik *proportional random sampling*.

Analisis Data

Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji F (ANOVA) dan uji t.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Supervisi Akademik berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional Guru, variabel Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional Guru, variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional

Guru, variabel Supervisi Akademik, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kompetensi Profesional Guru. Pembahasan terkait dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Analisis Pengaruh variabel X1 (Supervisi Akademik) terhadap variabel Y (Kompetensi Profesional Guru)

Dalam penelitian ini, hasil uji korelasi X1 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,679 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r_{tabel} untuk $N=154$ adalah 0,157. Berdasarkan perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} , $r_{hitung} 0,679 > r_{tabel} 0,157$ maka terdapat korelasi signifikan antara Supervisi Akademik dengan Kompetensi Profesional Guru, yaitu pada interval 0,600 – 0,799 pada kategori kuat.

Hasil output Uji Determinasi X1 terhadap Y pada table di atas, $R - Squared$ sebesar 0,460. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 46,0% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 46,0% terhadap variabel (Y).

Berdasarkan Uji t, hasil t_{hitung} 11,388 > t_{tabel} 1,65 dan tingkat signifikansi t_{hitung} 0,000 < 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kusmei, Abdullah, Haryati (2021:6), yang membuktikan bahwa ada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi profesional guru. Berarti kompetensi profesional guru dipengaruhi oleh

supervisi akademik kepala sekolah. Semakin baik supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, maka semakin meningkatkan kompetensi profesional guru.

Penelitian oleh Sumarmi, Egar, Nurkolis (2019:12) juga membuktikan pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Penelitian oleh Kulsum, Yuliejantiningih, Rasiman (2022:11) membuktikan adanya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri di kecamatan Semarang Tengah kota Semarang.

Penelitian oleh Rilowati, Miyono, Haryati (2023:13) juga membuktikan adanya pengaruh supervisi akademik, terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar di kecamatan Kedungtuban kabupaten Blora. Hasil penelitian Tyas, Miyono, Kusumaningsih (2023:14) membuktikan adanya pengaruh supervisi akademik terhadap profesionalisme guru sekolah dasar di kecamatan Kembang kabupaten Jepara.

Sesuai tgeori, supervisi Akademik menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016: 11) adalah tugas utama kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan di sekolah. Dengan melaksanakan supervisi akademik secara terprogram dan berkesinambungan akan tercapai layanan proses pembelajaran bermutu. Pembelajaran yang dipimpin oleh guru yang berkualitas akan meningkatkan prestasi peserta didik. Menurut Glickman dalam Depdiknas (2018: 9), supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu

guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kompetensinya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti, esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kompetensi profesionalismenya. Menurut Haris (2016: 10) Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Menurut Sudirwo dalam Shilphy (2019:136) kompetensi profesional yaitu memiliki kemampuan dan keahlian dibidang keguruan serta berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Tri Suyati (2018) guru profesional adalah guru yang mempunyai sifat, ciri-ciri, atau karakter sesuai dengan jabatan profesinya. Sifat, ciri-ciri, atau karakter dari profesi, yaitu: terdidik, terlatih, kekhususan,otonomi, terorganisasi, memiliki kode etik, berprestise/terpercaya,dedikasi/pengabdian, dan imbalan yang memadai. Menurut Uno (2017: 18), kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar dengan berhasil.

Analisis Pengaruh variabel X2 (Budaya Kerja) terhadap Variabel Y (Kompetensi Profesional Guru)

Dalam penelitian ini, hasil uji korelasi X2 dengan Y, didapat nilai

r_{hitung} sebesar 0,581 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r tabel untuk $N= 154$ adalah 0,157. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, r hitung $0,581 > r$ tabel 0,157 maka ada korelasi signifikan antara Budaya Kerja Sekolah dengan Kompetensi Profesional Guru, yaitu pada interval 0,400 – 0,699 pada kategori sedang.

Hasil output Uji Determinasi X^2 terhadap Y pada tabel di atas, $R - Squared$ sebesar 0,337. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 33,7% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 33,7% terhadap variabel (Y).

Hasil Uji t , t_2 hitung 8,796 $>$ t tabel 1,65 dan tingkat signifikansi t_2 hitung $0,000 <$ 0,05 dengan arah positif membuktikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh **signifikan** terhadap Kompetensi Profesional Guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Kulsum, Yuliejantiningih, Rasiman (2022:11) membuktikan adanya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri di kecamatan Semarang Tengah kota Semarang. Penelitian oleh Rilowati, Miyono, Haryati (2023:13) juga membuktikan adanya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru Sekolah Dasar di kecamatan Kedungtuban kabupaten Blora. Demikian pula penelitian Miyono dan Makhsun (2017) membuktikan bahwa ada korelasi antara variabel budaya kerja dengan variabel profesionalisme guru cukup kuat dengan nilai 0,700. Pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 49%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja dapat berpengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional Guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Motivasi. Hal ini sesuai teori Guno dan Supriyadi (2018; 8) bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi / kelompok masyarakat kemudian tercermin dalam sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2018: 63). Dalam hal ini budaya kerja mempengaruhi kompetensi profesional guru yang bekerja sebagai pendidik untuk mencapai tujuan Pendidikan nasional.

Disamping budaya kerja tersebut di atas, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran. Namun sebagai anggota masyarakat, setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Untuk itu, ia harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan

bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok. Sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan dan juga sebagai anggota masyarakat, guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Dengan demikian, guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspek, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik maupun aspek lainnya (Suparlan 2015; 12).

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi peserta didik guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu, guru seyogyanya memiliki perilaku dan kompetensi yang memadai untuk mengembangkan peserta didik secara utuh. Untuk melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal terutama kompetensi kepribadian, sosial dan professional. Guru dengan kompetensi professional memiliki kinerja yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Guru dengan kompetensi professional melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan. (Barnawi dan Arifin, 2017: 11)

Analisis Pengaruh variabel X3 (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (Kompetensi Profesional Guru)

Hasil penelitian yang dilakukan di SMP wilayah Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara, yaitu Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif

dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru, sesuai dengan hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji korelasi X3 dengan Y, didapat nilai r_{hitung} sebesar 0,475 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 dan didapatkan r tabel untuk $N= 154$ adalah 0,157. Berdasarkan perbandingan r hitung dan r tabel, r hitung $0,475 > r$ table $0,157$ maka ada korelasi signifikan antara Motivasi Kerja Sekolah dengan Kompetensi Profesional Guru, yaitu pada interval 0,400 – 0,599 pada kategori sedang.

Hasil Uji Determinasi X3 terhadap Y pada table di atas, $R - Squared$ sebesar 0,225. Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 22,5% yang menunjukkan arti bahwa variabel (X_1) memberikan pengaruh sebesar 22,5% terhadap variabel (Y).

Hasil Uji t, hasil t_3 hitung 6,650 $> t$ tabel 1,65 dan tingkat signifikansi t_3 hitung $0,000 < 0,05$ dengan arah positif membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarmi, Egar, Nurkolis (2019:12) membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak. Penelitian oleh Kulsum, Yuliejantiningasih, Rasiman (2022:11) membuktikan adanya motivasi berprestasi guru terhadap profesionalisme guru sekolah dasar negeri di kecamatan Semarang Tengah kota Semarang. Demikian pula penelitian Ariani (2016) membuktikan ada pengaruh motivasi

kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SD Negeri di Kecamatan Gunungpati Semarang.

Berdasarkan penelitian Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kompetensi Profesional Guru. Berdasarkan teori, Motivasi Kerja sebagai harapan, menurut Sondang (2019: 179) terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan. Setelah mengemukakan teori-teori berdasarkan para ahli tentang motivasi, maka didapatkan inti dari pandangan tersebut yaitu: (1) Para ahli teori menyatakan banyak faktor yang berbeda-beda dari motivasi. Mereka menekankan pada masing-masing sisi yang berbeda dari motivasi. Hal ini berarti bahwa tidak ada rumusan baku tentang motivasi, (2) Motivasi erat hubungannya dengan tercapainya suatu tujuan, (3) Lingkungan baik psikologis maupun sosial besar kontribusinya terhadap suatu motivasi yang timbul dari seseorang, (4) Meningkatkan motivasi seseorang harus memperhatikan imbalan yang sesuai dengan apa yang dilaksanakan, (5) Seorang pemimpin dalam melakukan manajerial setidaknya mengetahui kebutuhan, minat dan tujuan yang ingin dicapai guru/ karyawan sehingga dapat memberikan kesempatan pengembangan diri guru/ karyawan sesuai kebutuhan yang tepat.

Analisis Pengaruh Variabel X1 (Supervisi Akademik), Variabel X2 (Budaya Kerja), dan Variabel X3

(Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (Kompetensi Profesional Guru)

Dalam penelitian yang dilakukan di Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara, yaitu Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Berdasarkan diketahui bahwa nilai koefisien R Square variabel bebas Supervisi Akademik (X₁), Budaya Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap variabel terikat (Kompetensi Profesional Guru) sebesar 0,617 ini menunjukkan bahwa korelasi ganda antara Supervisi Akademik (X₁), Budaya Kerja (X₂) dan Motivasi Kerja (X₃) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y) termasuk dalam kategori kuat yaitu pada interval 0,600 – 0,799.

Hasil F Hitung adalah 80,582 dengan taraf signifikan 0.000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 154$ ($n(k-3)$) maka di dapat $F_{tabel} 2,66$. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80,582 > 2,66$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 diterima artinya variabel Supervisi Akademik, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja Guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kompetensi Profesional Guru.

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,609 yang menunjukkan arti bahwa variabel (X₁) dan variabel (X₂) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 60,9% terhadap variabel (Y). Sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja maka semakin tinggi Kompetensi Profesional Guru. Banyaknya penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara yang memiliki tujuan yaitu meningkatkan kualitas pendidikan.

Hal ini sesuai teori Barlow (Daryanto, 2018: 157) bahwa kompetensi adalah "the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately" yang berarti kemampuan seorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat. Kata *professional* erat kaitannya dengan profesi. Martinis Yamin (Rusman, 2018:16) menyatakan bahwa profesi adalah pekerjaan yang ditekuni berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas. Menurut Surya (2017:138) kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional. Kompetensi profesional guru meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi profesional guru mencakup kemampuan yang

diperlukan untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru, sehingga dapat mewujudkan diri sebagai guru profesional.

Guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen). Pekerjaan sebagai guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan kecakapan khusus atau disebut dengan profesi. Untuk menjalankan tugas sebagai guru profesi guru dan dosen menurut pasal 7 merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a). Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (b). Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia, (c). Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (d). Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e). Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f). Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (g) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h). Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, (i). Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Berdasarkan prinsip profesi guru tersebut, berarti guru

professional tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pembelajaran. Kemantapan guru pada penguasaan kompetensi profesional dapat diyakini bahwa guru mampu menjanjikan tugas dan fungsinya dengan baik. Sejalan dengan baiknya profesionalisme guru maka mutu pendidikan pun akan lebih baik. Secara umum, ruang lingkup kompetensi profesional guru menurut Mulyasa (2018: 135) adalah. (a). Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya, (b). Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik, (c). Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawab, (d). Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi, (e). Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Hal ini berdasar hasil Uji t, terbukti hasil $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $11,388 > t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri di

Kecamatan Jepara Kabupaten Jepara. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru adalah 46,0%; (2) Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} > t_{tabel} 1,65$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini dinyatakan H2 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru. Besarnya pengaruh Budaya Kerja terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru adalah 33,7%; (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Profesional Guru. Hal ini berdasarkan hasil uji t terbukti $t_{hitung} \geq t_{tabel} 6,650 \geq 1,6509$, dan nilai Sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka uji hipotesis ini adalah H3 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru adalah 22,5%; (4) Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kompetensi Profesional Guru diperoleh IF_{hitung} sebesar 80,582 dengan taraf signifikan 0.000. Hasil penghitungan diperoleh nilai $IF_{hitung} > IF_{tabel}$ ($80,582 > 12,66$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,005$ maka H4 diterima artinya Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kompetensi Profesional Guru. Besarnya sumbangan efektif dari ketiga variabel bebas adalah sebesar 60,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. 2016. *Supervisi akademik: Konsep, strategi, dan teknik*. Semarang: UNNES Press
- Dian Retno Murtining Tyas, Noor Miyono, Widya Kusumaningsih. 2023. *Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kembang Kabupaten Jepara*. Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri Volume 09 Nomor 05, Desember 2023
- Hagemann, Gisela. 2015. *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ida Khusmei, Ghufron Abdullah, Titik Haryati. 2021, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) e-ISSN 2654-3508 Volume 10 Nomor 2 Agustus 2021 p-ISSN 2252-3057.
- Isti Rilowati, Noor Miyono, Titik Haryati. 2023. *Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Kedungtuban Kabupaten Blora*. Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2129-2140 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
- Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto, W. (2014). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT. Masscom Graphy Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(4), 355–365. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/6592/6362>
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2017. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munawarah, Raudlatul. 2021. *Manajemen Supervisi Akademik*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Nanik Juniarti, Maryanto, Ngasbun Egar. 2023. *Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Profesional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang*. Jurnal Manajemen Pendidikan

- (JMP) e-ISSN 2654-3508 Volume 12 Nomor 2 Agustus 2023 p-ISSN 2252-3057 JMP, Vol. 12, No. 2 Agustus 2023 219.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Gunung Agung
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhadijah. 2017. "Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara". E-journal Administrasi Negara. Vol. V, No. 1
- Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2016. *Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Perni, Ni Nyoman. 2022 *Motif Motivasi Kerja Guru Agama Hindu*. Bali: Nila Cakra
- Pianda, M. 2018. *Motivasi dan Kinerja Guru: Sebuah Kajian Teoritis dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Purnamasari, Dian. 2015. *Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala*. E-jurnal katalogis, Volume 5 Nomor 8, Agustus 2015.
- Rinto Alexandro, Misnawati, Wahidin. 2021. *Profesi Keguruan: Menjadi Guru Profesional*. Palangkaraya: Guepedia
- Rusman. 2018. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Depok: Rajawali Pers.
- Saputro, A. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Nalumsari di Kabupaten Jepara*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 14(2), 73-83.
- Sardiman AM. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2018. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara
- Shilphy, E. R. 2019. *Pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pengembangan diri*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(1), 133-140.
- Sitorus, R. M. T. 2020. *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sulaeman, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta.
- Pardi. 2023. *Supervisi Akademik: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Parman. 2023. *Supervisi Akademik Kepala Sekolah*. Yogyakarta: CV Ananta Vidya.

- Susanto, Ahmad . 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok. Prenadamedia
- Sutrisnowati, S. E. 2017. *Motivasi Kerja Guru: Sebuah Kajian Teoritis dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suwanto. 2019. *Budaya Kerja Guru*. Jogjakarta Cabang Lampung: Gre Publishing
- Tarsa. 2014. *Basic Kompetensi Guru (Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS)*. Jakarta: Biro Kepegawaian Sekretariat Jendral Depag RI
- Tika, Pabundu. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. NAV Jaya Mandiri Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen 2(4): 107-116.
- Ummi Kulsum, Yovitha Yuliejantiningasih, Rasiman. 2022. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru Dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Semarang Tengah Kota Semarang*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) e-ISSN 2654-3508 Volume 11 Nomor 3 Desember 2022 p-ISSN 2252-3057
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B. 2014. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi J. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group
- Wiwik Sumarmi, Ngasbun Egar, Nurkolis. 2019. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Di Uptd Dikbud Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) e-ISSN 2654-3508