

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

Riyatiningrum*, Ngasbun Egar, Yovitha Juliejantiningasih

Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang

Jl. Sidodadi Timur No. 24- Dr. Cipto, Semarang

* Email: riyatiningrum8@gmail.com

Abstrak

Kompetensi yang baik akan mendorong semangat kerja guru untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi guru yang baik, dengan kompetensi guru yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kompetensi guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik, budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi guru. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi penelitian 227 guru dan sampel penelitian 145 guru. Pengumpulan data dengan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) supervisi akademik berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 64,5%. 2) budaya kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 76,9%. 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 78,1%. 4) supervisi akademik, budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 78,2. Simpulan penelitian ini adalah supervisi akademik, budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 78,2%. Penulis menyarankan agar kepala sekolah melakukan refleksi dan evaluasi terhadap supervisi akademik, budaya kerja guru dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Kompetensi guru, Supervisi Akademik, Budaya Kerja, Disiplin kerja*

Abstract

Good competence will encourage teachers' work enthusiasm to be able to complete their tasks. Teachers who have good teacher competence are needed, with high teacher competence it is hoped that they will be able to increase teacher competence. The aim of this research is to analyze the influence of academic supervision, work culture and work discipline together on teacher competence. Quantitative research approach with survey methods. The research population was 227 teachers and the research sample was 145 teachers. Data collection with questionnaires. The research results show that: 1) academic supervision has an effect on teacher competency by 64.5%. 2) work culture influences teacher competency by 76.9%. 3) Work discipline influences teacher competency by 78.1%. 4) academic supervision, work culture and work discipline have an influence on teacher competency by 78.2. The conclusion of this research is that academic supervision, work culture and work discipline have an influence on teacher competency by 78.2%. The author suggests that school principals reflect and evaluate academic supervision, teacher work culture and work discipline.

Keywords: *Teacher competency, Academic Supervision, Work Culture, Work discipline*

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. Guru hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugas utamanya yaitu mengajar. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selanjutnya dalam pasal 35 ayat 1 menyatakan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Sebagai tenaga yang profesional guru harus dapat menguasai perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi proses pembelajaran. Karena dari tiga komponen tersebut kompetensi guru dapat terukur dan diketahui. Perlu pengembangan diri dan pelatihan-pelatihan untuk dapat meningkatkan kompetensi guru yang nantinya akan mendorong guru untuk termotivasi dalam bekerja sehingga kompetensi guru juga akan meningkat. Guru harus mempunyai kompetensi dalam bidang tugasnya yaitu mengajar. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Uno (2012: 64) menyatakan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah.

Tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Kompetensi yang baik akan mendorong semangat kerja guru untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi guru yang baik, dengan kompetensi guru yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kompetensi guru.

Berdasarkan hasil observasi awal dari data wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Wonosobo menyatakan bahwa: “kompetensi guru masih kurang dapat diketahui yaitu pertama, proses perencanaan pembelajaran yang disusun oleh guru hanya menyalin kembali perencanaan pembelajaran tahun sebelumnya dan mengganti tahunnya saja, sehingga tidak menyesuaikan pembelajaran yang terbaru, sehingga pembelajaran bersifat monoton seperti tidak ada pengembangan pembelajaran. Kedua, pelaksanaan pembelajaran guru masih sering datang terlambat, guru masih ada yang tidak berangkat tanpa ijin, dan guru yang tidak masuk ke kelas padahal berangkat kesekolah. Ketiga, evaluasi proses pembelajaran masih banyak guru yang tidak memberikan evaluasi terhadap siswa dalam pembelajaran dan guru jarang menyampaikan kesimpulan di akhir pembelajaran. Keempat, nilai penilaian kompetensi guru (PKG) masih rendah, sehingga kompetensi guru perlu mendapatkan pembinaan.” (sumber: Wawancara Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Wonosobo Tahun 2023).

Rendahnya nilai kompetensi guru menandakan guru memiliki kompetensi yang kurang. Guru perlu mendapatkan dorongan dan arahan dari berbagai pihak untuk dapat meningkatkan kompetensi guru. Peran kepala sekolah sangat penting untuk peningkatan kompetensi 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 kompetensi 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

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa 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. Kemudian dalam pelaksanaan supervisi akademik hanya 7 atau 63% kepala sekolah yang melaksanakan supervisi akademik di semester 1 dan pada semester 2 hanya 6 atau 54% kepala sekolah yang melakukan supervisi akademik. Melihat kondisi tersebut evaluasi supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah masih kurang dikarenakan kurangnya data serta informasi yang diperoleh kepala sekolah dalam menganalisa pembelajaran yang dilakukan guru sehingga kepala sekolah tidak mengetahui kelemahan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru.

Hal itu menunjukkan pelaksanaan supervisi akademik di SMP Negeri Kabupaten Wonosobo masih kurang. Kepala sekolah harus mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi, melakukan analisis terhadap kompetensi 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 kompetensi guru ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kompetensi guru salah satunya adalah budaya kerja. Kepala sebagai pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi sekolah mempunyai tugas utama dalam upaya meningkatkan mutu sekolah agar kompetensi 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 budaya kerja yang baik dalam kegiatan sehari-hari di sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam pembelajaran. Peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk membentuk dan membudayakan kebiasaan-kebiasaan yang baik agar menciptakan budaya kerja yang sesuai tujuan organisasi sekolah.

Menurut Bahri (2010: 3) budaya kerja 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 budaya kerja sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah. Budaya kerja sekolah merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil sekolah.

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

Budaya kerja 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.

SMP Negeri di Kabupaten Wonosobo semuanya mempunyai budaya kerja dan semua sekolah menerapkan peraturan dan kedisiplinan yang sama sesuai dengan aturan dinas pendidikan, salah satunya guru dituntut untuk berinovasi dan berani mengambil resiko, saling bersaing untuk meningkatkan kualitas, prestasi dan kompetensi guru. Masih sedikit guru yang melakukan inovasi dan bersaing untuk berprestasi baik dalam tingkat kabupaten, propinsi maupun nasional. Dari jumlah guru 227 orang hanya 8 guru yang mengikuti dan berprestasi pada tingkat kabupaten/kota sedangkan pada tingkat propinsi dan nasional belum ada satu guru yang mengikuti dan berprestasi. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya pendampingan dan pelatihan terhadap guru sehingga guru tidak memiliki kompetensi profesional dan kemampuan untuk dapat berinovasi dan berprestasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa inovasi dan rasa bersaing dalam berbudaya bekerja masih rendah, dapat dibuktikan hanya 8 guru atau 3,5 % yang berprestasi pada tingkat kabupaten/kota.

Oleh karena itu, budaya kerja merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena hakikatnya budaya kerja tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi. Artinya, prestasi kerja dan pencapaian tujuan digambarkan dari ukuran sikap dan respon terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya kerja 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.

Faktor lain penentu kompetensi guru adalah kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Disiplin kerja guru dapat memperkuat keterampilan berkomunikasi, guru dapat memecahkan masalah di luar kelas, guru dapat berkonsentrasi pada solusi daripada menghukum, dan disiplin kerja guru dapat meningkatkan kompetensi guru (Rusneli et al, 2017: 11). Kedisiplinan guru merupakan suatu ketaatan (kepatuhan) guru terhadap tata tertib

(aturan) yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Berkenaan dengan hal itu, maka teori dasar yang dikembangkan sebagai dimensi dan indikator kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar adalah mencakup tiga aspek, yaitu kehadiran, pelaksanaan tugas (kegiatan) dan program tindak lanjut, dengan alasan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di sekolah (Rusneli et all, 2017: 12). Tanpa adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya, maka dapat menurunkan kualitas guru (Agustini, 2019: 43).

Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya. Disiplin guru dapat dimulai dari kebiasaan yang sering dilakukan diantaranya guru mampu mempergunakan waktu yang cukup baik, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, guru mempunyai rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi kelas dan menyusun rencana pembelajaran. Adanya rasa kesadaran diri untuk melaksanakan disiplin terhadap tugasnya sebagai guru yang diharapkan kompetensi yang dimiliki guru dapat meningkat (Rusneli et all, 2017: 12).

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ditemukan masih terdapat guru yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawab kerja dengan baik diketahui dalam mengumpulkan tugas masih terdapat guru yang terlambat dalam mengumpulkan kisi-kisi dan soal penilaian akhir semester, kemudian terlambat dalam mengumpulkan nilai. Hal tersebut dikarenakan rendahnya motivasi dan semangat guru untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari guru yang terlambat dalam pengumpulan kisi-kisi dan soal PAS mencapai 163 guru 71,80%. kemudian guru terlambat dalam mengumpulkan rekap nilai mencapai 149 guru 65,63%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja guru yang masih kurang terlihat dari kedisiplinan yang masih rendah. 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 teladan yang dapat dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinya. Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kompetensi guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja guru terhadap kompetensi guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja dan disiplin kerja guru terhadap kompetensi guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo.

Kompetensi guru menurut Fahrudin (2012: 20) menyatakan bahwa kompetensi guru juga merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kemudian Broke and Stone dalam mulyasa (2011: 115) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *desprective of qualitative nature of teacher*

behavior appears to be entirely meaningful (kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti).

Kompetensi guru yaitu: 1) Kompetensi Pedagogik dengan indikator a) Memahami peserta didik, b) Menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, c) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, d) Berkomunikasi secara efektif dan santun dengan peserta didik. 2) Kompetensi Kepribadian dengan indikator a) Kepribadian yang mantap dan stabil, b) Kepribadian yang dewasa c) Kepribadian yang arif, d) Kepribadian yang bertanggung jawab, e) Kepribadian yang berwibawa. 3) Kompetensi Sosial dengan indikator a) Mampu bertindak obyektif, b) Mampu berkomunikasi dengan baik. 4) Budaya kerja dengan indikator a) Menguasai substansi keilmuan bidang studi, b) Menguasai struktur dan metode keilmuan bidang studi, c) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, d) Menguasai metodologi dan teknis penelitian dan pengembangan ilmu

Supervisi akademik merupakan kegiatan untuk membantu tugasnya secara baik. Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. (Tatang, 2017: 99). Pendapat tersebut didukung oleh Sahertian (2010: 19) menyatakan supervisi akademik adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran.

Supervisi akademik dapat diukur melalui, dimensi 1) perencanaan supervisi akademik dengan indikator a) program supervisi akademik, b) instrument supervisi akademik, c) jadwal supervisi akademik, d) introduksi supervisi akademik, 2) pelaksanaan supervisi akademik dengan indikator a) penentuan sasaran supervisi akademik, b) teknik supervisi akademik, c) kepemimpinan supervisi akademik. 3) evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik dengan indikator a) pembinaan, b) pemberian solusi dan c) pemberian reward

Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2012: 53) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya kerja dapat diukur melalui dimensi 1) Inovasi dan mengambil resiko, dengan indikator a) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, b) penghargaan terhadap aspirasi, c) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, d) Tanggung jawab pegawai. 2) Perhatian pada rincian, dengan indikator a) ketelitian dalam melakukan pekerjaan, b) Evaluasi hasil kerja. 3) Orientasi hasil, dengan indikator a) pencapaian target, b) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja. 4) Orientasi manusia, dengan indikator a) perhatian terhadap kenyamanan kerja, b) Perhatian terhadap rekreasi, c) Perhatian terhadap keperluan pribadi. 5) Orientasi tim, dengan indikator a) kerja sama yang terjadi antara pegawai, b) Toleransi antar pegawai. 6) Agresifitas, dengan indikator a) Kebebasan untuk memberikan kritik, b) Iklim bersaing dalam lembaga, c) Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. 7) Stabilitas dengan indikator kemandirian atau mempertahankan status dalam organisasi

Disiplin merupakan suatu sikap/ perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan

sesuai dengan yang diharapkan. Darajat (2015: 93) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2016: 193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan tempat kerja dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja guru dalam penelitian ini diukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu dengan indikator a) jam masuk kerja, b) jam pulang dan c) jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku. 2) Taat terhadap peraturan organisasi dengan indikator a) peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan b) bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dengan indikator a) melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, dan b) melakukan tugas dan tanggung jawab kerja yang baik dengan unit kerja lain.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional.

Populasi penelitian ini 227 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 145 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

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

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 145 responden yang memberikan jawaban pada variabel supervisi akademik kepala sekolah diperoleh nilai rata-rata 73,95 dengan standar deviasi 7,971, jumlah skor maksimum 95 dan jumlah skor minimumnya adalah 51.
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,803 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungannya searah antara X_1 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 14,307 + 1,333 X_1$.
- 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,132 > 1,658697$) maka variabel supervisi

akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi guru.

- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 260,246 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,90. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($260,246 > 3,90$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
- f. Besar pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kompetensi guru (Y) diperoleh dari nilai $R square$ sebesar 64,5 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 64,5% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

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

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 145 responden yang memberikan jawaban pada variabel budaya kerja diperoleh skor rata-rata 125,79 dengan standar deviasi 13,230, jumlah skor maksimum 159 dan jumlah skor minimumnya adalah 82
- b. Hasil analisis korelasi antara variabel budaya kerja terhadap kompetensi guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,877 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan $Sig (1- tailed)$ sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara X_2 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan budaya kerja terhadap kompetensi guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 2,582 + 0,877X_2$.
- 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,837 > 1,658697$) maka variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi guru.
- e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 476,850 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,90. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($476,850 > 3,90$) 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_2) terhadap kompetensi guru (Y) diperoleh dari nilai $R square$ sebesar 76,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 23,1% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo

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

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 145 responden yang memberikan jawaban pada variabel disiplin kerja diperoleh skor rata-rata 73,15 dengan standar deviasi 7,813, jumlah skor maksimum 92 dan jumlah skor minimumnya adalah 44

- b. Hasil analisis korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kompetensi guru menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,884 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1-tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara X_3 terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau $0,000 < 0,05$.
 - c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan disiplin kerja terhadap kompetensi guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 3,449 + 1,496 X_3$.
 - 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,584 > 1,658697$) maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi guru.
 - e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 510,017 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,90. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($510,017 > 3,90$) 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 disiplin kerja (X_3) terhadap kompetensi guru (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 78,1 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 21,9% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.
- 4. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kompetensi Guru SMP di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Wonosobo**

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kompetensi guru dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kompetensi guru dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 2,382 + 0,196 X_1 + 0,111 X_2 + 1,223 X_3$. Nilai koefisien regresi variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) adalah 0,196, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan supervisi akademik kepala sekolah (X_1) sebesar 1, maka kompetensi guru akan meningkat 0,196 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_2) adalah 0,111, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya kerja (X_2) sebesar 1, maka kompetensi guru akan meningkat 0,111 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) adalah 1,223, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X_3) sebesar 1, maka kompetensi guru akan meningkat 0,601 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya
- b. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel X_1 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) berpengaruh terhadap kompetensi guru (Y). Nilai signifikansi variabel X_2 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap kompetensi guru (Y) dan nilai signifikansi variabel X_3 terhadap Y 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti disiplin kerja (X_3) berpengaruh terhadap kompetensi guru (Y). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai t_{hitung} X_1 terhadap Y sebesar 2,640 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.655579. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,640 > 1.655579$) maka variabel supervisi

akademik kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi guru. Nilai t_{hitung} X_2 terhadap Y sebesar 2,414 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.655579. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,414 > 1.655579$) maka variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi guru dan nilai t_{hitung} X_3 terhadap Y sebesar 2,765 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.655579. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,765 > 1.655579$) maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi guru.

- c. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 168,769 dan nilai F_{tabel} untuk alpha 5 % (0,05) dan $df_1 = 2$; $df_2 = 143$ diperoleh 3,90. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($168,769 > 3,90$) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- d. Besar pengaruh variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1), budaya kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kompetensi guru (Y) diperoleh dari nilai R square sebesar 78,2 %, sisanya 21,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Hal ini berarti semakin baik supervisi akademik kepala sekolah maka semakin tinggi kompetensi guru dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kompetensi guru. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi kompetensi guru dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kompetensi guru. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja guru maka semakin tinggi kompetensi guru dan sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi guru. Hal ini berarti semakin meningkatnya supervisi akademik, budaya kerja dan disiplin kerja guru maka semakin tinggi kompetensi guru dan sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). UISUPress
- Darojat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia*. Masa Kini. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Fahrudin, Asef, Umar. 2012. *Menjadi Guru FAVORIT*. Jogjakarta: DIVA Press
- Hamami, Tasman dan Muhammad Afifullah Nizary. 2020. *Budaya Sekolah*. Volume 13 Nomor 2 Tahun 2020. P-ISSN: 1979-9357. E-ISSN: 2620-5858
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mulyasa. 2011. Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan. Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*
- Nasution, 2009. *Dedaktik Asas- asas Mengajar*, Bandung: Jemmars
- Purwanto, N. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sahertian, Piet A, 2010. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumerdaya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Suparlan. 2006. *Guru Sebagai Profesi*, Yogyakarta: Hikayat Publishing
- Rusneli, Sumadi, & Karwan, D. H. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru*. 1.
- Tatang. 2017. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Uno, Hamzah B. 2012. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Bumi Aksara