

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, BUDAYA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN KECAMATAN PANDIH BATU DAN KAHAYAN HILIR KABUPATEN PULANG PISAU**

**Destri Yermina<sup>1</sup>, Aslamiah<sup>2</sup>, Ahmad Muhyani Rizalie<sup>3</sup>**  
ULM Banjarmasin<sup>1,2,3</sup>  
destriyermina@gmail.com<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik, budaya sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN Kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini dari seluruh guru SMPN Kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau dengan jumlah guru 171 orang, melalui penarikan sampel dengan menggunakan teknik *proportionale random sampling* diperoleh sampel sebanyak 120 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket yang disebarluaskan kepada sampel. Analisis hasil penelitian menggunakan statistik deskriptif, uji regresi, uji t (parsial), analisis jalur dan koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS Windows Version 29.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara: supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,120; budaya sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,100; kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,119; supervisi akademik terhadap kepuasan kerja sebesar 1,149; budaya sekolah terhadap kepuasan kerja sebesar 0,482; supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,136; budaya sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,057. Simpulan, ada pengaruh langsung dan tak langsung yang signifikan antara supervisi akademik, budaya sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

**Kata kunci** : Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Supervisi Akademik

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of academic supervision, school culture, and teacher job satisfaction on teacher performance at SMPN Pandih Batu and Kahayan Hilir Districts, Pulang Pisau District. This research approach is quantitative. The population of this study consisted of all SMPN teachers in Pandih Batu and Kahayan Hilir Districts, Pulang Pisau Regency with a total of 171 teachers. Through sampling using proportional random sampling techniques, a sample of 120 people was obtained. The data collection technique uses a questionnaire distributed to the sample. Analysis of research results using descriptive statistics, regression test, t-test (partial), path analysis, and coefficient of determination using SPSS Windows Version 29.0. The results of the research show that there is an influence between: (1) academic supervision on teacher performance of 0.120, (2) school culture on teacher performance of 0.100, (3) job satisfaction on teacher performance of 0.119, (4) academic supervision on job satisfaction of 0.119. 1.149, (5) school culture on job satisfaction of 0.482, (6) academic supervision on teacher performance through job satisfaction of 0.136, (7) school culture on performance teachers through job satisfaction of 0.057. In conclusion, there is a*

*significant direct and indirect influence between academic supervision, school culture, and job satisfaction on the performance of State Middle School teachers in Pandih Batu and Kahayan Hilir Districts, Pulang Pisau District.*

**Keywords:** *Academic Supervision, Job Satisfaction, School Culture, Teacher Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kualitas pendidikan tak lepas dari peran kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan peningkatan mutu tidak akan dicapai. Dengan demikian kinerja guru sangat diperlukan dan menentukan dalam dunia pendidikan (Winarto, 2020). Kinerja guru sangat erat kaitannya dengan apa yang dilakukan guru di dalam kelas dan bagaimana itu bisa membawa pengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar peserta didik di kelas. Sehingga tinggi rendahnya kinerja guru sangat tergantung pada keberhasilan pengelolaan proses pembelajaran yang dilakukan guru.

Kinerja guru yang baik harus mampu mengimplementasikan kompetensinya dalam pembelajaran, mulai dari merencanakan pembelajaran yang meliputi pemilihan model, metode dan media pembelajaran serta menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran menyesuaikan materi pelajaran dan karakteristik peserta didik. Melaksanakan pembelajaran yang menarik minat peserta didik, dan melibatkan peserta didik secara aktif, sehingga peserta didik lebih termotivasi untuk belajar. Selanjutnya adalah melakukan penilaian dan evaluasi terhadap pembelajaran yang telah dilakukan untuk mengetahui ketercapaian pembelajaran dan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan untuk perbaikan selanjutnya.

Berdasarkan pengamatan awal pada guru SMP di Kecamatan pandih Batu dan Kahayan Hilir, Kabupaten Pulang Pisau, beberapa guru SMP menunjukkan kinerja yang masih belum maksimal. Hal ini berdampak pada pelaksanaan pembelajaran, ini terlihat dari belum maksimalnya penggunaan media pembelajaran dan model pembelajaran saat berlangsungnya proses belajar mengajar, pembelajaran belum melibatkan siswa secara totalitas. Rendahnya kompetensi guru juga dapat dilihat dari Hasil UKG Nasional tahun 2016 untuk Kabupaten Pulang Pisau. Nilai UKG tingkat SMP adalah 52,44 (*sumber: Neraca Pendidikan Daerah Kemendikbud*). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah supervisi akademik. Dalam meningkatkan kinerja guru, perlu adanya supervisi dari kepala sekolah maupun pengawas. Melalui supervisi yang dilakukan dapat membantu guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta dapat melakukan penilaian pembelajaran. Menurut Makawimbang (2011) Supervisi memiliki tujuan yaitu memberikan bantuan secara teknis dan membantu membimbing guru dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh guru baik pada pelaksanaan proses pembelajaran maupun pelaksanaan tugas-tugas lainnya. Hal ini berarti supervisi akademik mempengaruhi kinerja guru, sesuai dengan hasil penelitian Hasanah & Kristiawan (2019), mengatakan bahwa supervisi akademik dapat meningkatkan kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 41%, maka jika supervisi akademik kepala sekolah ataupun pengawas baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

Salah satu faktor internal lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Seorang kepala sekolah harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi guru demi meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal (Rivai, 2014). Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru dapat mempengaruhi kinerja guru khususnya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hal ini didukung dari hasil penelitian Irawati (2019), menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru.

Selain itu faktor yang memengaruhi kinerja guru, baik yang berkaitan dengan faktor individu itu sendiri maupun lingkungan sekolah adalah budaya sekolah, di mana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja guru, sebab dengan tercapainya budaya sekolah yang baik dan ditunjang kerjasama yang baik antar sesama guru akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja guru (Suriansyah, 2014). Untuk itu berbagai upaya dilakukan untuk mencapai budaya sekolah dan kinerja yang optimal. Kinerja guru dipengaruhi oleh budaya yang terdiri dari unsur nilai-nilai inti, kepercayaan dan sikap. Kehidupan di sekolah serta norma-norma yang ada dan berlaku di dalamnya dapat disebut sebagai budaya sekolah. Berdasarkan hasil penelitian Syalwa (2020), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin baik budaya sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa guru serta kinerjanya dapat disebabkan oleh berbagai faktor di antaranya Supervisi akademik, budaya sekolah dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru adalah suatu kondisi yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah karena dapat mempengaruhi kinerja guru. Melalui kepuasan kerja ini dapat menjadi perantara untuk membangkitkan kinerja guru. Kepuasan kerja berdasarkan teori Dua Faktor dari Herzberg menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas yaitu faktor pemeliharaan yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status (As'ad, 2013). Dalam teori tersebut dapat dilihat bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pengawasan (supervisi) serta kondisi kerja (budaya sekolah).

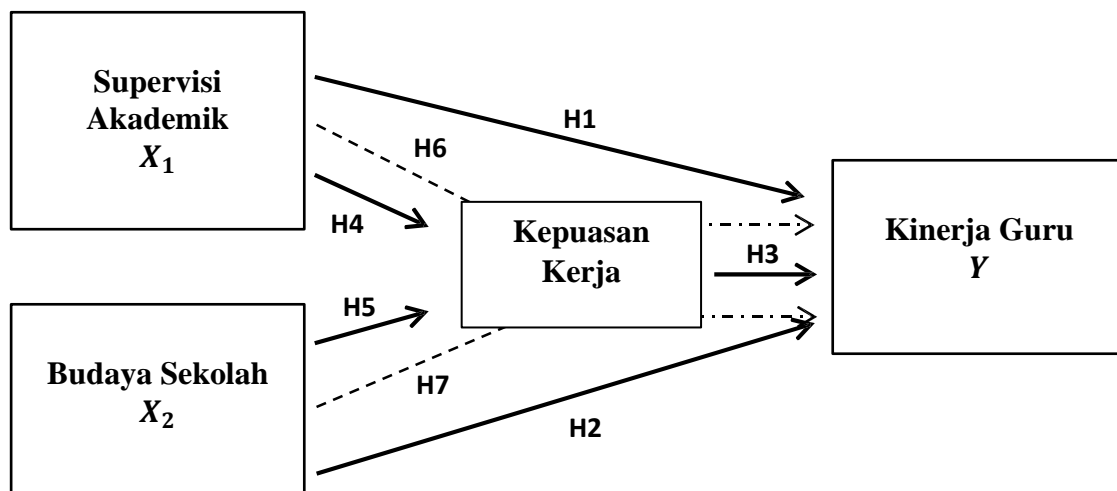
Berdasarkan teori Dua Faktor Herzberg menyebutkan bahwa kondisi kerja atau budaya sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Demikian halnya bagi guru, budaya sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pimpinan perlu mengajak setiap warga sekolah untuk mengembangkan budaya sekolah yang positif demi kemajuan sekolah. Beberapa manfaat yang bisa diambil dari upaya pengembangan budaya sekolah menurut Depdiknas (2007), salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja guru. Pengembangan budaya sekolah yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, ketika guru merasakan puas terhadap budaya kerjanya maka akan lebih bersemangat untuk berupaya maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mewujudkan kinerja yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Ani (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Luthan menyebutkan dalam teorinya mengenai indikator kepuasan kerja bahwa ada 5 dimensi untuk dapat mengukur kepuasan kerja, yakni: Pekerjaan itu sendiri, Kompensasi, Kesempatan promosi, Pengawasan, Rekan kerja (Wirawan, 2016).

Pengawasan adalah salah satu dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Begitu juga bagi guru, supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dapat mengakibatkan meningkatnya kepuasan guru. Melalui supervisi akademik, Budaya sekolah yang baik serta kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, demikian juga supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah serta budaya sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru sehingga melalui kepuasan kerja, guru dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini ingin melihat pengaruh supervisi akademik, budaya sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung variabel bebas supervisi akademik ( $X_1$ ), budaya sekolah ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMP Negeri kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir, Kabupaten Pulang Pisau. Rancangan penelitian diformulasikan ke dalam model analisis jalur baik langsung maupun tidak langsung. Berikut gambar rancangan penelitian:



Gambar 1. Rancangan Penelitian

Responden dalam penelitian ini sebanyak 120 guru SMP Negeri di kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau yang didapatkan berdasarkan teknik penarikan sampel *Proportional Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Instrumen penelitian yang akan digunakan, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data penelitian menggunakan statistik deskriptif, Uji persyaratan analisis, serta pengujian hipotesis yaitu dengan melakukan uji regresi, uji t (parsial), analisis jalur dan koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS Windows Version 29.0*.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

#### Supervisi Akademik

Berdasarkan hasil jawaban responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi adalah 57 reponden dengan persentase yaitu 47,5%, yang termasuk kategori tinggi adalah 55 responden atau 45,83% dan hasil jawaban responden penelitian yang termasuk

kategori sedang adalah 8 responden atau 6,67%. Dapat diasumsikan tanggapan guru terhadap supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah SMP Negeri di kecamatan Pandih dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau berada pada klasifikasi tinggi.

### Budaya sekolah

Berdasarkan hasil jawaban responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 74 reponden dengan persentase yaitu 61,67% dan hasil jawaban responden penelitian yang termasuk kategori tinggi adalah 46 responden atau 38,33%. Dapat diasumsikan tanggapan guru terhadap budaya sekolah SMP Negeri di kecamatan Pandih dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau berada pada klasifikasi tinggi.

### Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil jawaban responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu 44 reponden dengan persentase yaitu 36,67% dan hasil jawaban responden penelitian yang termasuk kategori tinggi adalah 70 responden atau 58,33%, serta kategori sedang yaitu 6 responden atau 5%. Dapat diasumsikan tanggapan guru terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di kecamatan Pandih dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau berada pada klasifikasi tinggi.

### Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah dapat dikategorikan bahwa 102 guru dengan persentase yaitu 85% berada pada kategori tinggi dan 18 guru atau 15% berada pada kategori sedang. Dapat diasumsikan bahwa kinerja guru di SMP Negeri kecamatan Pandih dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau berada pada klasifikasi tinggi.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	17,279	2,911		5,935	<,001
	Supervisi Akademik	,120	,054	,238	2,187	,031
	Budaya Sekolah	,100	,017	,313	5,596	<,001
	Kepuasan Kerja	,119	,010	,211	11,060	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b.  $R^2 = 0,683$

### Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien regresi variabel supervisi akademik sebesar 0,120 bernilai positif, yang berarti apabila variabel supervisi akademik meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,120 poin. Jadi semakin baik pelaksanaan supervisi akademik maka akan menambah atau meningkatkan kinerja guru. Dari hasil Uji-t dapat diketahui nilai Sig. sebesar  $0,031 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $2,187 > 1,658$  (Ttabel), artinya terdapat pengaruh positif secara langsung supervisi akademik terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien regresi variabel budaya sekolah sebesar 0,100 bernilai positif, yang berarti apabila variabel supervisi akademik meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,100 poin. Jadi semakin baik budaya sekolah maka kinerja mengajar guru akan semakin meningkat. Dari hasil Uji-t dapat diketahui nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $5,596 > 1,658$  (Ttabel), artinya terdapat pengaruh positif secara langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,119, yang berarti apabila variabel kepuasan kerja meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,119 poin. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja guru akan menambah atau meningkatkan kinerja guru. Nilai sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $11,060 > 1,658$  (Ttabel). Artinya terdapat pengaruh langsung yang positif dari variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru.

### Pengaruh Supervisi akademik terhadap kepuasan kerja

Tabel 2  
Hasil Uji Regresi Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,653	24,234		2,007	,046
	Supervisi Akademik	1,149	,444	,521	2,587	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b.  $R^2 = 0,054$

Nilai koefisien hasil regresi yaitu 1,149 yang berarti apabila variabel supervisi akademik meningkat 1 poin maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 1,149 poin. Jadi semakin baik supervisi akademik kepala sekolah akan menambah atau meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini juga sesuai interpretasi uji-t dapat diketahui nilai Sig. sebesar  $0,011 < 0,05$  dan nilai Thitung sebesar  $2,587 > 1,658$  (Ttabel), artinya terdapat pengaruh positif secara langsung supervisi akademik terhadap kepuasan kerja.

### Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 3  
Hasil Uji Regresi sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57,217	15,567		3,675	<,001
	Budaya Sekolah	,482	,139	,555	3,480	<,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b.  $R^2 = 0,093$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,482, yang berarti apabila variabel budaya sekolah meningkat 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,482 poin. Jadi semakin baik budaya sekolah akan menambah atau meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini juga sesuai interpretasi uji-t dapat diketahui nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  dan

nilai Thitung sebesar  $3,480 > 1,658$  (Ttabel), artinya terdapat pengaruh positif secara langsung budaya sekolah terhadap kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil perkalian *path* yaitu  $1,149 \times 0,119 = 0,136$ . Hasil perhitungan *sobel test* menunjukkan bahwa *t* hitung ( $2,519$ )  $>$  *t* tabel ( $1,658$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) dapat membawa pengaruh positif supervisi akademik terhadap kinerja guru SMPN Kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir.

#### **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan kerja**

Hasil perkalian *path* yaitu  $0,482 \times 0,119 = 0,057$ . Hasil perhitungan *sobel test* menunjukkan bahwa *t* hitung ( $2,478$ )  $>$  *t* tabel ( $1,658$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) dapat membawa pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru SMPN Kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat adanya pengaruh positif yang signifikan variabel supervisi akademik dengan kinerja guru. Dengan adanya kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah terbukti mampu meningkatkan kinerja guru, hal ini sesuai dengan pendapat Makawimbang (2011), Supervisi memiliki tujuan yaitu memberikan bantuan secara teknis dan membantu membimbing guru dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh guru baik pada pelaksanaan proses pembelajaran maupun pelaksanaan tugas-tugas lainnya. Berdasarkan hasil penelitian terlihat jelas pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru, semakin baik supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru hal ini sesuai dan relevan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian Rahmatullah, M., Saleh, M., & Metroyadi (2019), juga menyebutkan terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian terlihat adanya pengaruh positif yang signifikan variabel budaya sekolah terhadap kinerja guru. Semakin baik budaya sekolah akan mempengaruhi kinerja guru. Kinerja yang baik akan tercipta apabila sekolah memiliki budaya organisasi yang punya nilai yang baik pula (Sembiring 2012). Hal ini berarti kinerja dipengaruhi salah satunya oleh budaya sekolah. Semakin baik budaya sekolah maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja guru. Penjelasan di atas memberikan gambaran bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian semakin baik dan kondusif budaya sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Budaya sekolah yang baik akan menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Rumanti (2022) yang menyebutkan terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ehtesham et al. (2011) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa variabel budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian terlihat adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Menurut Priansa (2014), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini menyatakan dengan jelas bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru sehingga kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Hapsari (2020), menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Demikian juga hasil penelitian Greenberg & Baron (2014), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi dari kinerja.

### **Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian terlihat adanya pengaruh positif yang signifikan variabel supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dapat diperoleh dari proses pembelajaran dan hasil pembelajaran. Proses pembelajaran yang berkualitas apabila semua elemen sekolah ikut terlibat dalam pembelajaran dan elemen yang ada mampu memanfaatkan pada sumber daya yang tersedia (Purwandono. 2021), Proses pembelajaran yang berkualitas tersebut dapat diwujudkan diantaranya melalui supervisi akademik oleh kepala sekolah. Pada akhirnya, kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor supervisi kepala sekolah. Penelitian ini menemukan bahwa supervisi akademik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Kumar (2007), salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan. Pengawasan dari seorang pimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Menurut Puspasari et al., (2023), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

### **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa budaya sekolah mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sutrisno (2016) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Situasi kerja disini erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan budaya kerja yang ada di sekolah. Budaya sekolah merupakan sistem nilai sekolah dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan serta cara warga sekolah berperilaku. Hasil penelitian yang relevan salah satunya penelitian Huda (2019), mengungkapkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya sekolah terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) dapat membawa pengaruh positif supervisi akademik terhadap kinerja guru. Teori kepuasan kerja menurut As'ad (2013), menjelaskan bahwa, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Kemungkinan besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas. Melalui supervisi yang dilakukan kepala sekolah yang menyesuaikan kebutuhan guru maka akan



menambah kepuasan guru terhadap supervisi yang dilaksanakan yang berdampak pada perbaikan kinerjanya.

Menurut Anoraga (2014), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor sosial. Faktor sosial ini berkaitan dengan hubungan guru dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Melalui supervisi akademik yang dilakukan dengan komunikasi yang ramah dan kondusif mampu membentuk hubungan yang baik dengan atasan sehingga mempengaruhi kinerja guru melalui kepuasan terhadap interaksi sosial yang terjalin selama supervisi berlangsung.

### **Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*) dapat membawa pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal, ketika seseorang merasakan puas terhadap perusahaan tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan semangat kerja akan tercapai kinerja, sehingga kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Pendapat tersebut didukung oleh Robbins (2012), yang mengungkapkan bahwa, dengan tercapainya kepuasan kerja maka karyawan akan meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan. Menurut Laimeheriwa (2022), Guru yang memiliki kepuasan kerja akan bangga dengan profesi yang dimiliki dan bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Bangga dengan profesi merupakan salah satu indikator pengukuran budaya sekolah. Sehingga budaya sekolah secara tidak langsung akan membentuk semangat kerja dan tanggung jawab guru melalui kepuasan kerja yang dimilikinya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian dapat disimpulkan: Supervisi akademik, budaya sekolah, kepuasan kerja dan kinerja guru berada pada klasifikasi tinggi. Artinya bahwa guru-guru merasakan Supervisi akademik, budaya sekolah sudah mampu meningkatkan kepuasan kerja guru, serta mampu meningkatkan kinerja guru; Supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; Supervisi akademik berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja; Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru; Supervisi akademik berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru; Budaya sekolah berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Pandih Batu dan Kahayan Hilir Kabupaten Pulang Pisau.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ani, Masniah. (2021). Hubungan Kepemimpinan Pengajaran Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Kepuasan Guru dengan Kinerja Guru SDN Kecamatan Banjarmasin Timur. Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Anoraga, Panji. (2014). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2013). Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty.

- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.(2007). Pengembangan Budaya dan Iklim Pembelajaran di Sekolah (materi diklat pembinaan kompetensi calon kepala sekolah/kepala sekolah). Jakarta: Depdiknas RI.
- Ehtesham, U., Muhammad , T., & Muhammad, S. (2011). Relationship between Organizational Culture and Perfomance Managemen Practices : A Case of University in Pakistan. *Journal of International Studies*, 78-86.
- Greenberg & Baron (2014). Job Satisfaction and Teachers Performance An Emperical Study at Higher Learning Institution. *Journal of Psycological Research. A Review. International*, 4(3): pp:187-200.
- Hapsari, Arni Suci (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala TK, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Kerja terhadap Kinerja Guru TK di Gugus Pelangi Kecamatan Banjarmasin Selatan. Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Irawati, Agustina. 2019. Hubungan Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Kandangan. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Makawimbang, Jerry H. (2011). Supervisi dan Peningkatan Mutu pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, S. (2014). Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Alfabeta.
- Purwandono. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara. Semarang: *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Puspasari, Y., Miyono, N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN se Kabupaten Pekalongan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1259-1267. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1315>
- Rahmatullah, M., Saleh, M., & Metroyadi. (2019). Contribution of the Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at Public High School in Barito Kuala District. *Journal of K6, Education, and Management (J-K6EM)*, 2(2), 118–125. <https://doi.org/10.11594/jk6em.02.02.06>
- Rivai, Veithzal. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Organizational behavior* 11th edition. Pearson Prentice Hall, New jersey.
- Rumanti, Sri. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kabupaten Balangan. Program Magister Administrasi Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin
- Sembiring, Masana. (2012). Budaya Dan Kinerja Organisasi (Prespektif Organisasi Pemerintahan). Bandung: Fokus media.

- Suriansyah, A. (2014). Hubungan budaya sekolah, komunikasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Malang: FIP UN Malang.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syalwa.(2020). Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Se-Kecamatan Banjarbaru Utara . Universitas Lambung Mangkurat.