

## Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora

Eni Fitriyani<sup>1\*</sup>, Noor Miyono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SDN 1 Kemiri, Blora, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas PGRI Semarang, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: [enyfitri57@gmail.com](mailto:enyfitri57@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah kenyataan yang menunjukkan kinerja guru masih rendah. Supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja guru adalah faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian *ex post facto*. Populasi penelitian adalah semua guru sekolah dasar di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora berjumlah 301 guru dan sampel penelitian 172 guru. Analisis penelitian ini meliputi analisis uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi uji regresi sederhana dan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 70,329 + 0,390X_1$  dengan kontribusi sebesar 15%; (2) terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 48,493 + 0,595X_2$  dengan kontribusi sebesar 22%; (3) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi  $Y = 67,437 + 0,430X_3$  dengan kontribusi sebesar 17,6%; dan (4) terdapat pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan regresi ganda  $Y = 43,624 + 0,215X_1 + 0,160X_2 + 0,263X_3$  dengan kontribusi sebesar 24,9%.

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

### Abstract

The background of this research is the fact that teacher performance is still low. Academic supervision, work culture, and teacher job satisfaction are factors that influence the low performance of teachers. This study used a quantitative research approach and the type of this research was *ex post facto*. The research population was all elementary school teachers in Kunduran District, Blora Regency, with the total of 301 teachers and 172 teachers as a research sample. The analysis of this research included analysis of normality test, homogeneity test, linearity test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing included simple regression tests and multiple regression tests. The results of the study showed that: (1) there was an effect of academic supervision on teacher performance as expressed by the simple regression equation  $Y = 70.329 + 0.390X_1$  with a contribution of 15%; (2) there was an influence of work culture on teacher performance as expressed by a simple regression equation  $Y = 48.493 + 0.595X_2$  with a contribution of 22%; (3) there was an effect of job satisfaction on teacher performance as expressed by the regression equation  $Y = 67.437 + 0.430X_3$  with a contribution of 17.6%; and (4) there was an effect of academic supervision, work culture, and job satisfaction on teacher performance as expressed by the multiple regression equation  $Y = 43.624 + 0.215X_1 + 0.160X_2 + 0.263X_3$  with a contribution of 24.9%.

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

### PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Menurut Mulyasa (2005) Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi sekolah, membina tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sekaligus memelihara sarana dan prasarana.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah, karena kepala sekolah memiliki wewenang sebagai pengawas atau supervisor. Supervisi ke kelas bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang disampaikan oleh guru, bukan mencari kesalahan atau kekurangan guru. Sekolah yang melakukan supervisi secara teratur dapat mengembangkan kualitas pendidikannya dengan baik. Melalui supervisi oleh kepala sekolah, guru akan tertib secara administrasi dan tertib dalam jumlah jam mengajar. Imbasnya, kinerja guru pun akan meningkat (Mulyana, 2010: 118).

Dalam kegiatan pembelajaran dan aktivitas yang ada di sekolah, masih banyak guru yang mengandalkan berkas-berkas administrasi dari pihak lain misalnya saja penerbit, hasil dari internet dan copy paste dari administrasi kemarin tidak ada perbaikan dan penyesuaian dengan keadaan siswa dan sekolah. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas pada saat supervisi bulanan yang mana hal tersebut telah menjadi aktivitas keseharian dalam hal administrasi, sehingga dianggap lumrah. Padahal dari hasil tersebut menjadikan budaya yang kurang baik dalam pengajaran dan kinerja guru selama bekerja. Dari budaya kerja yang kurang baik tersebut tentunya akan menjadikan kepuasan kerja seseorang juga berkurang dan menyebabkan apa yang dikerjakannya kurang maksimal dan kurang memiliki pengaruh bagi pengajaran dan sekolah dan akan mempengaruhi juga terhadap kinerjanya.

Berdasarkan Informasi dari pengawas sekolah dalam rapat kerja kepala sekolah di Korwil Bidang Kependidikan Kecamatan Kunduran pada bulan Desember tahun 2021 disampaikan bahwa pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah baru memenuhi syarat kuantitatif, diketahui bahwa baru 45% kepala sekolah yang melakukan supervisi secara berkala. Yang artinya masih terdapat 23 kepala sekolah yang masih belum mampu menjalankan perannya sebagai seorang supervisor yang baik. Dalam satu semester kepala sekolah belum seluruhnya melaksanakan supervisi akademik sebanyak dua kali. Dan masih terdapat pelaksanaan supervisi akademik yang belum memenuhi kualitas yang diharapkan.

Pada dimensi perencanaan supervisi, 27 kepala sekolah (60%) dalam menetapkan tujuan supervisi belum berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru. Dalam menetapkan sasaran juga belum sesuai karakteristik permasalahan yang dihadapi guru. Sebanyak 182 guru (60,47%) yang mendapat layanan supervisi dari kepala sekolah. Hanya 22 kepala sekolah (52%) yang menyampaikan rancangan kegiatan supervisi kepada guru. Terdapat 18 kepala sekolah (42,86%) yang menyusun jadwal supervisi bersama dengan guru-gurunya.

Pada dimensi pelaksanaan, 19 kepala sekolah (45%) belum menerapkan prinsip kontinyu dalam supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan hanya bersifat insidental dilakukan hanya pada kesempatan atau waktu tertentu saja/ tidak secara tetap atau rutin, terutama pada saat menjelang Penilaian Kinerja Kepala Sekolah dan menjelang Visitasi Sekolah. Terdapat 8 kepala sekolah (20%) yang menerapkan pendekatan kolaboratif dalam kegiatan supervisi yang dilakukan. Setelah pelaksanaan supervisi, sebagian besar kepala sekolah tidak melaksanakan tindak lanjut. Terdapat 31 kepala sekolah (74%) tidak melakukan analisis hasil supervisi akademik. Hanya 11 kepala sekolah (26%) yang menggunakan hasil supervisi sebagai dasar melakukan pembinaan terhadap guru. Kepala sekolah hanya melaporkan hasil supervisi kepada pengawas sekolah, tidak ada yang melaporkan hasil supervisi sampai ke Dinas Pendidikan Kabupaten. Dari paparan di atas, peneliti tertarik untuk menulis tesis dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora".

## **METODE**

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* (noneksperimen). Penelitian *ex post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti suatu peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian dilaksanakan dilaksanakan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora yang berjumlah 42 sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekolah Dasar di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora sebanyak 301 guru. Rumus yang digunakan dalam

menentukan sampel adalah rumus Slovin. Dari rumus Slovin diperoleh sampel penelitian adalah 172 orang. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada proportional random sampling. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berbentuk angket/kuesioner. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner tertutup, yaitu memberikan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan.

Pengumpulan data dilakukan melakukan pendekatan kepada kepala sekolah, setelah melakukan pendekatan dan membicarakan maksud dan tujuan peneliti, maka pada tahap pra ini peneliti meminta data guru yang ada di SD tersebut sebagai bahan tindak lanjut. Selanjutnya adalah tahap uji coba, pada tahap ini peneliti menyebar angket atau instrumen penelitian, namun pada tahap ini belum melakukan penelitian melainkan melakukan uji coba instrumen untuk mengetahui tingkat kevalidan butir instrumen. Setelah diperoleh butir instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan uji normalitas, homogenitas, linearitas, dan multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi sederhana dan regresi ganda untuk mengetahui hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

Persepsi 172 responden terhadap supervisi akademik diperoleh skor rata – rata sebesar 113,31 sehingga masuk dalam kategori cukup baik. Persepsi responden terhadap supervisi akademik dikategorikan cukup baik dengan jawaban responden 44 orang atau 25,58%. Hal ini menunjukkan bahwa guru – guru sebagai responden menilai supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah masing – masing sudah cukup baik. Supervisi akademik dengan dimensi perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi, dan tindak lanjut supervisi sudah berjalan cukup baik di sekolah masing – masing. Sejalan dengan Suhardan (2010: 39) menyatakan Supervisi akademik yaitu supervisi yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah akademik, yakni hal-hal yang langsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses pembelajaran.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Suminah, Nurkolis, Roshayanti (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang” (yang dimuat dalam Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 9 Nomor 1 April 2020 e-ISSN 2654-3508 P-ISSN 2252-3057. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perolehan skor kinerja guru sebesar 151,24 termasuk kategori cukup baik, rata-rata perolehan skor budaya organisasi sekolah sebesar 126,12 termasuk kategori cukup baik, dan perolehan skor supervisi akademik sebesar 128,53 termasuk kategori cukup baik. Dari uji hipotesis ditemukan: (1) terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 72,6%, (2) terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 41,1%, (3) terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah dan supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 72,5%.

Penelitian lain yang selaras dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nisa, Miyono Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Semarang (2020): “Pengaruh Supervisi Akademik Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara” Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 9 Nomor 2 Agustus 2020, ISSN 2654-3508 Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Hasil penelitian menunjukkan skor rata-rata supervisi akademik adalah 127,82 dikategorikan sedang, skor rata-rata iklim organisasi adalah 115,59 dikategorikan sedang, skor rata-rata motivasi kerja adalah 111,37 dikategorikan tidak baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan pengaruh supervisi akademik terhadap motivasi kerja sebesar 29,3%, pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 37,5%, dan pengaruh supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 42,7%. Untuk menciptakan motivasi kerja guru hendaknya kepala sekolah merencanakan, melaksanakan serta melakukan tindak lanjut supervisi dengan baik. Organisasi di sekolah hendaknya organisasi dapat mengakui identitas masing-masing individu, memberikan dukungan terhadap masing-masing individu dan mengurangi terjadinya konflik sehingga organisasi lebih kondusif. Masing-masing individu guru dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar warga sekolah serta mendukung prestasi masing-masing individu.

Hasil uji dimensi supervisi akademik diperoleh perencanaan supervisi dengan skor 0,658; pelaksanaan

supervisi dengan skor 0,857; dan tindak lanjut supervisi dengan skor 0,673. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor dari supervisi akademik yang paling tinggi memberikan kontribusi adalah dimensi pelaksanaan supervisi dengan skor 0,857 dan yang paling rendah memberikan kontribusi adalah dimensi perencanaan supervisi dengan skor 0,658. Dari uji korelasi, signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Nilai korelasi supervisi akademik terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 0,387. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru termasuk "lemah". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara supervisi akademik terhadap kinerja guru.

Hasil uji Anova supervisi akademik terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa hasil analisis regresi nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar 29,885 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 2,66 atau  $29,885 > 2,66$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru yaitu dengan melihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai R Square pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,150 artinya bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 15,0% dan sisanya sebesar 85,0 % ditentukan oleh variabel lain.

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 70,329 + 0,390X_1$ , dimana koefisien regresi variabel supervisi akademik bertanda positif sebesar 0,390. Hal ini berarti apabila supervisi akademik konstan maka nilai kinerja guru adalah 70,329. Dan setiap variabel supervisi akademik meningkat, maka variabel kinerja guru juga akan meningkat. Dari Konstanta 70,329 diperoleh diperoleh  $t_{hitung} = 8,575$  dengan sig. = 0,000. Nilai sig. 0,000 yaitu  $< 0,05$ . Nilai  $t_{tabel} = 1,97419$ , maka diperoleh perbandingan  $1,97419 < 8,575$  berarti  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru**

Persepsi 172 responden terhadap budaya kerja diperoleh skor rata – rata 110,94 sehingga dikategorikan cukup baik. Jawaban responden sebanyak 52 orang atau 30,33% responden. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru sebagai responden menilai bahwa budaya kerja masing-masing sudah cukup baik. Budaya kerja dengan dimensi-dimensi sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja sudah dijalankan dengan cukup baik. Hal ini sesuai dengan Darodjat (2015: 76), budaya kerja merupakan suatu kebiasaan dalam pekerjaan yang dibudayakan pada suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku, dari waktu bekerja sehingga perilaku dan kebiasaan yang secara otomatis tertanam di dalam diri mereka masing-masing.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh a), Miyono b), Erny Dewi Astuti yang berjudul Pengaruh Peran kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah dasar di Kabupaten Semarang (dalam Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) volume 8 No. 3 Desember 2019). Hasil dari penelitian ini adalah peran kepala berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SD se-Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang sebesar 34,8%, sisanya 65,2% dipengaruhi variabel lainnya. Persamaan regresi  $Y = 43,794 + 0.597X_1$ . Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SD se-Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang sebesar 34,1% sisanya 65,9% dipengaruhi variabel lainnya dengan persamaan regresi:  $Y = 35,589 + 0.743X_2$ . peran kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi guru SD se- Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang sebesar 44,8% sisanya 55,2% ada pada variabel bebas lainnya yang mempengaruhi motivasi berprestasi selain kedua variabel tersebut. Persamaan regresi  $Y = 12,075 + 0.399X_1 + 0.484X_2$ . Maka semakin baik peran kepala sekolah dan budaya kerja maka motivasi berprestasi guru juga semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji dimensi budaya kerja diperoleh skor sikap terhadap pekerjaan 0,857 dan perilaku pada waktu bekerja dengan skor 0,857. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan faktor dari sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja sama banyak memberikan kontribusi pada kinerja guru. Dari uji korelasi, signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Jadi terdapat hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi antara variabel budaya kerja terhadap kinerja guru adalah 0,469. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sedang". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya kerja

terhadap kinerja guru pada taraf sedang.

Hasil uji Anova budaya kerja terhadap kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar 47,849 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 2,66 atau  $47,849 > 2,66$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,220 artinya bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 22,0% dan sisanya sebesar 78,0% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 48,493 + 0,595X_2$ , dimana koefisien regresi variabel budaya kerja bertanda positif sebesar 0,595. Hal ini berarti apabila budaya kerja konstan maka nilai kinerja guru konstan maka nilai kepuasan guru adalah 48,493. Dan setiap variabel budaya kerja meningkat, maka variabel kinerja guru juga akan meningkat. Dari konstanta 48,493 diperoleh  $t_{hitung} = 5,032$  dengan  $sig. = 0,000$ . Nilai  $sig. 0,000$  yaitu  $< 0,05$ . Nilai  $t_{tabel} = 1,97419$ , maka diperoleh perbandingan  $1,97419 < 5,032$  berarti  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru.

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

Persepsi 172 responden terhadap kepuasan kerja diperoleh skor rata-rata 110,94 sehingga dikategorikan cukup baik. Jawaban responden sebanyak 47 orang atau 27,33% responden. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru sebagai responden menilai bahwa kepuasan kerja masing-masing sudah cukup baik. Kepuasan kerja dengan dimensi-dimensi kompensasi pekerjaan, faktor atasan, karir dan promosi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sudah dijalankan dengan cukup baik. Hal ini sesuai dengan Sinambela (2016:303), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tukiyo (2015) tentang motivasi dan kepuasan kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Klaten. Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (65,625%) memiliki motivasi kerja dalam kategori sedang, (2) sebagian besar guru SD di Kabupaten Klaten (48,44%) memiliki kepuasan kerja dalam kategori sedang, (3) tidak ada perbedaan motivasi kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja guru, (4) tidak ada perbedaan kepuasan kerja guru ditinjau dari jenis kelamin, usia dan masa kerja guru dan (5) tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Secara umum dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja guru SD di kabupaten Klaten berada dalam kategori sedang.

Berdasarkan hasil uji dimensi kepuasan kerja diperoleh skor kompensasi pekerjaan dengan skor 0,940, faktor atasan dengan skor 0,769, kerja dan promosi dengan skor 0,847, kepemimpinan dengan skor 0,823, dan lingkungan kerja dengan skor 0,603. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor dari kepuasan kerja yang paling tinggi memberikan kontribusi adalah dimensi Kompensasi pekerjaan dengan skor 0,940 dan yang paling rendah memberikan kontribusi adalah dimensi Lingkungan kerja dengan skor 0,603. Dari uji korelasi, signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Jadi terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah 0,420. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori "sedang". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada taraf sedang.

Hasil uji Anova kepuasan kerja terhadap kinerja guru di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar 36,313 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 2,66 atau  $36,313 > 2,66$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,176 artinya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 17,6% dan sisanya sebesar 82,4% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk adalah diperoleh persamaan regresi sederhana yaitu  $Y = 67,437 + 0,430X_3$ , dimana koefisien regresi variabel kepuasan kerja bertanda positif sebesar 0,430. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja konstan maka nilai kinerja guru konstan

maka nilai kinerja guru adalah 67,437. Dan setiap variabel kepuasan kerja meningkat, maka variabel kinerja guru juga akan meningkat. Dari Konstanta 67,437 diperoleh diperoleh  $t_{hitung} = 8,502$  dengan  $sig. = 0,000$ . Nilai  $sig. 0,000$  yaitu  $< 0,05$ . Nilai  $t_{tabel} = 1,97419$ , maka diperoleh perbandingan  $1,97419 < 8,502$  berarti  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Supervisi Akademik, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Persepsi 172 responden terhadap kinerja guru diperoleh skor rata-rata sebesar 114,48 sehingga masuk dalam kategori cukup baik. Jawaban responden paling banyak adalah 50 orang atau 29,07 % responden pada interval 106-123 (kategori cukup baik). Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru sebagai responden menilai bahwa kinerja guru di sekolah masing-masing sudah cukup baik. Kinerja guru dengan dimensi-dimensi menyusun perencanaan pembelajaran, kemampuan mengajar, dan melakukan penilaian sudah dijalankan dengan cukup baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Supardi (2016: 54) menyatakan bahwa “kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”. Berdasarkan hasil uji dimensi kinerja guru diperoleh skor menyusun perencanaan pembelajaran dengan skor 0,831, kemampuan mengajar dengan skor 0,871, dan melakukan penilaian dengan skor 0,555. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor dari kinerja guru yang paling tinggi memberikan kontribusi adalah dimensi kemampuan mengajar dan yang paling rendah memberikan kontribusi adalah dimensi melakukan penilaian.

Dari uji korelasi, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Nilai korelasi supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar 0,499. Nilai korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru termasuk kategori “sedang”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada taraf sedang.

Hasil uji Anova kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya mutu terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar 18,581 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu nilai sebesar 2,66 atau  $18,581 > 2,66$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan melihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai R Square pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan budaya mutu terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 0,249 artinya bahwa supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 24,9% dan sisanya sebesar 75,1% ditentukan oleh variabel lain.

Persamaan regresi ganda yang terbentuk adalah persamaan regresi ganda yaitu  $Y = 43,624 + 0,215 X_1 + 0,160 X_2 + 0,263 X_3$ , dimana koefisien regresi variabel supervisi akademik bertanda positif sebesar 0,215, koefisien regresi variabel budaya kerja bertanda positif sebesar 0,160, dan koefisien regresi variabel kepuasan kerja bertanda positif sebesar 0,263. Hal ini berarti apabila supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 43,624. Apabila supervisi akademik meningkat, budaya kerja dan kepuasan kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat. Apabila budaya kerja meningkat, supervisi akademik dan kepuasan kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat. Begitu pula apabila kepuasan kerja meningkat, supervisi akademik dan budaya kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat.

Dari konstanta 43,624, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,00 < 0,05$ , nilai  $t_{test}$ , nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan angka sebesar 1,97419 atau  $4,492 > 1,97419$ , jadi dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yaitu hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora, dibuat kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru sebesar 15,0% dan sisanya sebesar 85,0% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 70,329 + 0,390X_1$ . Hal ini menunjukkan apabila supervisi akademik adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 70,329. Apabila supervisi akademik meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,0% dan sisanya sebesar 78,0% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 48,493 + 0,595X_2$ . Hal ini menunjukkan apabila kinerja guru adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 48,493. Apabila budaya kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 17,60% dan sisanya sebesar 82,4% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk yaitu  $Y = 67,437 + 0,430X_3$ . Hal ini menunjukkan apabila kinerja guru adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 67,437. Apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,249. Jadi besarnya pengaruh supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah 24,9% dan sisanya sebesar 75,1% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan regresi ganda yang terbentuk yaitu  $Y = 43,624 + 0,215X_1 + 0,160X_2 + 0,263X_3$ . Hal ini menunjukkan apabila supervisi akademik, budaya kerja, dan kepuasan kerja adalah tetap, maka kinerja guru nilainya akan konstan sebesar 43,624. Apabila supervisi akademik meningkat, budaya kerja dan kepuasan kerja tetap maka kinerja guru akan meningkat. Apabila budaya kerja meningkat, supervisi akademik dan kepuasan kerja tetap maka kinerja guru meningkat, dan apabila kepuasan kerja meningkat, supervisi akademik dan budaya kerja tetap maka kinerja guru juga meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sardiman. 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*. Jakarta: Rajawali
- Anastasia, Tania dan Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya*. Agora, Vol 1, No 3
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cet. 15. Jakarta : Rineka Cipta
- Bacal, R. 2011. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Bungin, M. Burhan .2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Danim, Sudarwan. 2002. *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Daulay, Haidar Putra. 2004. *Pendidikan Islam, dalam Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Kencana
- Dede Mudzakir. 2016. *Implementasi Supervisi Manajerial Dan Akademik Pengawas Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Ibtidayah*. Jurnal Ilmiah Pendidikan (ISSN 1978-8169).
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Hendiyat, Soetopo. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Imah, Cik. 2018. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin*. Jurnal Administrasi Pendidikan FKIP UM Palembang (p- ISSN 2615-0581, e-ISSN 2615-4757).
- Jasmani dan Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media
- Karwety. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
- Makawimbang, Jerry H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Maritje Henderina Limaheluw. 2018. *Intensitas Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Proses Pembelajaran*. Jurnal Bimbingan dan Konseling Terapan (p- ISSN 2549-4511, e-ISSN 2549-9092).
- Mochamad Selamat. 2014. *Pengaruh Kompetensi Supervisi Manajerial Dan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Banjar*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan (ISSN: 2355-1178 ).
- Mulyasa, E. 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: BSNP, 2006.
- Purwanto, M. Ngalim. 2014. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdyakarya
- Rifai, Vithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad 21*. Jakarta: Murni Kencana
- Rue, Lloyd L. Byars & Leslie W. 1991. *Human Resource Management*. Boston: Irwin Inc.
- Timpe, A Dale. 2009. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saleha. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203 ISSN: 2302-2019.
- Sanjaya, Wina. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran: Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, KTSP*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Singarimbun, M. Dan Sofian, E. 1995. *Metode penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Bussines: A Skill Building Approach, 4th ed*. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sidi, Indrajati. 2003. *Menuju Masyarakat Belajar: Menggagas Paradigma Baru Pendidikan*. Jakarta: Paramadina
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Perkasa
- Syah, Muhibbin. 2004. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wahyusumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permaalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiwik Sumarmi, Ngasbun Egar, Nurkholis.2020. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak*. *Jurnal Manajemen Pendidikan* (p- ISSN 2252-3057, e-ISSN 2654-3508).