**PENGARUH SARANA PRASARANA PENDIDIKAN DAN SUPERVISI AKADEMIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU DI SMA BINA MUDA CICALENGKA**

Yusti

Jurusan Manajemen Pendidikan, Magister Manajemen, Universitas Pasundan, email: tairanism@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk menguji hubungan sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik terhadap kepuasan kerja yang akhirnya bermuara pada kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka. Pada penelitian ini seluruh populasi dijadikan objek penelitian yang berjumlah 60 guru. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner sarana prasarana pendidikan, supervisi akademik, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan antara sarana prasarana pendidikan, dan supervisi akademik yaitu sebesar 0,644. Sarana Prasarana memiliki signifikansi 0,01 sementara supervisi akademik memiliki signifikansi sebesar 0,04 terhadap kepuasan kerja. Korelasi antara kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,479. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru memiliki signifikansi 0,00 dengan nilai korelasi sebesar 0,555. Hasil yang diperoleh memiliki arti hubungan yang berbanding lurus yaitu semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki guru maka akan semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

**Abstract**

The purpose of this conducted research is to examine the relationship between educational facilities and academic supervision with job satisfaction, ultimately leading to teacher performance at SMA Bina Muda Cicalengka. In this study, the entire population of **60 teachers** was used as the research sample. Data collection was done using questionnaires related to educational facilities, academic supervision, job satisfaction, and teacher performance. The research results indicate a correlation between educational facilities and academic supervision, which is **0.644**. Educational facilities have a significance level of **0.01**, while academic supervision has a significance level of **0.04** in relation to job satisfaction. The correlation between these two variables and job satisfaction is **0.479**. Furthermore, the relationship between job satisfaction and teacher performance has a significance level of **0.00** with a correlation value of **0.555**. [The findings suggest a positive correlation, meaning that as teachers’ job satisfaction increases, their performance also tends to improve](https://translate.google.co.id/?hl=en&tab=wT&safe=active)[1](https://translate.google.co.id/?hl=en&tab=wT&safe=active).

**Ringkesan**

**Tujuan** dari penelitian ieu nyaéta pikeun nguji **hubungan** antara **sarana prasarana pendidikan** jeung **supervisi akademik** ka **kepuasan kerja,** nu akhirna ngarah ka **kinerja guru** di **SMA Bina Muda Cicalengka.** Dina panaliti ieu**, kabéh populasi** dianggap **objék panaliti** anu jumlahna **60 guru. Alat pangumpul data** ngagunakeun **kuesionér sarana prasarana pendidikan, supervisi akademik, kepuasan kerja,** jeung **kinerja guru. Hasil panaliti** nu geus dilaksanakeun nunjukkeun **hubungan antara sarana prasarana pendidikan jeung supervisi akademik,** anu **0,644. Sarana Prasarana** gaduh **signifikansi 0,01,** sangkan **supervisi akademik** gaduh **signifikansi 0,04** dina hubunganna jeung **kepuasan kerja. Korelasi antara dua variabel ieu sareng kepuasan kerja** nyaéta **0,479.** Lebih jauh**, hubungan antara kepuasan kerja jeung kinerja guru** gaduh **signifikansi 0,00** jeung **nilai korelasi 0,555.** [Hasil nu kapendakkeun ngandung arti **hubungan anu berbanding lurus,** artina lamun **kepuasan kerja guru** naik**, kinerja guru** ogé cenderung ngalakukeunna.](https://translate.google.co.id/?hl=en&tab=wT1)

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan tahapan yang tidak boleh dipisahkan dari kehidupan tiap individu. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menggantikan Undang-Undang No 2 Tahun 1989 menjelaskan mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan merupakan usaha sadar dan direncanakan untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran, sehingga peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi diri dalam hal kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, juga keterampilan yang diperlukan untuk diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.

Pendidikan dimaksudkan untuk mendapatkan kemajuan dan melahirkan peradaban. Socrates berpendapat bahwa pendidikan merupakan menggambar apa yang telah ada di dalam diri peserta didik, sedangkan kaum Sofis berpendapat bahwa pendidikan adalah memebrikan peserta didik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (Yero dalam Saragih, et.al 2021:57).

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertugas sebagai tempat untuk mengembangkan potensi individu dan membentuk karakter serta budaya yang mulia bagi bangsa demi meningkatkan kecerdasan kehidupan bersama. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990 mengenai pendidikan menengah menerangkan bahwa Pendidikan menengah adalah pendidikan yang diberikan kepada mereka yang telah menyelesaikan pendidikan dasar, sementara pendidikan menengah umum adalah pendidikan pada tingkat pendidikan menengah yang berfokus pada pengayaan pengetahuan dan peningkatan keterampilan siswa.

Peran guru dalam bidang pendidikan sangat penting, dan keberhasilan pembangunan pendidikan sebagian besar bergantung pada kinerja mereka. Guru menjadi pihak yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dan memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran. Beberapa hal penting yang menjadi peran guru dalam keberhasilan pembangunan bidang pendidikan meliputi transfer ilmu pengetahuan, pembentukan karakter dan etika, motivasi dan dukungan, serta pemantauan juga evaluasi.

Guru merupakan tulang punggung beroperasinya sebuah sekolah. Tanpa guru tidak ada pembelajaran yang bisa dilaksanakan atau disampaikan kepada para peserta didik. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Kinerja guru yang baik memiliki dampak positif terhadap hasil pendidikan, perkembangan sosial dan emosional peserta didik, serta kontribusi mereka sebagai warga masyarakat yang bertanggung jawab. Karena itulah, pengembangan juga pembinaan guru menjadi aspek penting dalam proses meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang sukses.

Mulyana dalam Hafidulloh, Indrawaty, dan Mochklas (2021:50) menjelaskan kinerja guru mencakup keberhasilan guru di kelas yang ditinjau dari dua segi, yaitu segi proses hasil. Dalam aspek proses, keberhasilan seorang guru dapat diukur dari kemampuannya melibatkan mayoritas siswa dengan aktif dalam proses pembelajaran, termasuk keterlibatan fisik, mental, dan sosial mereka. Selain itu, evaluasi dapat dilakukan melalui tingkat semangat dan dedikasi guru saat mengajar di kelas, serta tingkat kepercayaan diri yang dimiliki. Sementara dari segi hasil, seorang guru dianggap berhasil jika dapat merubah sikap sebagian besar siswa kepada penguasaan kompetensi dasar yang solid.

Kinerja guru dinilai melalui pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG). Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP) telah mempublikasikan empat dimensi kompetensi yang disusun untuk mempermudah kinerja guru. Dimensi-dimensi tersebut yakni:

* + - 1. Pedagogik
			2. Profesional
			3. Sosial
			4. Kepribadian.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti pada SMA Bina Muda Cicalengka dengan metode kuesioner prasurvey dan wawancara, terdapat beberapa temuan seperti belum maksimalnya kinerja guru. Kurang maksimalnya kinerja ini didapat dari guru masih cenderung mengunduh perangkat pembelajaran dari Internet atau kurangnya pengembangan bahan ajar.

Permasalahan terkait dengan kinerja guru di atas, diduga dikarenakan berbagai faktor, salah satunya berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Menurut Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah pandangan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan lingkungan kerja, interaksi antar rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis pekerjaan. Sikap ini merupakan hasil dari beragam faktor, termasuk sikap individu terhadap elemen-elemen dalam pekerjaan, adaptasi individu terhadap situasi kerja, dan hubungan sosial di luar lingkungan kerja, yang akhirnya membentuk sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya.

Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja dengan semangat tinggi, aktif, dan dapat mencapai hasil yang lebih baik daripada mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya.

Robbins dalam Lubis & Soegiarto (2022:135) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tetang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu terhadap pekerjaannya. Gibson, Ivancevich, Donnely, dan Konopaske dalam Suryani (2022:31) mengemukakan dimensi-dimensi kepuasan kerja, yaitu:

* + - 1. *Pay,* yaitu gaji, upah, honor, dll;
			2. *Job,* yaitu kondisi pekerjaan seperto sarana, tantangan, persyaratan jabatan;
			3. *Promotion opportunities*, yaitu kesempatan untuk promosi, pengembangan karir, peningkatan status;
			4. *Supervisor*, yaitu supervisi atasan, hubungan atasan-bawahan
			5. *Co-workers*, yaitu rekan kerja.

Berdasarkan hasil prasurvey, ditemukan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka masih tergolong kurang baik. Hal ini dipengaruhi oleh dua variabel yang diteliti yaitu sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah beserta staffnya.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, dikenal sebagai supervisi akademik, berfungsi sebagai jembatan komunikasi antara guru dan kepala sekolah. Tujuan utamanya adalah memantau kegiatan guru, termasuk pengelolaan materi pelajaran, pelaksanaan penilaian, serta membantu guru dalam mengadaptasi kurikulum sesuai dengan minat, kebutuhan, dan potensi siswa. (Rahman, Djafri, Marhawati, 2022:7).

Supervisi akademik memiliki tujuan membantu guru meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan terhadap peserta didik. Melalui kegiatan supervisi akademik, guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas akademiknya. Peningkatan ini mencakup bidang pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, serta melibatkan peningkatan komitmen, semangat kerja, dan motivasi kerja guru. Dengan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja guru, diharapkan kualitas pembelajaran yang disampaikan juga meningkat.

Secara keseluruhan, proses supervisi akademik merupakan serangkaian langkah yang terdiri dari 5 (lima) tahap, yaitu: perencanaan, pelaksanaan supervisi, analisis data, umpan balik dan tindak lanjut, dan pelaporan. hasil pra-survey mengenai supervisi yang dilakukan di SMA Bina Muda Cicalengka terhadap para guru. Hasil yang ditunjukkan ternyata masih belum memuaskan. Guru merasa belum dilibatkan secara aktif dalam persiapan supervisi dan belum mendapatkan *feedback* yang membangun dari supervisor setelah kegiatan supervisi tersebut dilakukan.

Pengawas akademik memiliki tujuan untuk membantu guru-guru meningkatkan kemampuan profesional mereka. Undang-Undang tentang Pendidikan dan Pengajaran Nomor 12 Tahun 1954 Bab XVI Pasal 27 menyatakan bahwa pengawasan pendidikan dan pengajaran bermakna memberikan pimpinan kepada guru untuk mencapai kesempurnaan dalam pekerjaannya. Hal ini maksudnya bahwa kepala sekolah mendukung upaya guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar di dalam kelas.

Departemen Pendidikan Nasional (2019:9-43) memaparkan dimensi-dimensi dalam implementasi supervisi akademik, yaitu: persiapan (perencanaan waktu, sasaran, instrumen, dan metode observasi pembelajaran), pelaksanaan (implementasi supervisor dalam mengamati jalannya proses pembelajaran yang sedang berlangsung sesuai dengan metode yang telah ditetapkan sebelumnya, evaluasi atau tajap akhir (tahap supervisor bersama dengan guru yang disupervisi mengadakan diskusi untuk membicarakan hasil-hasil observasi), dan tahap tindak lanjut (mengimplementasikan kesepakatan berdasarkan feedback yang telah diterima dari supervisor).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang terdapat di sekolah. Sarana prasarana merupakan fasilitas untuk memperlancar dan memberikan kemudahan suatu pekerjaan. Menurut KBBI, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Johar (2016:26) menyatakan bahwa fasilitas adalah perangkat yang menunjang belajar siswa di sekolah serta di rumah. Kelengkapan fasilitas belajar mempengaruhi pembelajaran.

Rohiat dalam Sutisna dan Effane (2022:230) menyatakan bahwa Manajemen sarana dan prasarana merujuk pada kegiatan pengaturan dan persiapan segala peralatan serta materi yang diperlukan untuk mendukung jalannya proses pendidikan di sebuah sekolah. Hal ini penting untuk memastikan kelancaran proses belajar-mengajar.

Pemerintah pengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai upaya dalam menjamin kuliatas pendidikan. Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah seperangkat kriteria minimum yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan sistem pendidikan. Prinsip utama di balik pengaturan standar pendidikan adalah untuk memastikan bahwa setiap lembaga pendidikan memiliki kualitas yang memadai sebagai penyedia layanan pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan diwajibkan untuk memenuhi delapan standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan. Standar ini menjadi landasan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dengan tujuan mencapai peningkatan kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

Peraturan Menteri Nomor 24 tahun 2007 mengenai Standar Sarana Prasarana menyebutkan indikator untuk SMA/MA. Sebuah SMA/MA sekurang-kurangnya memiliki sarana prasarana seperti: ruang kelas, perpustakaan, laboratorium (biologi, fisika, kimia, komputer, bahasa), ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, tempat ibadah, ruang konseling, UKS, organisasi kesiswaan, jamban, gudang, ruang sirkulasi, dan tempat bermain/olah raga. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga ruangan sebagai dimensi yaitu ruang kelas, perpustakaan dan laboratorium.

Indonesia dianggap kurang di dunia Internasional dalam bidang sarana dan prasarana. Dari hasil *Trends In International Mathematics and Science Study* (TIMSS) 2015 diketahui bahwa Indonesia berada pada peringkat tertinggi dalam hal Sarana Prasarana yang bermasalah. Fasilitas di Indonesia ternilai hanya 1 dari 4 sekolah yang memiliki komputer sementara secara internasional 2 dari 4 sekolah memiliki komputer.

Hasil pra-survey mengenai sarana prasarana dimana sebagian besar responden menyatakan cukup setuju dan berada pada kriteria yang kurang optimal. Dari hasil survey di atas dapat diperoleh gambaran bahwa sarana dan prasarana di SMA Bina Muda Cicalengka masih kurang baik dan mendukung pendapat bahwa permasalahan dalam aspek sarana prasarana diasumsikan memengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini merupakan penelitian yang baru dengan menggabungkan empat variabel yaitu Sarana Prasarana Pendidikan, Supervisi Akademik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu “Pengaruh Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kinerja Guru” yang dibuat oleh Novebri dan Nadroh Lubis (2022). Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja guru dengan signifikansi 0,00. Penelitian ini dilakukan dengan distribusi kuesioner terhadap 59 guru di yayasan Pendidikan islam Adnani Panyabungan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kemampuan guru melakui supervisi akademik diharapkan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

Penelitian lainnya yang relevan yaitu penelitian dari Fajar Agung Pangestu dan Tony Wijaya (2022) yang berjudul “Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru”. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah melalui nilai signifikansi 0,002. Sarana prasarana pendidikan juga memiliki sinifikansi 0,00 terhadap kinerja guru sehingga diketahui bahwa sarana prasarana pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Secara simultan, kinerja guru dipengaruhi oleh variabel supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja, dan sarana prasarana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square sebesar 0,663 yang memiliki makna bahwa secara simultan ketiga variabel dapat meningkatkan kinerja guru sebanyak 66,3%,

Penelitian relevan selanjutnya adalah penelitian dari Vemy Laimeheriwa (2022) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA/SMK di Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya Provinsi Maluku. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan sejauh mana supervisi akademik mempengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan kepada sampel 90 guru dengan mnggunakan kuesioner dan data analisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 20,28%. Hal ini berarti kepala sekolah merupakan salah satu elemen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga berdampak pula pada peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Penelitian relevan selanjutnya adalah penelitian dari Diana yang berjudul “Supervisi Sarana dan Prasarana dalam Perspektif Pendidikan Islam di SD IT Al Hidayah Cibinong”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan objek penelitiannya adalah SDIT Al Hidayah. Proses manajemen sarana prasarana dalam pendidikan Islam mencakup: (1) Perencanaan fasilitas dan infrastruktur), (2) Pengadaan fasilitas dan infrastruktur, (3) Inventori fasilitas dan infrastruktur, (4) Supervisi dan perawatan fasilitas dan infrastruktur, (5) Penghapusan fasilitas dan infrastruktur. Kesimpulan dari studi ini adalah bahwa manajemen fasilitas dan infrastruktur dalam institusi pendidikan islam harus berorientasi pada prinsip tepat waktu, tepat sasaran, dan efektif.

Penelitian yang relevan selanjutnya adalah penelitian dari Andi Irawan dan Manap Somantri (2023) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Teamwork Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Guru Di Smp Sekecamatan Sindang Kelingi”. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu sejumlah 50 guru. Pengumpulan data menggunakan angket dan teknik analisis data menggunakan uji statistik korelasi menggunakan analisis pearson product moment dan uji regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun simultan bersama variabel kerja sama tim, secara simultan supervisia kademik dan kerja sama tim mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 52%.

Penelitian relevan lain yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu penelitian dari Rahmasari dan Hastuti (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK”. Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMA dan SMK. Penelitian ini menyertkan 412 guru SMA dan SMK di Bogor dengan menggunakan teknik sampling *convenience sampling* dan *purposive sampling*. Hasil penelitian kerpuasan kerja dan kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Metode**

Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi guru pada SMA Bina Muda Cicalengka yang berjumlah sebanyak 101 guru. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik memiliki hubungan dengan kinerja guru yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini mengguakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey untuk memperoleh data dan menguji hipotesis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu (Sugiyono, 2019:57).

Responden penelitian ini kemudian diklasifikasikan menjadi beberapa golongan yaitu responden berdasarkan status kepegawaian, jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan,dan masa kerja.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner sesuai yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu kuesioner sarana prasarana pendidikan, supervisi akademik, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Kuesioner sarana prasarana memiliki 12 item pernyataan, kuesioner supervisi akademik memiliki 12 item pernyataan yang telah valid. Sementara itu kuesioner kepuasan kerja memiliki 20 item pernyataan dan kinerja guru memiliki 12 item pernyataan. Seluruh item pernyataan dalam kuesioner telah melalui uji coba dan dinyatakan valid dan reliabel dalam uji validitas dan reliabilitas.

Penelitian ini menggunakan *Pearson product Moment* untuk menghitung validitas dan uji *Alpha Cronbach* untuk mengukur reliabilitas dengan taraf signifikansi 0,5. Rkritis sendiri yaitu 0,6. Koefisien reliabilitas memiliki rentang 0-1,00, semaking tinggi maka maka semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur(Azwar dalam Ra’t dan Laksmiwati (2020:37).

**Tabel 1**

**Pedoman Nilai *Alpha Cronbach***

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Koefisien Korelasi** | **Kategori** |
| > 0,800 | Sangat Reliabel |
| 0,610 – 0,800 | Reliabel |
| 0,410 – 0,600 | Cukup Reliabel |
| 0,210 – 0,400 | Kurang Reliabel |
| < 0,200 | Tidak Reliabel |

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan pada item pernyataan sarana prasarana pendidikan, supervisi akademik, kepuasan kerja, dan kinerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Skala**

****

 Peneliti kemudian melakukan analisis deskriptif terhadap dimensi-dimensi dalam variabel yang diteliti. Peneliti menghitung kecenderungan jawaban responden yang mengkategorikan jawaban tersebut berdasarkan tabel kelas interval.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan hasil analisis verifikatif terhadap hasil kuesioner yang telah disebarkan. Analisis jalur digunakan untuk melakukan analisis relasi antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

**Hasil dan Pembahasan**

Proses olah data dilakukan dengan uji hipotesis setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Dalam analisis verifikatif dilakukan beberapa langkah berkaitan dengan hubungan dan pengaruh variabel-variabel yang sedang diteliti tersebut.

**Tabel 3**

**Koefisien korelasi Antara Variabel X1 dan X2**



Variabel sarana prasarana pendidikan (X1) dan supervisi akademik (X2) memiliki hubungan sebesar 0,644 dan berada pada tingkatan yang tinggi.

**Tabel 4**

**Koefisien Jalur X1 dan X2 Terhadap Y**

****

Variabel sarana prasarana pendidikan (X1) memiliki signifikansi sebesar 0,01 terhadap Kepuasan kerja (Y) sementara variabel supervisi akademik (X2) memiliki signifikansi sebesar 0,04 terhadap kepuasan kerja (Y). Besarnya koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas yaitu X1 terhadap Y sebesar 0,412 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,365

**Tabel 5
Hasil R Square Variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y**



Nilai korelasi yang telah didapatkan antara X1, X2 terhadap Y yaitu 0.47 dan apabila dikonfirmasikan terhadap tabel interpretasi kefisien korelasi atas nilai r, nilai korelasi 0,497 dianggap memiliki pengaruh dalam tingkat sedang. Secara simultan variabel sarana prasarana dan supervisi akademik berkontribusi 49,2% dalam menggambarkan dinamika pada variabel kepuasan kerja, sementara itu sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 6**

**Pengaruh langsung dan Tidak Langsung Sarana Prasarana Pendidikan dan** **Supervisi Akademik terhadap Kepuasan Kerja**



Variabel sarana prasarana memiliki pengaruh langsung atas kepuasan kerja sebesar 16,97 sementara itu variabel supervisi akademik memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 13,32. Variabel sarana prasarana dan supervisi akademik memiliki besaran yang sama dalam hubungan tidak langsung terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 9,6%. Apabila diakumulasi maka pengaruh keseluruhan dari sarana prasarana dan supervisi akademik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 50,49% sementara 49,51% lainnya adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 7**

**Koefisien model regresi Y terhadap Z**



**Tabel 8**

**Hasil R Square Y Terhadap Variabel Z**



Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) memiliki nilai signifikansi 0,00 yang berarti variabel ini memiliki pengaruh positif. Besaran pengaruh positif tersebut terlihat dari nilai Rsquare yaitu 0,563 yang berarti variabel tersebut memiliki pengaruh positif sebesar 56,3% terhadap kinerja guru. Sisa 43,7% adalah variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Nilai konstanta 8,605 menunjukkan bahwa tanpa adanya peran dari kepuasan kerja maka kinerja guru akan tetap memiliki nilai konstan seperti itu.

Hasil analisis yang telah didapatkan menunjukkan bahwa sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan ini berbanding lurus sehingga setiap kenaikan yang dialami oleh sarana prasarana dan supervisi akademik akan meningkatkan value kepuasan kerja, begitu juga demikian, setiap kenaikan dari kepuasan kerja akan meningkatkan value kinerja guru.

**Pembahasan**

Kepuasan kerja adalah persepsi individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh upaya internal individu itu sendiri serta faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi kondisi kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja menjadi suatu hal penting yang mendorong optimalisasi kerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah sarana prasarana atau fasilitas dan supervisi dari atasan. Ketika sebuah sekolah memiliki fasilitas yang menunjang pembelajaran dengan optimal maka pembelajaran akan berjalan dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini akan menimbulkan kepuasan dari guru karena bisa menyampaikan pembelajaran dengan menggunakan media pembelajaran dan dengan kondisi kelas yang nyaman.

Supervisi akademik juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Supervisi yang tidak mencari penghakiman kepada guru, tetapi membantu untuk memandang pembelajaran dari pihak ke tiga, menemukan masalah, dan mendiskusikannya bersama menjadi kegiatan yang tidak lagi menakutkan bagi guru. Kegiatan ini menjadi suatu sarana bagi guru untuk menghadapi masalah dalam kelas selama pembelajaran dan menyelesaikannya juga untuk meningkatkan kompetensi dalam persiapan pembelajaran, pelaksanaan, juga evaluasinya.

Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula. Kepuasan kerja yang ada dalam sekolah akan menjadikan guru mampu dan mau untuk bekerja dengan lebih baik dan mendorong penguasaan kompetensi-kompetensi yang terdapat dalam penilaian kinerja guru. Sehinga kepuasan kerja akan memunculkan kinerja yang baik terhadap pembelajaran baik di dalam maupun luar kelas, dari dua hal tersebut akan menguntungkan baik untuk pihak sekolah maupun pihak siswa sebagai target pembelajaran.

Kinerja guru yang baik dapat dikatakan ketika guru dapat memenuhi kompetensi-kompetensi yang terdapat dalam penilaian kinerja guru. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi ini berguna tidak hanya dalam pembelajaran dalam kelas tetapi juga dalam hubungan guru dengan lingkungan sekitarnya seperti rekan kerja, murid, orang tua siswa, hingga masyarakat.

Kinerja guru dinilai dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang berisi empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Kompetensi yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kompetensi untuk guru mata pelajaran pada sekolah menengah atas. Kompetensi tersebut yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja dipengaruhi oleh sarana prasarana pendidikan dan supervisi pendidikan melalui signifikansi 0,01 dan 0,04. Hal ini dapat dimaknai bahwa apabila sekolah memiliki sarana prasarana yang memadai dan melaksanakan supervisi dengan baik, maka akan berakibat pada peningkatan kepuasan kerja dari guru tersebut. Sejalan dengan hasil analisis di atas yaitu penelitian dari Fudin (2020) mengenai pengaruh sarana prasarana dengan sub faktor sarana yang mencakup alat dan media serta perlengkapan sebagai penunjang dan prasarana mencakup ruang.

Hasil analisis data berkaitan dengan supervisi akademik dan kepuasan kerja di atas juga senada dengan penelitian dari Irawan dan Somantri (2023) bahwa supervisi akademik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dalam saran yang dikemukakan dipaparkan bahwa kepala sekolah dianjurkan untuk memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dengan signifikansi sebesar 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terdapat kinerja guru. Berdasarkan nilai R square, kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,563 terhadap kinerja guru. Nilai ini memiliki makna bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru sebanyak 56,3%.

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian Rahmasari dan Hastuti (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang rendah berpengaruh pada rendahnya kinerjanya yang rendah. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Begitu juga sebaliknya, guru yang merasa terpenuhinya gaji yang diterima, atasan yang mendukung, mendapat apresiasi, memiliki rekan kerja yang baik, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuam serta komunikasi yang baik di sekolah akan meningkatkan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran, membuat strategi pembelajaran yang kreatif, membuat rancangan pembelajaran, dapat memanage kelas dengan baik, dan bertanggung jawab pada pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga senada dengan penelitian oleh Widayanti, Fitria, dan Fitriani (2020) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-kecamatan Sekayu dengan nilai R square sebesar 53%. Dalam penelitian ini kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan bersama loyalitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik yang dimoderasi oleh kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan. Sehingga apabila sarana prasarana dan supervisi akademik meningkat maka akan menyebabkan meningkatkan kepuasan kerja. Begitu juga ketika kepuasan kerja meningkat maka akan meningkat pula kinerja guru. Hal ini merupakan dampak berantai yang dapat ditimbulkan. Dengan demikian, keseluruhan variabel bebas dan intervening memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Saran secara praktis terkait riset selanjutnya adalah: (1) sekolah hendaknya sigap dalam peremajaan fasilitas belajar, (2) supervisor hendaknya menambah pengetahuan dan keahlian dalam penyusunan RPP sehingga dapat melaksanakan bimbingan kepada guru, (3) supervisor hendaknya melakukan diskusi dua arah, tidak hanya pemaparan masalah tetapi juga memberikan masukan yang membangun pada guru terkait masalah yang dihadapi, (4) sekolah dapat meningkatkan relasi antar guru dengan mengadakan kegiatan bersama, (5) meningkatkan kesejahteraan guru dari segi honor, (6) guru diharapkan semakin aktif mengikuti lokakarya atau seminat berkaitan dengan kependidikan agar terus *update* dengan dinamika perkembangan pendidikan khususnya di Indonesia.

**Daftar Pustaka**

**Buku**

Fattah, H.A.H. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Elmatera. Yogyakarta.

Hafidulloh, Iradawaty S.N. & Mochamad M. 2021. Manajemen Guru: [Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru]. Bintang Pustaka Madani. Sleman.

Johar, Rahmah 2016. Strategi Belajar Mengajar. Deepublish. Yogyakarta

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. AlfaBeta, CV. Bandung.

Suryani, Lilis. 2022. Peningkatan Komitmen Profesi Melalui Iklim Organisasi, Kepribadian, dan kepuasan Kerja Dosen. Cipta Media Nusantara. Surabaya.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

**Jurnal**

Diana D. (2022). Supervisi sarana dan prasarana dalam perspektif pendidikan islam di SD IT Al Hidayah cibinong. *Idarah Tarbawiyah: journal of management in islamic education.* 3(1). Pp 11-22. DOI: 10.32832/itjmie.v3i1.5648

Irawan, A., Somantri, A. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Teamwork Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Guru di SMP Sekecamatan Sindang Kelingi. *Manajer Pendidikan Jurnal Ilmiah Manajemen pendidikan Program Pascasarjana*, 17(1), 7-14. https://doi.org/10.33369/mapen.v17i1.29611

Laimeheriwa, V., (2022). Pengaruh Supervisi Akademik Pengawasan Sekolah Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Guru Pada SMA/SMK Di Kecamatan Pulau-Pulau Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya Provinsi Maluku. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*. 13(1). 1-8. https://doi.org/10.21009/jep.v13i1.23067

Lubis, F.M., Soegiarto, I. (2022). Kepuasan Kerja Pegawai Di Masa Ketidakpastian (Studi Kasus: Perusahaan Nasional Oil and Gas di Indonesia). *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*. 5(3). 133-139.  <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i3.44122>

Novebri, Lubis, N., Pengaruh Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan.* 5(3). 186-193. [JAMP : Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan (um.ac.id)](https://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/) <http://dx.doi.org/10.17977/um027v5i32022p186>

Pangestu, F.A.& Wijaya, Tony. (2022). Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*. 7(9), 388-394. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>

Rahman, Nurdayanti,A., Djafri,N.,Marhawati,B. Hubungan Keefektifan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pengembangan Kompetensi Guru Di SMA Se-Kecamatan Tidore*. SAP (Susunan Artikel Pendidikan*). 7(2). 179-186. https://doi.org/ 10.30998/sap.v7i2.12942

Rahmasari, Vira D., Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK. *Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan*). 16(1). 41-55. Doi.org//10.24912/provitae.v16i1.23542

Sutisna, N. W. ., & Effane, A. (2022). Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana. *Arimah auhid*, *1*(2), 226–233. <https://doi.org/10.30997/> karimahtauhid.v1i2.7719