

Tesis Yusti MM

by Yusti MM

Submission date: 30-Apr-2024 09:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2366268262

File name: cek_turnitin_1,4,5.docx (1.33M)

Word count: 12052

Character count: 76937

3

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan tahapan yang tidak boleh dipisahkan dari kehidupan tiap individu. Aristoteles menyatakan bahwa pendidikan bukan hanya terkait dengan intelektual, tetapi juga berkaitan dengan membimbing perasaan yang lebih mulia, yaitu akal, untuk mengendalikan hawa nafsu. Untuk memperbaiki kualitas hidupnya, seseorang perlu menerima pendidikan.

58

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. Sistem pendidikan Indonesia mencakup seluruh komponen pendidikan yang saling terkait untuk mencapai tujuan pendidikan nasional yang berkualitas.

102

Pendidikan nasional haruslah berdasar pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam kotenteks ini pendidikan nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat. Tujuan utamanya adalah mencerdaskan kehidupan anak bangsa, dengan menghasilkan peserta didik yang manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, memiliki kemampuan berbicara yang baik, berpengetahuan, berbadan sehat, memiliki kreativitas,

kemandirian, serta menjadi ²² warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab tinggi.

Pendidikan merupakan bagian yang terikat dalam kehidupan dan memberikan warna pada alur memanjang dalam kehidupan manusia dimulai dari lahir hingga akhir. Pendidikan juga memberikan pengawalan yang hakiki juga kebutuhan basic bagi setiap manusia (Sutianah, 2022:20). Pendidikan dimaksudkan ²⁶ untuk mendapatkan kemajuan dan melahirkan peradaban. ²⁶ 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).

⁸² Visi pendidikan nasional adalah menciptakan sistem pendidikan yang kuat dan berwibawa sebagai pranata sosial. Tujuannya adalah memberdayakan ⁸ warga negara Indonesia agar tumbuh menjadi manusia berkualitas yang mampu secara proaktif menghadapi tantangan zaman dinamis. Dalam menjalankan visi di atas, sumber daya yang dimiliki oleh Indonesia harus dimaksimalkan sehingga bisa berfungsi optimal sesuai dengan kapasitasnya. Sumber daya yang harus dimaksimalkan contohnya adalah sumber daya pendidik atau tenaga pengajar yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan baik formal maupun informal.

Tidak maksimalnya kualitas pendidikan di Indonesia dapat terlihat dari berbagai faktor misalnya rendahnya budi pekerti dan sopan santun yang tercermin dari sering munculnya kasus tindak kekerasan di masyarakat. Penelitian yang telah

dilaksanakan oleh lembaga pendidikan bahasa Inggris dunia EF (*English First*) mengenai indeks kemampuan berbahasa Inggris atau (EFEPI) tahun 2022, dari 111 negara dan propinsi Indonesia berada pada peringkat ke 81 dengan kemampuan rendah. Sementara untuk region Asia, Indonesia menempati posisi ke-15 dari 24 negara. Posisi ini cukup jauh dari negara-negara ASEAN lainnya seperti Filipina yang berada pada peringkat ke 22 dan Malaysia di posisi ke 24.

Bidang Matematika dan Science menurut hasil studi dari TIMSS atau *Trends in Mathematics and Science Study* menunjukkan bahwa di tahun 2015 Indonesia mendapatkan score 397 untuk bidang Matematika dan Science, jauh di bawah Singapura yang mendapatkan 618. Indonesia berada pada peringkat ke 46 dari 50 negara untuk IPA dan peringkat ke 44 untuk Matematika.

Bidang literasi Indonesia berada pada urutan ke 62 dari 70 negara berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan oleh *Program for International Student Assessment (PISA)* yang dirilis *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* tahun 2019. Literasi merupakan tolak ukur dalam pengetahuan seseorang pada suatu objek ilmu pengetahuan sehingga dari peringkat tersebut tercermin rendah atau tingginya daya saing, indeks dalam pembangunan SDM, inovasi, *income* per kapita, sampai pada nilai gizi. Minat membaca di Indonesia pun tergolong cukup rendah dengan rasio 0,09. Berbeda jauh dengan standar *United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)* yaitu 3 atau dengan pencapaian negara Asia Timur yang mencapai 20.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertugas sebagai tempat untuk ⁶⁷ mengembangkan potensi individu dan membentuk karakter serta budaya yang mulia bagi bangsa demi ⁶⁸ 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 ²⁴ pendidikan menengah umum adalah pendidikan pada tingkat pendidikan menengah yang berfokus pada pengayaan pengetahuan dan peningkatan keterampilan siswa.

Pendidikan menengah memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

- a. Meningkatkan pengetahuan: pendidikan menengah memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan para siswa dalam berbagai mata pelajaran, sehingga mereka memiliki landasan pengetahuan yang kuat ⁹⁹ untuk melanjutkan proses pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- b. Pengembangan diri: Pendidikan menengah bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan dan berbagai aspek pribadi siswa, seperti keterampilan sosial, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis. Hal ini seiring dengan dinamika dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Persiapan untuk Pendidikan Tinggi: tujuan utama pendidikan menengah salah satunya adalah ⁸³ untuk mempersiapkan siswa agar dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti universitas. Ini mencakup persiapan dalam aspek akademis, keterampilan belajar, dan pemahaman tentang opsi pendidikan yang tersedia.

- d. Keterlibatan dalam Masyarakat: Pendidikan menengah ³ juga memiliki tujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik sebagai anggota dalam masyarakat yang aktif dan berpartisipasi. Mereka diajarkan untuk ¹¹⁰ berinteraksi dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitarnya dengan positif.

Sekolah menengah umum mengedepankan persiapan para siswa untuk meneruskan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi, seperti universitas. Mereka memberikan landasan akademik yang kuat dan berfokus pada pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam pendidikan tinggi dan kehidupan profesional di masa depan.

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Jawa Barat, Kabupaten Bandung memiliki 109 SMA yang dibagi ke dalam 19 SMA Negeri dan 90 SMA Swasta. Sementara Kecamatan Cicalengka memiliki 1 SMA Negeri dan 4 SMA Swasta. Hal ini menunjukkan bahwa SMA Swasta lebih dominan dibandingkan dengan SMA Negeri.

⁴¹ SMA Bina Muda adalah salah satu sekolah yang terdapat di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung. Yayasan Bina Muda didirikan pada tahun 1974 dan SMA Bina Muda sendiri didirikan pada tahun 1980. Saat ini SMA Bina Muda memiliki akreditasi A. Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, di sekolah ini terdapat 60 guru dan 16 tenaga kependidikan.

Peran guru dalam bidang pendidikan sangat penting, dan keberhasilan pembangunan pendidikan sebagian besar bergantung pada kinerja mereka. Guru menjadi ³³ 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.

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.

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 mengemukakan bahwa guru adalah para pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di berbagai jenjang pendidikan, termasuk pendidikan anak usia dini dalam jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah. Rusman dalam Hafidulloh, Indrawaty, dan Mochklas (2021:50) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan manifestasi dari perilaku dalam kegiatan pembelajaran, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, serta penilaian terhadap hasil belajar siswa.

Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional, Pasal 39 Ayat 2 menyatakan Pendidikan adalah tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan dan pelatihan.

Kinerja guru tercermin dari sejauh mana ia mampu memenuhi dan menerapkan kompetensi-kompetensi yang diperlukan.

Kondisi kerja guru SMA Bina Muda Cicalengka dapat diketahui melalui hasil pra survey atas 20% dari jumlah populasi sebagai 60 guru yaitu 12 guru dan telah diperoleh hasil angket kinerja guru dalam pembelajaran yang meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Hasil pra-survey tersebut dapat disimak dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Pra-Survey Kinerja Guru

No	Pernyataan	Target (%)	Pencapaian (%)
1.	Mengumpulkan perangkat pembelajaran di awal semester (RPP, Prota, Promes, Silabus)	100	80
2.	Menyusun perangkat pembelajaran sendiri	100	30
3	Membuat bahan ajar tiap KD	100	60
4	Membuat LKPD untuk setiap KD	100	40
5	Pengembangan sumber belajar	100	40
6	Penggunaan TIK dalam KBM dan evaluasi	100	50
7	Ketercapaian materi ajar	100	50
8	Mengelola interaksi perilaku dalam kelas	100	70

Sumber data: TU SMA Bina Muda Cicalengka, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan tingkat capaian kinerja guru dan dapat dilihat masih kurangnya kinerja guru, dimana hanya 30% guru yang membuat perangkat pembelajaran sendiri, sedangkan yang lain masih menggunakan perangkat pembelajaran dari guru sebelumnya atau hasil mengunduh dari internet. Kurangnya kinerja guru juga bisa dilihat dari pengembangan bahan ajar yang hanya mencapai

60%, yang berarti masih cukup banyak guru yang hanya mengandalkan materi dari buku paket tanpa memperdalamnya.

Tabel di atas juga memperlihatkan bahwa ³³ supervisi akademik yang diadakan oleh Kepala Sekolah belum maksimal, hal tersebut terlihat dari guru yang masih belum menguasai ¹¹² Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) atau internet dalam mencari bahan ajar yang lebih variatif atau media yang lebih akomodatif terhadap kebutuhan siswa. Dengan demikian pembelajaran tidak berlangsung secara maksimal dikarenakan kurangnya ⁴⁶ kemampuan guru dalam merancang perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

Berdasarkan hasil pra-survey, telah didapatkan gambaran secara general ¹¹ kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka masih belum optimal. Kinerja guru menjadi fokus utama dalam meningkatkan ¹ hasil belajar siswa melalui kualitas pendidikan, dimana guru memegang peranan penting sebagai salah satu penentu ¹ mutu pendidikan keberhasilan pelaksanaan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui proses pembelajaran. Kinerja guru akan mencapai puncaknya ketika didukung oleh fasilitas dan infrastruktur yang memadai.

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 ⁶⁴ fisik dan psikologis pekerjaan. Sikap ini merupakan hasil dari beragam faktor, termasuk sikap individu terhadap elemen-elemen dalam pekerjaan, adaptasi ¹² individu terhadap situasi kerja, dan hubungan sosial di luar lingkungan kerja, yang akhirnya membentuk sikap ⁷⁷ keseluruhan individu terhadap pekerjaannya.

⁵⁵ 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.

Pra-survey kepuasan kerja telah menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pra-Survey Kepuasan Kerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban (dalam %)				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka	25	42	17	17	0
2.	Saya merasa puas dengan sistem yang diterapkan oleh Sekolah dan Yayasan	33	33	17	17	0
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawat	25	25	50	0	
4.	Saya puas dengan sistem pengembangan karir yang diterapkan oleh pihak sekolah dan Yayasan	8	25	42	25	0

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2022)

Hasil pada tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja guru SMA Bina Muda Cicalengka masih tergolong kurang baik. Pada poin pertama hanya 25% guru yang sangat menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka, tidak berbeda jauh dengan 17% guru yang kurang menikmati bekerja.

Tabel 1.2 juga menunjukkan bahwa kepuasan dalam supervisi juga tidak mencapai titik yang memuaskan, hanya 25% dan 33% yang menyatakan sangat setuju dan setuju dalam kepuasan menghadapi supervisi di SMA Bina Muda Cicalengka. Poin terakhir yaitu mengenai kepuasan terhadap sarana dan prasarana yaitu 25% responden menyatakan mereka sangat setuju dan setuju mengenai kepuasan terhadap sarana prasarana yang disediakan oleh institusi.

Secara keseluruhan, proses ³ supervisi akademik merupakan serangkaian langkah yang terdiri dari 5 (lima) tahap, yaitu: perencanaan, pelaksanaan supervisi, ¹²⁴ analisis data, umpan balik dan tindak lanjut, dan ² pelaporan. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah ²² mencatumkan tindakan lanjutan hasil supervisi yang meliputi:

1. Penguatan dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang memenuhi atau melampaui standar; dan
2. Pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Tabel 1.3
Pra-Survey Supervisi Akademik Terhadap Guru

No	Pernyataan	Jawaban (dalam %)				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya terlibat dalam merencanakan program supervisi akademik	8	33	33	42	0
2.	Saya diberikan tugas mengajar yang jelas.	58	33	8	0	0
3.	Saya diberikan reward dari hasil pelaksanaan supervisi	0	25	33	17	17
4.	Kepala sekolah memantau tugas-tugas yang telah diberikan pada saya.	8	25	42	25	0
5.	Saya mendapatkan pengarahan yang baik dan jelas sebelum dilaksanakan supervisi akademik	17	17	17	42	8

¹ Tabel 1.3 memperlihatkan hasil pra-survey mengenai supervisi yang dilakukan di SMA Bina Muda Cicalengka terhadap para guru. Hasil yang ditunjukkan ternyata masih belum memuaskan. Dalam persiapan supervisi, sebagian besar guru yaitu 42% kurang merasa dilibatkan dalam persiapan dan hanya menjadi objek dari supervisi tersebut. Sementara itu dalam kejelasan tugas yang didelegasikan pada guru, sebagian besar guru merasa sudah jelas atas pembagian tugasnya. Namun diberikan catatan bahwa beberapa posisi seperti koordinator MGMP tidak diberikan *job desk* yang jelas dan hanya mengikuti guru sebelumnya. Setelah supervisi tidak ada reward yang diberikan kepada guru yang mendapatkan nilai baik karena kurangnya *feedback* dari supervisor. Pemantauan tugas juga hampir tidak dirasakan oleh responden tercermin dari sebagian besar responden, yaitu 42%, hanya memberikan jawaban setuju.

Poin spesifik mengenai supervisi, 17% responden menyatakan sangat setuju, setuju, serta cukup setuju bahwa telah diberikan pengarahan sebelum dilaksanakan supervisi akademik. Sementara sebagian besar responden, yaitu 42% dan 8% menyatakan kurang dan tidak setuju. Dalam poin pemberian informasi mengenai instrumen penilaian supervisi akademik, hasil yang ditunjukkan sama sekali tidak berbeda. Sementara dalam poin *feedback* hasil supervisi, sebanyak 17%¹² responden menyatakan mereka sangat setuju dan setuju bahwa mereka mendapatkan *feedback* dari hasil supervisi mereka, sementara itu 25% cukup setuju.¹² Sebanyak 42% responden kurang setuju dan 8% responden menyatakan kurang setuju yang mengindikasikan bahwa mereka kurang atau bahkan sama sekali tidak mendapatkan *feedback* dari supervisi yang telah dilaksanakan.

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. Fadhilah (dalam Megawati & Rochman, 2020:241) memaparkan bahwa fasilitas pendidikan memiliki peranan dalam menunjang hasil belajar para siswa.

Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) sebagai upaya dalam menjamin kualitas pendidikan. SNP merupakan kriteria minimum dalam sistem pendidikan di

seluruh Indonesia. Salah satu poin dalam SNP yaitu Standar Sarana Prasarana Pendidikan merupakan bagian vital untuk menyokong aktivitas pembelajaran agar bisa berjalan secara optimal.

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.

Indikasi kurang baiknya sarana dan prasarana di SMA Bina Muda Cicalengka terlihat dari hasil pra-survey yang dilakukan peneliti terhadap tenaga pengajar yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 1. 4
Pra-Survey Sarana Prasarana

No	Pernyataan	Jawaban (%)				
		Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju
1.	Pencahayaannya di Ruang Kelas memadai untuk membaca dan memberikan pandangan ke luar ruangan.	25	42	33	0	0
2.	Ruang kelas di SMA Bina Muda Cicalengka dilengkapi dengan kursi yang kuat, stabil, dan mudah dipindahkan.	8	42	25	17	8
3.	SMA Bina Muda memiliki peralatan media pendidikan yang memadai.	2	83	0	0	0
4.	Ruang Perpustakaan SMA Bina Muda nyaman untuk membaca.	8	42	25	17	8

Tabel di atas memperlihatkan hasil pra-survey mengenai sarana prasarana dimana sebagian besar responden menyatakan cukup setuju dan berada pada kriteria yang kurang optimal. Dari hasil survey ⁸ 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.

²⁵ Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sarana

Prasarana Sekolah dan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru SMA Bina Muda Cicalengka”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah melibatkan langkah-langkah merumuskan permasalahan yang akan diselidiki, sementara rumusan masalah menguraikan masalah yang terfokus dalam penelitian ini yaitu terhadap sarana prasarana pendidikan, supervisi akademik, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilaksanakan untuk mencari lebih rinci tentang pengaruh supervisi akademik dan sarana prasarana terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja guru. Adapun hasil identifikasi masalah yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Sarana Prasarana Pendidikan
 - a. Fasilitas sekolah kurang memadai
 - b. Ruangan kelas banyak yang perlu perbaikan
 - c. Perpustakaan tidak lengkap dan tidak menarik juga sering disalah gunakan penggunaannya
 - d. Fasilitas di ruang guru membutuhkan peremajaan.
2. Supervisi Akademik
 - a. Guru tidak mendapatkan informasi yang lengkap mengenai aspek-aspek apa yang akan dinilai dalam supervisi
 - b. Guru tidak mendapatkan bimbingan

- c. Supervisor masih lebih mencari kesalahan guru
 - d. Guru tidak mendapatkan *feedback* terhadap supervisi yang telah dilakukan.
 - e. Guru tidak mendapatkan hasil baik berupa narasi atau score dari supervisi yang telah dilakukan.
3. Kepuasan Kerja
- a. Kepuasan kerja masih tergolong rendah
4. Kinerja Guru
- a. Guru belum maksimal mempersiapkan pembelajaran dengan mandiri
 - b. Guru belum memanfaatkan media pembelajaran dengan maksimal
 - c. Guru belum memberikan bimbingan pada siswa dengan maksimal
 - d. Guru hampir tidak pernah melakukan penelitian tindakan kelas

3 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana persepsi guru terhadap sarana prasarana pembelajaran di SMA Bina Muda Cicalengka?
2. Bagaimana persepsi guru terhadap supervisi di SMA Bina Muda Cicalengka?
3. Bagaimana gambaran ¹⁰³kepuasan kerja yang dialami oleh guru-guru di SMA Bina Muda Cicalengka?
4. Bagaimana gambaran ¹¹kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka?
5. Seberapa besar ⁹pengaruh sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik

terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan di SMA Bina Muda Cicalengka?

6. ⁷Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka?
7. ⁹Seberapa Besar pengaruh sarana prasarana pendidikan dan ²⁴supervisi akademik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada ²⁴kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan umum untuk mengetahui gambaran mengenai:

1. ¹¹Persepsi guru terhadap Sarana prasarana di SMA Bina Muda Cicalengka.
2. ¹¹Persepsi guru terhadap supervisi di SMA Bina Muda Cicalengka.
3. ³⁰Persepsi guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka.
4. Gambaran kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka.
5. ²⁸Besaran pengaruh sarana prasarana pembelajaran dan ³⁰supervisi pendidikan terhadap kepuasan guru di SMA Bina Muda Cicalengka secara parsial dan simultan.
6. ⁶Besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka.
7. ⁶Besaran pengaruh sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik terhadap ⁶kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja guru.

⁵²1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dan wawasan baru terkait dengan pengelolaan operasional sekolah dan upaya supervisi dalam meningkatkan kinerja guru di berbagai institusi pendidikan. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan standar bagi lembaga pendidikan lainnya.
- b. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini memiliki manfaat sebagai sumber inspirasi untuk mengembangkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam konteks pendidikan.
- c. Manfaat lainnya yaitu sebagai bahan atau dasar teoritis rujukan baru dalam pembahasan manajemen sekolah dan supervisi dalam meningkatkan kinerja guru.
- d. Dapat didistribusikan sebagai referensi dan penambahan perpustakaan di Universitas Pasundan Bandung terutama dalam bidang manajemen pendidikan. Selain itu pembahasan dan hasil penelitian akan sangat berguna untuk peneliti yang akan datang khususnya dalam studi manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Kepala Sekolah

Bagi kepala sekolah penelitian ini dapat menjadi sumber referensi terbaru atau acuan tentang penerapan manajemen sekolah dan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Untuk Guru

Bagi para guru, penelitian ini bisa menjadi sumber informasi dan inspirasi baru untuk meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas profesional, sehingga dalam berkembang menjadi ⁵ guru yang profesional di bidangnya masing-masing.

c. Untuk Dinas Pendidikan

Temuan dan diskusi dalam penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan perbandingan yang berharga untuk menentukan serta mempertimbangkan tindakan pengawasan yang dijalankan terhadap sekolah.

4.1. Hasil Penelitian

Berikut adalah hasil yang didapatkan oleh peneliti setelah mengumpulkan data mengenai supervisi akademik, sarana prasarana, kepuasan kerja, dan kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka. Data yang dikumpulkan adalah rekapitulasi kuesioner yang kemudian diinterpretasikan ke dalam pernyataan-pernyataan yang dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden yaitu pada tanggal 10 Agustus 2023 dengan jumlah kuesioner sebanyak 60 dan disebarikan pada seluruh tenaga pendidik di SMA Bina Muda Cicalengka untuk menjadi responden. Berikut rincian distribusi kuesioner dalam penelitian ini.

³⁵
Tabel 4. 1
Distribusi Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebarikan	60	100%
Kuesioner yang dikembalikan	60	100%
Kuesioner yang tidak dikembalikan	0	0%
Kuesioner yang dikembalikan namun tidak bisa diolah	0	0%
Kuesioner yang bisa diolah	60	100%

¹⁰⁷
Sumber: hasil penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh kuesioner yang disebarikan telah dikembalikan 100% sehingga memenuhi kriteria untuk dapat diolah untuk menjadi data dalam penelitian ini.

4.2 Profil SMA Bina Muda Cicalengka

4.2.1 Sejarah Singkat Sekolah

SMA Bina Muda Cicalengka adalah sekolah swasta yang berlokasi di Jl. Kapten Sangun no. 33 Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung. SMA ini didirikan pada tahun 1970. Pembangunan sekolah sendiri dimulai pada tahun 1968 dan diresmikan pada tanggal 12 Juli 1970 dengan nama SMA Bina Muda. Pada tahun 1989 sekolah ini mendapatkan dana

bantuan dari Lembaga Sosial dan Pendidikan Negara Inggris sehingga dapat melakukan pemugaran besar-besaran.

Sekolah ini berdiri dengan Surat Keputusan (SK) Pendirian Sekolah: 178/I02.KEP/E81 pada tanggal 11 Juni 1981. Sementara itu SK Izin Operasional SMA Bina Muda sendiri yaitu nomor 178/102.kep/E/81 dengan tanggal 11 September 1981.

Saat ini terdapat 32 kelas dengan jumlah peserta didik sekitar 1.150 anak. Kurikulum yang diadaptasi di SMA Bina Muda Cicalengka adalah Kurikulum Merdeka di kelas X dan XI dan Kurikulum 2013 di kelas XII.

4.2.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi SMA Bina Muda Cicalengka mengalami revisi setiap 4 tahun sekali dalam Rapat Pengembangan Kurikulum yang dilaksanakan pada setiap bulan Juni menjelang masuknya Tahun Ajaran baru.

Visi SMA Bina Muda Cicalengka yaitu:

Terwujudnya sikap hidup islami, unggul dalam prestasi dan berbudaya lingkungan.

Misi SMA Bina Muda Cicalengka, yaitu:

1. Menumbuh kembangkan sikap religius, kreatif, inovatif, apresiatif, dan sportif;
2. Mengembangkan sikap terpuji terhadap semua komponen budaya mutu yang berwawasan keunggulan;
3. Mewujudkan proses belajar yang efektif;
4. Melaksanakan pengabdian masyarakat bidang terkait;
5. Meningkatkan profesionalisme kerja;
6. Meningkatkan kerja sama yang responsif, antisipatif, dan dinamis.

4.2.3 Struktur Kepemimpinan SMA Bina Muda Cicalengka

SMA Bina Muda Cicalengka memiliki struktur kepemimpinan dari yayasan hingga ke bawahnya. Struktur tersebut yaitu:

Pimpinan Yayasan	: Teddy Ambari
Kepala Sekolah	: Dedeng Rohim Gumilar, S.Pd
Wakil Kepala Sekolah	:
Bidang Akademik	: Fanny Dian Irfani, S.Pd
Staff Akademik	: Rini Pardini, S.Pd
	Samsu Abdul Rohman, S.Pd
Bidang Kesiswaan	: Daud Abdul Jabbar, S.Ag
Staff Kesiswaan	: Nanin Maryani, S.Pd
	Yana Nurbayana, S.Pd
Bidang HUMAS	: Muhammad Kurniawan, S.Pd
Bidang Sarana	: Jauhari Komara, S.Pd

4.2.4 Kepegawaian

Pegawai yang bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka terbagi atas Tenaga Pendidik dan Staf Non Pendidik. Staf Pendidik yaitu guru sementara Staf Non Pendidik yaitu TU dan caraka.

Terdapat beberapa klasifikasi guru yang terdapat di SMA Bina Muda dan akan dijabarkan dalam tabel berikut ¹⁵ ini.

Tabel 4. 2
Pembagian Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Kepegawaian Guru	Jumlah
Guru PNS	2 orang
Guru Tetap Yayasan	25 orang
Guru Tidak Tetap	30 orang

Sumber: Data TU SMA Bina Muda, 2023

Klasifikasi guru berdasarkan jabatannya dijabarkan dalam ¹⁸ tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Pembagian Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah
Kepala Sekolah	1 orang
Wakasek dan Staff	9 orang
Guru	50 orang

1.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survey terhadap 60 responden guru di SMA Bina Muda Cicalengka, peneliti mengelompokkan ke dalam beberapa karakteristik. kriteria responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini akan dipaparkan tentang kondisi masing-masing klasifikasi responden.

4.3.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti memberikan gambaran umum terhadap keadaan responden yang dilihat dari jenis kelamin pada bagian ini. Gambaran tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	25	41,67%
2	Perempuan	35	58,33%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 41,67% dan lebih sedikit dibanding responden perempuan yang berjumlah 58,33%.

4.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Peneliti memberikan gambaran umum terhadap keadaan responden yang dilihat dari kategori usia pada bagian ini. Gambaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	21-30 tahun	15	25%
2	31-40 tahun	30	50%
3	41-50 tahun	10	16,67%
4	>51 tahun	5	8,33%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Umur responden digolongkan seperti pada tabel 4.4 dan berdasarkan pengelompokan tersebut dapat terlihat kelompok paling banyak dari responden yaitu berusia 31-40 tahun sebanyak 35 orang, sementara itu kelompok paling kecil yaitu kelompok di atas 51 tahun yaitu 5 orang. Umur dapat menentukan tingkat kematangan seseorang khususnya tenaga pendidik sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan pemikirannya.

4.3.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Peneliti memberikan gambaran umum terhadap keadaan responden yang dilihat dari pendidikan pada bagian ini. Gambaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	S1	55	91,67%
2	S2	5	0,83%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Latar belakang edukasi responden yang merupakan staff pendidik di SMA Bina Muda Cicalengka terbagi antara S1 dan S2. Responden lulusan S1 sebanyak 55 orang atau 91,67% sementara responden lulusan S2 adalah sebanyak 5 orang atau 0,83%.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil rekapitulasi, jumlah responden menurut masa kerja diklasifikasikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 7
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	< 5 tahun	10	16,67%
2	5-10 tahun	35	58,33%
3	11-20 tahun	10	16,67%
4	>20 tahun	5	0,83%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil rekapitulasi dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada masa kerja sekitar 5-10 tahun yaitu 58,33%. Sementara itu yang paling pendek yaitu yang masa kerja di atas 20 tahun, yaitu hanya sekitar 5 orang atau 0,83%.

Untuk melakukan analisis secara deskriptif terhadap data hasil penyebaran kuesioner, dilakukan penghitungan dari setiap indikator variabel yang kemudian digolongkan ke dalam lima kategori, yaitu: sangat tidak baik, tidak baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Kategorisasi tersebut dilakukan dengan menggunakan metode *mean*, yaitu total skor dibagi dengan jumlah responden dan menentukan skor *index* dengan menggunakan perhitungan panjang kelas interval dengan rumus seperti di bawah ini:

Keterangan:

$Rentang = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$

$\text{Banyaknya kelas interval} = 5$

Panjang kelas interval tersebut kemudian diinterpretasikan dengan tabel:

Tabel 4.8
Kelas Interval

Nilai Indeks	Kategori
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Baik
1.81 – 2.60	Tidak Baik
2.60 – 3.40	Cukup Baik
3.41 – 4.21	Baik
4.21 – 5.00	Sangat Baik

Sumber : Al Rasyid (2005:72)

4.4. Pengujian Instrumen Penelitian

Peneliti memaparkan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian di bawah ini:

4.4.1 Uji Validitas

Hasil penelitian dapat disebut valid apabila terdapat kesamaan antara data yang sudah dikumpulkan dengan data yang sebetulnya terjadi di objek penelitian (Sugiyono, 2019:193).

Pengukuran validitas kuesioner dilaksanakan dengan menggunakan metode *Pearson Product*

moment. Dari rumus itu akan didapatkan r_{hitung} yang menjadi r_{tabel} (n-2) dengan taraf kesalahan 5% untuk mendapatkan nilai validitas item instrumen. Apabila dihitung $r_{hitung} > r_{tabel}$ (n-2), maka poin-poin dalam instrumen bisa dianggap valid. Nilai r_{tabel} , untuk $df = n-2 = 60-2 = 58$ dengan taraf kesalahan 5% adalah 0,254.

4.4.1.1 Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana Pendidikan

Berdasarkan kajian teori tentang sarana prasarana pendidikan yang diukur dengan menggunakan angket dalam bentuk kuesioner yang diberikan pada 60 responden telah didapatkan perhitungan korelasi skor tiap butir pertanyaan dengan jumlah skor yang telah didapat bisa disimak hasilnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Sarana Prasarana Pendidikan

Item Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	.446	0,254	Valid
X _{1.2}	.519	0,254	Valid
X _{1.3}	.391	0,254	Valid
X _{1.4}	.462	0,254	Valid
X _{1.5}	.595	0,254	Valid
X _{1.6}	.465	0,254	Valid
X _{1.7}	.482	0,254	Valid
X _{1.8}	.527	0,254	Valid
X _{1.9}	.491	0,254	Valid
X _{1.10}	.505	0,254	Valid
X _{1.11}	.440	0,254	Valid
X _{1.12}	.463	0,254	Valid

Sumber : Hasil analisis penelitian, 2023

Diambil dari tabel 4.9, peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh poin pernyataan komponen dinyatakan valid untuk mengukur variabel X₁ (Sarana Prasarana Pendidikan).

4.4.1.2 Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik

Peneliti telah melakukan pengukuran validitas dengan menggunakan angket dalam bentuk kuesioner yang diberikan pada 60 responden untuk mendapatkan perhitungan korelasi skor tiap butir pertanyaan dengan jumlah skor yang dapat dilihat hasilnya dalam tabel berikut:

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Supervisi Akademik

Item Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	.569	0,254	Valid
X _{2.2}	.511	0,254	Valid
X _{2.3}	.518	0,254	Valid
X _{2.4}	.425	0,254	Valid
X _{2.5}	.425	0,254	Valid
X _{2.6}	.456	0,254	Valid
X _{2.7}	.554	0,254	Valid
X _{2.8}	.538	0,254	Valid
X _{2.9}	.450	0,254	Valid
X _{2.10}	.428	0,254	Valid
X _{2.11}	.407	0,254	Valid
X _{2.12}	.567	0,254	Valid

Sumber : Hasil analisis penelitian, 2023

¹³ Tabel 4.10 di atas dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh poin pernyataan komponen dinyatakan valid untuk mengukur variabel X₂ (Supervisi Akademik).

4.4.1.3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Peneliti telah melakukan pengukuran validitas dengan menggunakan angket dalam bentuk kuesioner yang diberikan pada 60 responden untuk mendapatkan perhitungan korelasi skor tiap butir pertanyaan dengan jumlah skor yang dapat dilihat hasilnya dalam tabel berikut:

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Y.1	.460	0,254	Valid
Y.2	.374	0,254	Valid
Y.3	.449	0,254	Valid
Y.4	.385	0,254	Valid
Y.5	.494	0,254	Valid
Y.6	.401	0,254	Valid
Y.7	.431	0,254	Valid
Y.8	.422	0,254	Valid
Y.9	.394	0,254	Valid
Y.10	.372	0,254	Valid
Y.11	.438	0,254	Valid
Y.12	.431	0,254	Valid
Y.13	.508	0,254	Valid
Y.14	.402	0,254	Valid
Y.15	.536	0,254	Valid
Y.16	.444	0,254	Valid
Y.17	.498	0,254	Valid
Y.18	.460	0,254	Valid
Y.19	.360	0,254	Valid
Y.20	.444	0,254	Valid

¹³ Tabel 4.10 di atas dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh poin pernyataan komponen dinyatakan valid untuk mengukur variabel Y (Kepuasan kerja).

4.4.1.4 Uji Validitas Variabel ⁹¹ Kinerja Guru

Kinerja guru diukur dengan menggunakan angket dalam bentuk kuesioner berisi 12 pernyataan yang diberikan pada 60 responden dan telah didapatkan perhitungan korelasi skor tiap butir pertanyaan dengan jumlah skor yang dapat disimak hasilnya ³ dalam tabel berikut:

Tabel 4. 12
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Item Butir Pernyataan	Nilai r _{hitung}	Nilai r _{tabel}	Keterangan
Z.1	.547	0,254	Valid
Z.2	.505	0,254	Valid
Z.3	.511	0,254	Valid
Z.4	.373	0,254	Valid
Z.5	.490	0,254	Valid
Z.6	.456	0,254	Valid
Z.7	.559	0,254	Valid
Z.8	.475	0,254	Valid
Z.9	.581	0,254	Valid
Z.10	.471	0,254	Valid
Z.11	.412	0,254	Valid
Z.12	.494	0,254	Valid

Sumber : Hasil analisis penelitian, 2023

¹³ Tabel 4.12 di atas dapat memberikan kesimpulan bahwa seluruh poin pernyataan komponen dinyatakan valid untuk mengukur variabel Z (Kinerja Guru).

¹⁰⁰ 4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang baik adalah kemampuan suatu alat ukur atau instrumen untuk menghasilkan hasil yang konsisten atau stabil setiap kali digunakan atau diuji ulang ¹ (Sugiyono, 2019:176). Penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) atau nilai *Alpha Cronbach* sebagai

alat ukur reliabilitas. Apabila nilai α mendekati 1 maka instrumen dianggap reliabel. Sugiyono (2018:220) menegaskan bahwa instrumen dapat dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6. Pengujian atas reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 dan dipaparkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai α	Rkritis	Keterangan
Sarana Prasarana Pendidikan (X ₁)	0,694	0,60	Reliable
Supervisi Akademik (X ₂)	0,699	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,770	0,60	Reliable
Kinerja Guru (Z)	0,710	0,60	Reliable

Sumber : diolah dari kuesiner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas atas seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria untuk nilai $\alpha > 0,60$, oleh karena itu peneliti dapat menyimpulkan seluruh pernyataan dari instrumen dalam kuesioner dianggap *reliable*.

4.5 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif memiliki tujuan untuk mendeskripsikan tanggapan guru-guru di SMA Bina Muda Cicalengka terhadap sarana prasarana pendidikan, supervisi akademik, kepuasna kerja, dan kinerja guru. Setelah melaskanakan penelitian dengan mebyebaran kuesioner, peneliti dapat mendeskripsikan temuan sebagai berikut.

4.5.1 Persepsi Guru Terhadap Sarana Prasarana Pendidikan di SMA Bina Muda Cicalengka

Sarana prasarana pendidikan sebagai variabel bebas (X₁) memiliki dimensi yaitu:

1. Ruang Kelas
2. Ruang Perpustakaan
3. Ruang Laboratorium

Berikut hasil jawaban responden atas variabel sarana prasarana pendidikan di SMA Bina Muda Cicalengka sesuai dimensi variabel tersebut di atas.

1. Ruang Kelas

Tabel 4. 14
Rekapitulasi Jawaban Dimensi Ruang Kelas
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pencahayaannya di ruang kelas memadai untuk membaca dan memberikan pandangan ke luar ruangan.	0	0	102	96	10	208	3,47	Baik
	Presentase (%)	0	0	56,67	40	3,33	100		
2	Ruang kelas dilengkapi dengan bangku yang kuat, stabil, dan mudah dipindahkan.	0	0	99	104	5	208	3,47	Baik
	Presentase	0	0	55	43,33	1,67	100		
3	Ruang kelas nyaman untuk proses belajar mengajar.	0	12	108	68	5	193	3,22	Cukup Baik
	Presentase	0	10	60	28,33	1,67	100		
4	SMA Bina Muda memiliki peralatan media pendidikan yang memadai.	0	2	108	80	15	205	3,41	Baik
	Presentase	0	1,7	60	33,33	5	100		
5	Ruang kelas memiliki pintu yang memadai agar siswa dan guru dapat segera keluar ruangan jika terjadi bahaya dan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan.	0	2	63	144	10	219	3,65	Baik
	Presentase	0	1,7	35	60	3,33	100		
Rata-rata								3,44	Baik

Sumber: Diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat hasil rekapitulasi jawaban responden dalam dimensi ruang kelas menunjukkan index rerata sebesar 3,44 yang artinya dimensi tersebut berada dalam kriteria **Baik**.

2. Ruang Perpustakaan

SMA Bina Muda Cicalengka memiliki 1 buah ruang perpustakaan yang terletak di lantai 2. Ruang perpustakaan ini digunakan untuk siswa meminjam atau membaca buku baik pelajaran

atau bukan. Hasil dari jawaban responden mengenai dimensi ruang perpustakaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Rekapitulasi Jawaban Dimensi Ruang Perpustakaan
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Ruang perpustakaan SMA Bina Muda Nyaman Untuk Membaca	0	0	81	128	5	214	3,56	Baik
Presentase		0	0	45	53,33	1,67	100		
2	Ruang Perpustakaan Dilengkapi Jendela yang Baik Untuk Sirkulasi Udara	0	0	63	148	10	221	3,68	Baik
Presentase		0	0	35	61,67	3,33	100		
3	Ruang Perpustakaan Terletak di Bagian Sekolah yang Mudah Dicapai	0	2	96	104	5	207	3,45	Baik
Presentase		0	1,7	53,33	43,33	1,67	100		
4	Ruang Perpustakaan Memiliki Koleksi Buku yang Lengkap Mulai dari Buku Pelajaran Hingga Buku Referensi Lainnya	0	0	99	104	5	208	3,46	Baik
Presentase		0	0	55	43,33	1,67	100		
Rata-Rata								3,54	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.15 menunjukkan hasil rekapitulasi atas jawaban responden kepada dimensi ruang perpustakaan yang menunjukkan indeks rata-rata 3,54. Jika memperhatikan kriteria interpretasi nilai rata-rata, maka dimensi ruang perpustakaan berada dalam kriteria **Baik**.

3. Ruang Laboratorium

SMA Bina Muda Cicalengka memiliki 3 buah laboratorium yaitu Laboratorium IPA, Bahasa, dan Informatika. Laboratorium ini digunakan secara berkala dan diatur penggunaannya oleh koordinator laboratorium.

Tabel 4. 16
Rekapitulasi Jawaban Dimensi Ruang Laboratorium
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Ruang laboratorium sudah sesuai dengan standar industri	0	2	111	84	5	202	3,36	Cukup Baik
Presentase		0	1,7	61,67	35	1,67	100		
2	Ruang laboratorium memiliki alat, bahan, dan perlengkapan lain	0	6	96	84	20	206	3,43	Baik

⁶ Tabel 4.16 di atas menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden atas dimensi ruang laboratorium yang menunjukkan indeks rata-rata 3,45. Jika memperhatikan kriteria interpretasi nilai rata-rata indeks berada pada kategori **Baik**.

Setelah menjabarkan rekapitulasi jawaban pada masing-masing dimensi, maka jawaban pada variabel sarana prasarana pendidikan dirangkum dalam tabel di bawah ini: ⁸

Tabel 4.17
Rekapitulasi Jawaban Variabel Sarana Prasarana Pendidikan di SMA Bina Muda Cicalengka
 (N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1. Dimensi Ruang Kelas									
1	Pencahayaan di ruang kelas memadai untuk membaca dan memberikan pandangan ke luar ruangan	0	0	102	96	10	208	3,47	Baik
2	Ruang kelas dilengkapi dengan bangku yang kuat, stabil, dan mudah dipindahkan	0	0	99	104	5	208	3,47	Baik
3	Ruang kelas nyaman untuk proses belajar mengajar.	0	12	108	68	5	193	3,22	Cukup Baik
4	SMA Bina Muda memiliki peralatan media pendidikan yang memadai	0	2	108	80	15	205	3,41	Baik
5	Ruang kelas memiliki pintu yang memadai agar siswa dan guru dapat segera keluar ruangan jika terjadi bahaya dan dapat dikunci dengan baik saat tidak digunakan	0	2	63	144	10	219	3,65	Baik
Rata-rata								3,44	Baik
2. Dimensi Perpustakaan									
6	Ruang perpustakaan nyaman untuk membaca	0	0	81	128	5	214	3,56	Baik
7	Ruang perpustakaan dilengkapi jendela yang baik untuk sirkulasi udara dan pencahayaan	0	0	63	148	10	221	3,68	Baik
8	Ruang perpustakaan terletak di bagian sekolah yang mudah dicapai	0	2	96	104	5	207	3,45	Baik
9	Ruang perpustakaan memiliki koleksi buku yang lengkap dari buku pelajaran hingga buku referensi lainnya.	0	0	99	104	5	208	3,46	Baik
Rata-rata								3,54	Baik

4.5.2. Persepsi Guru Terhadap Supervisi Akademik di SMA Bina Muda Cicalengka

Supervisi akademik merupakan suatu kegiatan peningkatan kualitas pembelajaran dengan menitik beratkan pada pengawasan dalam aspek persiapan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam pelaksanaannya, supervisi akademik di SMA Bina Muda dilaksanakan oleh Kepala Sekolah dan juga terdapat pendelegasian terhadap wakil kepala sekolah dan staffnya.

Supervisi akademik dalam penelitian ini dibagi ke dalam beberapa dimensi, yakni:

1. Perencanaan
2. Pelaksanaan
3. Penilaian

4. ~~Timbal balik~~
Berikut hasil jawaban responden atas variabel supervisi akademik di SMA Bina Muda Cicalengka berdasarkan dimensi-dimensi tersebut.

1. Dimensi Perencanaan

Perencanaan dalam supervisi mencakup tidak hanya kapan akan dilaksanakan supervisi tetapi juga pengarahan mengenai instrumen yang akan dinilai dan pengarahan mengenai mekanismenya.

Hasil rekapitulasi jawaban responden pada dimensi perencanaan bisa disimak ³¹ dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 18
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Perencanaan
 (N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya terlibat dalam merencanakan Program Supervisi Akademik	0	0	45	140	50	235	3,91	Baik
Presentase		0	1,7	40	56,67	1,67	100		
2	Saya mendapatkan pengarahan yang baik dan jelas sebelum dilaksanakannya supervisi akademik	0	0	102	100	5	207	3,45	Baik
Presentase		0	0	56,67	41,56	1,67	100		
3	Saya diberikan informasi mengenai instrumen penilaian dalam supervisi akademik	0	4	78	120	10	212	3,54	Baik
Presentase		0	0	40	55	5	100		
Rata-rata								3,63	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel rekapitulasi tersebut menunjukkan bahwa dimensi persiapan dalam supervisi akademik di SMA Bina Muda Cicalengka tergolong dalam kategori baik. Indikator pertama yaitu guru terlibat dalam perencanaan program supervisi memiliki skor rerata 3,63 yang menunjukkan rentang **Baik**.

Indikator kedua yaitu guru mendapatkan pengarahan yang baik dan jelas sebelum dilaksanakannya supervisi akademik mendapatkan skor rerata 3,91 dan tergolong kategori **Baik**. Indikator ketiga yaitu saya diberikan informasi mengenai instrumen penilaian dalam supervisi akademik juga mendapatkan nilai dalam kategori **Baik** yaitu sebesar 3,53.

2. Dimensi Pelaksanaan

Dimensi pelaksanaan pada penelitian ini mencakup penilaian dari guru terhadap sikap supervisor dalam menjalankan proses supervisi itu sendiri. Bagaimana supervisor menilai dan memposisikan dirinya terhadap guru yang disupervisi.

Berikut hasil rekapitulasi jawaban dari responden pada dimensi pelaksanaan, yakni:

Tabel 4. 19
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Pelaksanaan
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Supervisi dilakukan tidak untuk mencari kekurangan guru.	0	4	105	88	5	202	3,37	Cukup Baik
Presentase		0	3,33	58,33	36,67	1,67	100		
2	Guru merasa nyaman pada saat pelaksanaan supervisi.	0	2	96	104	5	207	3,45	Baik
Presentase		0	1,67	53,55	43,33	1,67	100		
3	Pada saat supervisi, supervisor memposisikan dirinya sebagai kolega, bukan sebagai atasan.	0	6	90	104	5	205	3,41	Baik
Presentase		0	5	50	43,33	1,67	100		
Rata-rata								3,41	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel di atas dapat menunjukkan secara rata-rata dimensi pelaksanaan berada pada kategori **Baik**. Hal ini merujuk pada indeks rerata 3,41 dan berada di ambang batas kategori tersebut.

Pernyataan supervisi tidak dilakukan untuk mencari kekurangan guru menunjukkan indeks 3,37 yaitu dalam posisi Cukup Baik. Pernyataan kedua yaitu Guru merasa nyaman pada saat pelaksanaan supervisi menunjukkan indeks 3,45 yang berada pada kategori Baik. Pernyataan ketiga yaitu supervisor memposisikan dirinya sebagai kolega memiliki indeks rerata 3,41 dan kategori **Baik**.

3. Dimensi Penilaian

Penilaian dalam dimensi ini mencakup pada pernyataan bahwa supervisi juga dilakukan melalui dialog pribadi, penilaian terhadap RPP, dan pendekatan supervisi berdasarkan karakter

guru. Tahapan ini penting karena supervisor hendaknya tidak hanya memperhatikan proses belajar mengajar tetapi juga aspek ¹³⁰ perencanaan yang telah dibuat oleh guru juga melakukan supervisi yang berdiferensiasi berdasarkan karakteristik guru yang akan dipantau.

Hasil jawaban responden atas aspek penilaian yaitu:

Tabel 4. 20
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Penilaian
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Supervisi dilakukan melalui dialog/percakapan pribadi antara supervisor dan guru.	0	4	105	88	5	202	3,37	Cukup Baik
Presentase		0	3,33	58,33	36,67	1,67	100		
2	Supervisor melakukan penilaian terhadap aspek-aspek dalam RPP.	0	2	84	124	0	210	3,50	Baik
Presentase		0	1,67	53,55	43,33	1,67	100		
3	Supervisor menggunakan pendekatan supervisi berdasarkan kondisi dan karakteristik guru.	0	14	81	100	5	200	3,33	Cukup Baik
Presentase		0	11,7	45	41,67	1,67	100		
Rata-rata								3,40	Cukup Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa aspek penilaian memiliki indeks rata-rata 3,40. Indeks ini berada pada kategori **Cukup baik**.

Pernyataan supervisi dilaksanakan ⁴⁰ melalui dialog atau percakapan pribadi antara supervisor dan guru mendapatkan rata-rata skor 3,37 dan berada dalam kategori **Cukup Baik**, dimana sebagian besar responden menjawab netral. Pernyataan kedua yaitu supervisor melakukan penilaian terhadap aspek-aspek dalam RPP mendapatkan rata-rata skor tertinggi yaitu 3,50 dan berada dalam kategori **Baik**. Pernyataan ketiga yaitu ⁴⁰ supervisor menggunakan pendekatan supervisi berdasarkan kondisi dan karakteristik guru mendapatkan rata-rata terendah yaitu 3,33 dan berada pada kategori **Cukup Baik**.

4. Dimensi Timbal Balik

Tindak lanjut dalam supervisi dilaksanakan untuk menilai tindakan supervisor setelah melaksanakan supervisi terhadap pada guru. Indikator yang dinilai dalam aspek ini yaitu pembinaan RPP yang baik dan benar, pemberian feedback, dan diskusi yang dilakukan oleh guru dan supervisor setelah kegiatan supervisi berlangsung.

Tabel 4. 21
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Timbal Balik
 (N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Supervisor melakukan pembinaan RPP yang baik dan benar.	0	8	78	116	5	207	3,45	Baik
Presentase		0	6,67	43,33	48,33	5	100		
2	Supervisor melakukan penilaian terhadap aspek-aspek dalam RPP.	0	14	81	92	15	202	3,36	Cukup Baik
Presentase		0	11,7	45	38,33	5	100		
3	Guru dan supervisor bersama-sama mendiskusikan hasil kegiatan supervisi yang sudah berlangsung	0	14	81	100	5	219	3,65	Baik
Presentase		0	11,7	45	41,67	1,67	100		
Rata-rata								3,48	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa dimensi timbal balik memiliki rata-rata skor 3,48. Nilai ini berada dalam kategori **Baik**.

Indikator dengan rerata terbesar yaitu pada indikator supervisor melakukan penilaian terhadap aspek-aspek dalam RPP yaitu dengan indeks rata-rata skor 3,36. Indikator pertama

yaitu supervisor melakukan pembinaan RPP yang terdapat dalam kriteria baik dengan indeks nilai rata-rata 3,45. Indikator terakhir yaitu supervisor dan guru melaksanakan diskusi pasca dilaksanakannya supervisi akademik berada dalam kriteria baik dengan indeks nilai rata-rata sebesar 3,65.

Berikut adalah hasil jawaban responden mengenai supervisi akademik di SMA Bina Muda Cicalengka yang diukur dengan dimensi persiapan, pelaksanaan, penilaian, dan timbal balik. Hasil jawaban tersebut dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 22
Rekapitulasi Jawaban Supervisi Akademik di SMA Bina Muda Cicalengka
 (N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1. Dimensi Perencanaan									
1	Saya terlibat dalam merencanakan Program Supervisi Akademik	0	0	45	140	50	235	3,91	Baik
2	Saya mendapatkan pengarahan yang baik dan jelas sebelum dilaksanakannya supervisi akademik	0	0	102	100	5	207	3,45	Baik
3	Saya diberikan informasi mengenai instrumen penilaian dalam supervisi akademik	0	4	78	120	10	212	3,54	Baik
Rata-rata								3,63	Baik
2. Dimensi Pelaksanaan									
4	Supervisi dilakukan tidak untuk mencari kekurangan guru.	0	4	105	88	5	202	3,37	Cukup Baik
5	Guru merasa nyaman pada saat pelaksanaan supervisi.	0	2	96	104	5	207	3,45	Baik
6	Pada saat supervisi supervisor memposisikan dirinya sebagai kolega bukan sebagai atasan.	0	6	90	104	5	204	3,41	Baik
Rata-rata								3,41	Baik
3. Dimensi Penilaian									
7	Supervisi dilakukan melalui dialog/percakapan pribadi antara supervisor dan guru.	0	4	105	88	5	202	3,37	Cukup Baik
8	Supervisor melakukan penilaian terhadap aspek-aspek dalam RPP.	0	2	84	124	0	210	3,50	Baik
9	Supervisor menggunakan pendekatan supervisi berdasarkan kondisi dan karakteristik guru.	0	14	81	100	5	200	3,33	Cukup Baik
Rata-rata								3,40	Cukup Baik

10	Supervisor melakukan pembinaan RPP yang baik dan benar.	0	8	78	116	5	207	3,45	Baik
11	Saya diberikan <i>feedback</i> berdasarkan hasil supervisi akademik.	0	14	81	92	15	202	3,36	Cukup Baik
12	Guru dan supervisor bersama-sama mendiskusikan hasil kegiatan supervisi yang sudah berlangsung.	0	14	81	100	5	219	3,65	Baik
Rata-rata								3,48	Baik
Rata-rata Keseluruhan								3,48	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.22 memberikan gambaran menyeluruh atas jawaban responden mengenai supervisi akademik di SMA Bina Muda Cicalengka. Hasil rekapitulasi dari jawaban para responden menunjukkan rata-rata nilai dalam variabel supervisi akademik yaitu 3,48. Nilai tersebut menunjukkan bahwa supervisi akademik di SMA Bina Muda Cicalengka diinterpretasikan pada kriteria **Baik**.

Dimensi persiapan memiliki indeks rata-rata skor paling baik yaitu sebesar 3,63. Indeks terendah dimiliki oleh dimensi penilaian yaitu sebesar 3,40. Sementara itu Nilai indikator tertinggi terdapat pada pernyataan saya terlibat dalam perencanaan supervisi akademik yaitu 3,91 dan berada pada kriteria **Baik**. Indeks terendah berada pada pernyataan supervisor melakukan pendekatan supervisi sesuai dengan karakteristik dan kondisi guru yaitu sebesar 3,33 dan berada pada kriteria **Cukup Baik**.

30

4.5.3. Gambaran Kepuasan Kerja Guru di SMA Bina Muda Cicalengka

Kepuasan kerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka menjadi variabel intervening yang dipengaruhi oleh variabel bebas sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik. Variabel

ini memiliki ¹⁰ dimensi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, promosi, dan upah.

Berikut hasil jawaban responden atas variabel Kepuasan Kerja Guru di SMA Bina Muda Cicalengka sesuai dengan dimensi variabel terbut di atas.

1. Dimensi Pekerjaan itu Sendiri

Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki indikator saya menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka, saya puas karena diberikan tugas mengajar yang sesuai dengan ketentuan minimum, saya merasa puas dengan sistem yang diterapkan oleh sekolah dan yayasan, serta saya puas dengan peningkatan tanggung jawab yang saya emban selama mengajar.

Hasil jawaban responden atas dimensi pekerjaan itu sendiri di SMA Bina Muda Cicalengka terdapat dalam tabel berikut:

¹⁵

Tabel 4. 23

Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri (N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka	0	0	51	120	65	236	3,93	Baik
	Presentase	0	0	28,33	50	21,67	100		
2	Saya puas karena diberikan tugas mengajar yang sesuai dengan ketentuan minimum	0	0	72	112	40	224	3,73	Baik
	Presentase	0	0	40	46,67	13,33	100		
3	Saya merasa puas dengan sistem yang diterapkan oleh sekolah dan yayasan.	0	2	72	120	25	219	3,65	Baik
	Presentase	0	1,67	40	50	8,33	100		
4	Saya puas dengan peningkatan tanggung jawab yang saya emban selama mengajar	0	4	72	112	30	218	3,83	Baik

Tabel 4.23 dapat menunjukkan hasil perhitungan atas tanggapan responden pada dimensi pekerjaan itu sendiri yang menghasilkan rata-rata nilai sebesar 3,79. Indeks tersebut menandakan bahwa dimensi ini berada pada kategori **Baik**.

Pernyataan tertinggi terdapat pada indikator saya menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka yaitu sebesar 3,93 dan berada pada kategori **Baik**. Indikator dengan indeks terendah terdapat pada indikator saya merasa puas dengan sistem yang diterapkan oleh sekolah dan yayasan yaitu sebesar 3,65. Indikator ini berada pada kategori **Baik**.

Indikator saya puas karena diberikan tugas mengajar dengan ketentuan minimum memiliki rata-rata nilai sebesar 3,73 dan juga berada pada kategori **baik**. Indikator lainnya yaitu saya puas dengan peningkatan tanggung jawab yang saya emban memiliki indeks rata-rata sebesar 3,83 dan berada pada kategori **Baik**.

2. Dimensi Pengawasan

Dimensi pengawasan memiliki empat indikator yaitu kepuasan atas bantuan teknis yang didapatkan selama mengajar dari atasan, dukungan sosial dari rekan sejawat, bantuan solusi, dan bimbingan yang baik pada para guru. Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap dimensi pengawasan:

Tabel 4. 24
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Pengawasan
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya puas dengan bantuan teknis yang didapatkan selama mengajar dari atasan	0	0	81	108	30	219	3,63	Baik
	Presentase	0	0	45	45	10	100		
2	Saya puas dengan dukungan sosial dari rekan sejawat.	0	0	48	128	60	236	3,93	Baik
	Presentase	0	0	26,67	53,55	20	100		
3	Saya merasa atasan telah membantu	0	0	57	132	40	229	3,81	Baik

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa dimensi pengawasan memiliki rata-rata nilai yakni 3,79²¹ dan berada di kategori **Baik**. Indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu adalah responden puas dengan dukungan sosial dari rekan sejawat yang memiliki indeks 3,93. Indikator terendah terdapat pada indikator responden puas dengan dukungan teknis dari atasan.

Indikator lainnya adalah saya merasa senang atasan membantu dalam memberikan solusi ketika guru meghadapi permasalahan kerja memiliki indeks¹⁷ rata-rata 3,83 dan masuk ke dalam kategori **Baik**. Indikator keempat dalam dimensi ini adalah² saya merasa senang atasan membantu memberikan bimbingan yang baik pada guru-guru. Indikator ini memiliki rata-rata nilai 3,80 dan terdapat dalam kategori **Baik**.

4. Dimensi Hubungan dengan rekan kerja

Dimensi hubungan dengan rekan kerja pada penelitian ini memiliki lima indikator kepuasan terhadap keselarasan sosial dalam sekolah, rasa hormat dari guru yang lebih muda, masukan yang membangun dari guru yang lebih senior, hubungan dengan rekan sejawat, dan⁶ rekan kerja yang dapat memberikan jalan keluar ketika mendapatkan masalah kerja.

Hasil rekapitulasi dari dimensi hubungan dengan rekan kerja digambarkan⁴² dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. 25
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Hubungan dengan Rekan Kerja
 (N=60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya puas karena terdapat keselarasan sosial dalam sekolah.	0	0	51	148	30	229	3,81	Baik
	Presentase	0	0	28,33	61,67	10	100		
2	Saya mendapatkan rasa hormat dari guru yang lebih muda.	0	0	78	108	35	221	3,68	Baik
	Presentase	0	0	43,33	45	11,67	100		
3	Saya puas karena mendapatkan masukan membangun dari guru yang lebih senior.	0	0	75	116	30	221	3,68	Baik
	Presentase	0	0	41,67	48,33	10	100		
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawat	0	4	87	108	10	209	3,48	Baik
	Presentase	0	3,33	48,33	45	3,33	100		
5	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.	0	0	63	148	10	221	3,68	Baik
	Presentase	0	0	35	61,67	3,33	100		
Rata-rata								3,66	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner menggunakan Microsoft Excel

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa dimensi hubungan dengan rekan kerja dalam variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata nilai sebesar 3,66. Hasil ini menandakan bahwa dimensi ini berada pada kategori **Baik**.

Indikator paling rendah terletak di indikator saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawat yakni 3,48 dan berada pada kategori **Baik**. Sementara itu indikator dengan rata-rata terbesar terdapat pada pernyataan saya puas karena terdapat keselarasan sosial dalam sekolah.

Indikator lainnya memiliki indeks rata-rata yang sama yaitu 3,68 dan terdapat dalam kategori **baik**. Indikator tersebut yaitu kepuasan yang disebabkan oleh didapatnya rasa hormat dari guru yang lebih muda, mendapatkan masukan yang membangun dari guru yang lebih senior, dan bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.

5. Dimensi Promosi

Dimensi ini merupakan dimensi yang mencakup kepuasan guru dalam sistem promosi jenjang karier yang ada di SMA Bina Muda Cicalengka. Dimensi ini mencakup kepuasan terhadap pengembangan karier yang ditetapkan oleh pihak sekolah dan yayasan, penilaian yang didasarkan pada prestasi dan hasil kerja, serta kepuasan yang disebabkan oleh adanya kesempatan yang terbuka untuk mendapatkan promosi.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tanggapan dari para responden pada dimensi promosi:

Tabel 4. 26
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Promosi
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya puas dengan sistem pengembangan karir yang diterapkan oleh pihak sekolah dan yayasan.	0	2	90	96	25	213	3,55	Baik
	Presentase	0	0	35	61,67	3,33	100		
2	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja.	0	0	87	124	0	211	3,51	Baik
	Presentase	0	1,67	50	40	8,3	100		
3	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.	0	0	63	120	45	228	3,8	Baik
	Presentase	0	0	35	50	15	100		
Rata-rata								3,62	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.26 dapat menunjukkan bahwa dimensi promosi dalam variabel kepuasan kerja mendapatkan rata-rata nilai sebesar 3,62. Nilai ini termasuk ke dalam kategori **Baik**.

Indikator terkecil dalam dimensi ini adalah dimensi ¹⁰ saya senang dengan penilaian promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja. Indikator ini memiliki index ⁴⁷ rata-rata 3,51 dan berada pada kategori **Baik**. Indikator terbesar dalam dimensi ini terdapat pada saya karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan. ⁸¹ Indikator ini memiliki skor sebesar 3,8 dan berada pada kategori **Baik**.

Indikator lainnya dalam dimensi ini adalah saya puas dengan sistem pengembangan karir yang ada di SMA Bina Muda Cicalengka. Indikator ini memiliki indeks rerata skor 3,55 dan tergolong dalam kategori **Baik**.

6. Dimensi Bayaran

Dimensi bayaran mencakup kepuasan responden terhadap honor yang diberikan oleh SMA Bina Muda Cicalengka. Dimensi ini memiliki indikator kepuasan terhadap upah yang diterima, gaji yang bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari dan keluarga, gaji sesuai harapan dan kompetensi yang dimiliki, dan mendapatkan gaji yang sepadan dengan beban tanggung jawab.

Berikut adalah hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam dimensi bayaran:

Tabel 4. 27
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Bayaran
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya puas dengan upah yang diterima	0	0	81	108	30	219	3,63	Baik
	Presentase	0	0	45	45	10	100		
2	Saya merasa gaji yang diberikan sekolah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga.	0	4	105	76	20	205	3,41	Baik
	Presentase	0	0	26,67	53,55	20	100		
3	Saya menerima gaji yang sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki.	0	6	111	72	10	199	3,31	Cukup Baik
	Presentase	0	0	31,67	55	13,33	100		
4	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban tanggung jawab saya.	0	4	111	68	20	203	3,38	Cukup Baik
	Presentase	0	3,33	61,67	28,33	6,67	100		

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa dimensi bayaran dalam variabel kepuasan kerja mendapatkan rata-rata nilai yakni 3,35. Indeks ini menunjukkan bahwa dimensi ini berada pada kategori **Cukup Baik**.

Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan puas dengan upah yang diterima. Indikator ini memiliki rata-rata skor 3,63. Nilai ini berada pada kategori Baik. Indikator terendah berada pada pernyataan ²⁷ saya menerima gaji yang sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki. Indikator ini memiliki indeks sebesar 3,31 dan termasuk kategori **cukup baik**.

Penyataan lainnya yaitu saya merasa gaji yang diberikan sekolah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga memiliki indeks ⁴⁷ rata-rata 3,41. Pernyataan ini berada pada ambang batas kategori **Baik**. Pernyataan terakhir yaitu ⁵ saya menerima gaji yang sesuai dengan beban tanggung jawab saya memiliki rata-rata skor 3,31. Nilai ini menandakan bahwa indikator ini termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

³⁹ Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja:

Tabel 4. 28
Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1. Pekerjaan itu sendiri									
1.	Saya menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka.	0	0	51	120	65	236	3,93	Baik
2.	Saya puas karena diberikan tugas mengajar yang sesuai dengan ketentuan minimum.	0	0	72	40	224	224	3,73	Baik
3.	Saya merasa puas dengan sistem yang diterapkan oleh sekolah dan yayasan.	0	2	72	120	25	219	3,65	Baik
4.	saya puas dengan peningkatan tanggung jawab yang diemban selama mengajar.	0	4	72	112	30	218	3,83	Baik
								3,78	Baik
2. Dimensi Pengawasan									
5.	Saya puas dengan bantuan teknis yang didapatkan selama mengajar dari atasan.	0	0	81	108	30	219	3,63	Baik
6.	Saya puas dengan dukungan sosial dari rekan sejawat.	0	0	48	128	60	236	3,93	Baik

10.	Saya mendapatkan rasa hormat dari guru yang lebih muda.	0	0	78	108	35	221	3,68	Baik
11.	Saya puas karena mendapatkan masukan yang membangun dari guru yang lebih senior	0	0	75	116	30	221	3,68	Baik
12.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan sejawat.	0	4	87	108	10	209	3,48	Baik
13.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.	0	0	63	148	10	221	3,68	Baik
Rata-rata								3,67	Baik
4. Dimensi Promosi									
14.	Saya puas dengan sistem pengembangan karir yang diterapkan oleh pihak sekolah dan yayasan.	0	2	90	96	25	213	3,55	Baik
15.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja.	0	0	87	124	0	211	3,51	Baik
16.	Saya senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.	0	0	63	120	45	228	3,8	Baik
Rata-rata								3,62	Baik
5. Dimensi Bayaran									
17.	Saya puas dengan upah yang diterima.	0	0	81	108	30	219	3,63	Baik
18.	Saya merasa gaji yang diberikan sekolah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga.	0	4	105	76	20	205	3,41	Baik
19.	Saya menerima gaji yang sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki.	0	6	111	72	10	199	3,31	Cukup Baik
20.	Saya menerima gaji yang sesuai dengan beban tanggung jawab saya.	0	4	111	68	20	203	3,38	Cukup baik
Rata-rata								3,35	Cukup Baik
Rata-rata keseluruhan								3,64	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.27 membarikan gambaran menyeluruh atas jawaban responden mengenai kepuasan kerja di SMA Bina Muda Cicalengka. Hasil perhitungan dari jawaban menunjukkan rata-rata nilai dari variabel kepuasan kerja yakni 3,64 yang termasuk pada kriteria **Baik**.

Dimensi pengawasan mendapatkan rata-rata nilai terbesar yakni 3,78 dan berada pada kriteria **Baik**. Dimensi bayaran mendapatkan rata-rata nilai terendah yaitu 3,35 dan termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator saya menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka dengan indeks rata-rata skor 3,93. Selain itu terdapat indikator saya puas dengan dukungan sosial dari rekan sejawat yang mendapatkan rata-rata skor 3,93 dalam kategori **Baik**. Indikator terendah terdapat dalam pernyataan saya menerima gaji yang sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki dengan nilai 3,31 dan termasuk kategori **Cukup Baik**.

4.5.4. Gambaran Kinerja Guru di SMA Bina Muda Cicalengka

Variabel Kinerja Guru adalah variabel terikat yang hubungannya dengan sarana prasarana sekolah dan supervisi akademik diintervensi oleh variabel kepuasan kerja. Pada penelitian ini kinerja guru memiliki empat dimensi, yaitu pedagogi, profesional, sosial dan profesional.

1. Dimensi Pedagogi

Dimensi pedagogi mencakup kompetensi menguasai karakteristik siswa, menguasai teori-teori belajar, pengembangan kurikulum, kegiatan belajar mengajar yang mendidik, pengembangan bakat peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, dan penilaian juga evaluasi.

Berikut adalah hasil rekapitulasi terhadap dimensi pedagogi dalam variabel kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka:

43

Tabel 4. 29

Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Kompetensi Pedagogi
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menguasai karakteristik peserta didik.	0	0	27	112	115	254	4,23	Sangat Baik
Presentase		0	0	15	46,67	38,33	100		
2	Saya menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	0	0	48	144	40	232	3,86	Baik
Presentase		0	0	26,67	60	13,33	100		
3	Saya melakukan pengembangan kurikulum.	0	0	60	144	20	224	3,73	Baik
Presentase		0	0	33,33	60	6,67	100		
4	Saya melakukan pengembangan kompetensi peserta didik.	0	0	51	120	65	236	3,93	Baik
Presentase		0	0	28,33	50	21,67	100		
5	Saya melakukan penilaian dan evaluasi dengan sistematis.	0	2	57	124	45	228	3,8	Baik
Presentase		0	1,67	31,67	51,67	15	100		
Jumlah alternatif jawaban		0	2	243	644	287	Cenderung Positif		
Rata-rata							3,91	Baik	

Sumber: diolah dari kuesioner menggunakan Microsoft Excel

Tabel 4.29 menunjukkan dimensi kompetensi pedagogi dalam variabel kinerja guru mendapatkan rata-rata nilai 3,91. Nilai ini termasuk dalam kategori **Baik**. Indikator dengan mendapatkan indeks tertinggi adalah dalam pernyataan saya menguasai karakteristik peserta didik yakni 4,23 dan ada dalam kategori **Sangat Baik**. Indikator yang mendapatkan skor terendah yakni pada pernyataan saya melakukan pengembangan kurikulum yang mendapatkan indeks rata-rata 3,73 dan tergolong dalam kategori **Baik**.

17

Indikator lainnya adalah saya menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik yang memiliki indeks skor 3,86 berada pada kategori Baik. Indikator saya melakukan penilaian dan evaluasi memiliki indeks rata-rata skor sebesar 3,8 dan berada pada kategori Baik. Indikator saya melakukan pengembangan kompetensi peserta didik memiliki indeks rata-rata skor sebesar 3,93 dan berada pada kategori Baik.

49

2. Dimensi Kompetensi Kepribadian

Dimensi kompetensi kepribadian memiliki indikator yaitu bertindak yang sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional. Selain itu dimensi ini juga mengukur guru menunjukkan pribadi yang dewasa dan patut diteladani, memiliki etos kerja yang tinggi, memiliki tanggung jawab tinggi, dan kebanggaan menjadi seorang guru.

Berikut adalah rekapitulasi jawaban siswa dalam dimensi kompetensi kepribadian di SMA Bina Muda Cicalengka:

43
Tabel 4. 30
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Kompetensi Kepribadian
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.	0	0	57	140	30	227	3,78	Baik
Presentase		0	0	31,67	58,33	10	100		
2	Saya menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan.	0	4	57	132	30	223	3,71	Baik
Presentase		0	3,33	31,67	55	10	100		
3	Saya memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru.	0	0	57	120	55	232	3,86	Baik
Presentase		0	0	31,67	50	18,33	100		
Jumlah Alternatif Jawaban			4	171	392	115		Cenderung Positif	
Rata-rata								3,78	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa dimensi pengawasan memiliki rata-rata 3,78 dan termasuk dalam kategori **Baik**. Dimensi ini juga memiliki kecenderungan jawaban yang positif. Indikator dengan pernyataan saya memiliki etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru memiliki indeks rerata terbesar yaitu 3,86 dan termasuk dalam kategori Baik. Indikator saya menunjukkan kepribadian yang dewasa dan teladan memiliki indeks rata-rata terendah yaitu 3,71 yang berada pada kategori Baik.

Indikator saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional mendapatkan rata-rata sebesar 3,78 berada pada kategori Baik.

3. Dimensi Kompetensi Sosial

Dimensi Kompetensi Sosial menunjukkan keahlian guru dalam mengambil sikap inklusif, bertindak objektif, dan menghindari diskriminasi. Selain itu terdapat pengukuran komunikasi dengan rekan guru, tenaga pendidik non guru, orang tua siswa, siswa, juga masyarakat.

Berikut adalah hasil rekapitulasi atas tanggapan responden terhadap dimensi sosial:

Tabel 4. 31
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Kompetensi Sosial
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	0	0	51	148	30	229	3,81	Baik
	Presentase	0	0	28,33	61,67	19	100		
2	Saya bisa berkomunikasi dengan baik dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat.	0	0	48	140	45	233	3,88	Baik
	Presentase	0	0	36,67	58,33	15	100		
	Total Alternatif Jawaban	0	0	99	288	75		Cenderung Positif	
		Rata-rata						3,84	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa dimensi hubungan interpersonal dalam variabel kinerja guru memiliki indeks rata-rata sebesar 3,84. Indeks ini menunjukkan bahwa dimensi ini berada pada kategori Baik. Dimensi ini juga memiliki jawaban yang cenderung positif.

Indikator terbesar terdapat pada pernyataan saya dapat melakukan komunikasi pada sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Indikator ini memiliki indeks rata-rata sebesar 3,88 dan berada pada kategori Baik. Indikator terendah terdapat pada pernyataan saya bersikap inklusif, obyektif, dan tidak diskriminatif memiliki rata-rata sebesar 3,81 dan termasuk di dalam kategori Baik. Kedua indikator ini memiliki jawaban yang

4. Dimensi

Dimensi ini menunjukkan penguasaan materi dalam mata pelajaran yang diampu oleh guru juga pengembangan keprofesionalan dari guru yang bersangkutan.

Berikut adalah rekapitulasi hasil tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja guru:

Tabel 4. 32
Rekapitulasi Jawaban Responden Dimensi Kompetensi Profesional
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	0	0	72	112	35	219	3,65	Baik
	Presentase	0	0	26,67	58,33	15	100		
2	Saya mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	0	0	69	120	35	224	3,73	Baik
	Presentase	0	0	40	46,67	11,67	100		
	Total Alternatif Jawaban	0	0	141	232	70		Cenderung Positif	
		Rata-rata						3,69	Baik

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel

Tabel 4.31 dapat menunjukkan bahwa dimensi kompetensi profesional dalam penilaian kinerja guru memiliki indeks rata-rata sebesar 3,69. Nilai ini menempatkan dimensi

profesional dalam kriteria Baik. Jawaban yang didapatkan cenderung positif dengan 302 poin dibandingkan jawaban yang cenderung negatif sebesar 141 poin.

Indikator terendah terdapat pada poin ⁴ saya menguasai materi, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Indikator ini mendapatkan indeks rerata 3,65 dan masuk dalam kategori Baik. Jawaban yang terdapat dalam indikator ini cenderung positif.

Indikator tertinggi dalam dimensi ini terdapat pada poin saya mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Indikator ini memiliki indeks rerata 3,73 dan termasuk dalam kategori Baik. Jawaban dalam indikator tersebut juga cenderung positif.

43

Tabel 4. 33
Rekapitulasi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Guru
(N = 60)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor	Rata-Rata Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1. Kompetensi Pedagogi									
1.	Saya menguasai karakteristik peserta didik.	0	0	27	112	115	254	4,23	Baik
2.	Saya menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik.	0	0	48	144	40	232	3,86	Baik
3.	Saya melakukan pengembangan kurikulum.	0	0	60	144	20	224	3,73	Baik
4.	Saya melakukan kegiatan pengembangan potensi peserta didik.	0	0	51	120	65	236	3,93	Baik
5.	Saya melakukan penilaian dan evaluasi	0	2	57	124	45	118	3,8	Baik
Rata-rata								3,93	Baik
2. Dimensi Kompetensi Kepribadian									
6.	Saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.	0	0	57	140	30	227	3,78	Baik
7.	Saya menunjukkan pribadi	0	4	57	132	30	223	3,71	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui deskripsi secara menyeluruh tanggapan dari responden pada variabel Kinerja Guru SMA Bina Muda Cicalengka. Rekapitulasi jawaban memberikan nilai ¹⁷ rata-rata 3,83 yang masuk dalam kategori Baik. Jika dibandingkan, rata-rata terendah terdapat pada dimensi hubungan profesional yakni pada indikator saya ³¹ menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Variabel ini mendapatkan tanggapan yang cenderung positif.

Rata-rata tertinggi dimiliki oleh dimensi pedagogik dengan rata-rata sebesar 3,93. Indeks rata-rata tertinggi terdapat pada indikator penguasaan karakteristik peserta didik yaitu sebesar 4,23. Dimensi ini mendapatkan jawaban yang cenderung positif.

Dimensi kepribadian memiliki indeks rata-rata 3,78. Indeks tertinggi terdapat ⁷⁴ dalam indikator saya bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.

Dimensi kepribadian berada pada kriteria Baik dengan jawaban yang cenderung positif.

4.6 Hasil Analisis Verifikatif

Analisis jalur digunakan untuk melakukan analisis relasi antar variabel ⁵⁴ untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, sejumlah variabel bebas (*eksogen*) kepada variabel terikat (*endogen*). Dalam perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 22 dan di bawah ini merupakan perhitungan analisis jalur untuk variabel sarana prasarana, ⁶ supervisi akademik, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Sarana Prasarana sekolah sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka.
2. Supervisi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka.
3. Kepuasan kerja guru di sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka.

4.6.1 Hubungan Antara Sarana Prasarana dan Supervisi Akademik.

Analisis menggunakan SPSS versi 22 kepada 60 responden memperoleh hasil besarnya koefisien korelasi antara variabel bebas:

²⁸

Tabel 4. 34
Koefisien Korelasi Antara Variabel X1 dan X2

		Jml Sarpras	Jlm Supervisi
Jml_Sarpras	Pearson Correlation	1	.644**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	60	60
Jlm_Supervisi	Pearson Correlation	.644**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

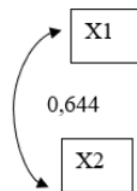
Tabel tersebut dapat menggambarkan antara variabel sarana prasarana pendidikan dan supervisi pendidikan memiliki hubungan yang positif, dan apabila diinterpretasikan berdasarkan tabel korelasi maka hubungan antara variabel independen tersebut berada pada tingkatan tinggi.

Tabel 4.35
Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi	Indikasi
0,80 - 1.00	Korelasi Sangat Tinggi
0,60 – 0,79	Korelasi Tinggi
0,40 – 0,59	Korelasi Sedang
0,20 - 0,39	Korelasi Rendah
0,10 – 0,19	Korelasi Sangat Rendah

Sumber: Sevilla (dalam Sudjana, 2003:57)

Hasil uji korelasi di atas menunjukkan relasi antara variabel X_1 dan X_2 dapat diilustrasikan seperti di bawah ini:



Gambar 4. 1
Hubungan Variabel Sarana Prasarana dan Supervisi Akademik

Tindakan selanjutnya adalah melakukan perhitungan analisis jalur terhadap substruktur 1 yang terdiri atas variabel sarana prasarana dan supervisi akademik, dan pengaruh kedua variabel tersebut pada kepuasan kerja

4.6.2 Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Relasi antara variabel bebas Sarana Prasarana Pendidikan pada variabel intervening Kepuasan Kerja dapat dijelaskan melalui hasil analisis regresi di bawah ini:

Tabel 4. 36
Koefisien Jalur X1 dan X2 Terhadap Y

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.662	7.114		2.764	.008
	Jml_Sarpras	.695	.208	.412	3.350	.001
	Jlm_Supervisi	.574	.193	.365	2.974	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

- a. Pada tabel 4.33 dapat dilihat bahwa signifikansi dari variabel Sarana Prasarana (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) masing-masing, yaitu nilai signifikansi Sarana Prasarana yaitu $0,001 < 0,005$ dan Supervisi Akademik yaitu $0,004 < 0,005$. Hal ini berarti variabel Sarana Prasarana dan Supervisi Akademik berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
- b. Berdasarkan tabel 4.33 dapat diketahui besarnya koefisien jalur dari masing-masing variabel bebas Sarana Prasarana Pendidikan (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) terhadap variabel terikat (Y) adalah sebagai berikut:
- (1) Koefisien jalur (X_1) terhadap Y , $\rho_{yx_1} = 0,412$
 - (2) Koefisien jalur (X_2) terhadap Y , $\rho_{yx_2} = 0,365$

Tabel 4. 37
Hasil R Square Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.479	4.060

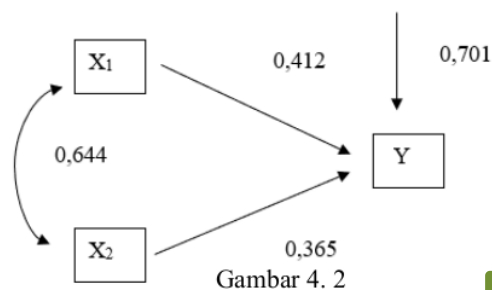
a. Predictors: (Constant), Jlm_Supervisi, Jml_Sarpras

Tabel di atas menggambarkan nilai korelasi yang telah didapatkan yaitu 0.497 dan apabila dikonfirmasi terhadap tabel interpretasi koefisien korelasi atas nilai r , nilai korelasi 0,497 dianggap memiliki pengaruh dalam tingkat sedang.

Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa 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. Sementara tingkat koefisien jalur terhadap faktor yang tidak diteliti di dalam penelitian ini yaitu:

$$\rho_{y\varepsilon} = \sqrt{1 - 0,508^2} = 0,701$$

Berdasarkan pemaparan di atas, didapat model Sub struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan dan Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diketahui persamaan Sub Struktur 1, yakni:

$$Y = 0,412 X_1 + 0,365 X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Sarana Prasarana Pendidikan

X₂ = Supervisi Akademik

ε₁ = Pengaruh variabel lain di luar X₁ dan X₂

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Adanya relasi bersifat asosiatif antara Sarana Prasarana Pendidikan pada Kepuasan Kerja senilai 0,412.
2. Adanya relasi yang bersifat asosiatif antara supervisi akademik pada kepuasan kerja senilai 0,365.

Atas hasil dari penghitungan nilai korelasi dan koefisien jalur, maka didapatkan besaran ³⁸ pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas Sarana Prasarana Pendidikan dan Supervisi akademik pada variabel intervening Kepuasan kerja.

4.4.1.1 Besarnya Pengaruh Langsung

a. X_1 terhadap $Y = 0,412 \times 0,412 \times 100\% = 16,97$

b. X_2 terhadap $Y = 0,365 \times 0,365 \times 100\% = 13,32$

Atas perhitungan tersebut, maka bisa disimpulkan:

- a. Variabel Sarana Prasarana pendidikan memiliki pengaruh secara langsung atas variabel kepuasan kerja (Y) yaitu 16,97%.
- b. Variabel Supervisi Akademik memiliki pengaruh secara langsung atas variabel kepuasan kerja (Y) yaitu 13,43%.

4.4.1.2 Besarnya Pengaruh Tidak Langsung

a. X_1 melalui X_2 terhadap $Y = 0,412 \times 0,644 \times 0,365 \times 100\% = 9,6\%$

b. X_2 Melalui X_1 terhadap $Y = 0,365 \times 0,644 \times 0,412 \times 100\% = 9,6\%$

Dilihat dari perhitungan tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa:

- a. Nilai pengaruh secara tidak langsung variabel Sarana Prasarana Pendidikan melalui Supervisi Akademik atas Kepuasan Kerja (Y) yaitu 9,6%.
- b. Nilai pengaruh secara tidak langsung variabel Supervisi Akademik melalui Sarana Prasarana Pendidikan atas Kepuasan Kerja 9,6%.

Uraian dan perhitungan di atas dapat memberikan kesimpulan atas pengaruh antara variabel X_1 , X_2 , dan Y dalam tabel ¹ berikut:

Tabel 4. 38
Pengaruh langsung dan Tidak Langsung Sarana Prasarana Pendidikan dan Supervisi Akademik terhadap Kepuasan Kerja

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total
		X ₁	X ₂	
X ₁	16,97	9,6	-	26,57
X ₂	13,32	-	9,6	22,92
Pengaruh Keseluruhan				50,49
Pengaruh faktor lain/faktor residu				49,51

Sumber: diolah dari kuesioner dengan Microsoft Excel, 2023

Pengaruh total atau simultan variabel sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik terhadap kepuasan kerja yaitu 50,49, sementara itu pengaruh dari variabel lain di luar variabel tersebut adalah variabel yang tidak diikutsertakan ke dalam penelitian ini adalah unsur dalam delapan standar nasional pendidikan seperti tenaga pendidik, alumni, evaluasi, dan lainnya.

4.6.3 Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan dan Supervisi Akademik terhadap Kepuasan Kerja Secara Parsial

Hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang sudah dilaksanakan pada tabel 4.36 telah menunjukkan besarnya pengaruh parsial dari variabel Sarana Prasarana Pendidikan (X₁) dan Supervisi Akademik (X₂) atas Kepuasan Kerja (Y) yang masing-masing adalah:

1. Besarnya pengaruh parsial dari Sarana Prasarana Pendidikan (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) secara langsung dan tidak langsung adalah 26,57%.
2. Besarnya pengaruh parsial dari Supervisi Akademik (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 22,92%.

4.6.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Analisis jalur variabel Kepuasan Kerja (Y) terhadap variabel Kinerja Guru (Z) dilakukan melalui olah data menggunakan SPSS V.22 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 39
Koefisien Model Regresi Y Terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.605	4.349		1.979	.053
	Kepuasan Kerja	.515	.060	.750	8.643	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Penentuan signifikansi variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pada tabel 4.37 dapat dilihat signifikansi dari variabel kepuasan kerja (Y), yaitu nilai signifikansi: Kepuasan Kerja $0,00 < 0,05$, yang berarti variabel kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh positif pada variabel kinerja guru (Z).

Tabel 4. 40
Hasil R Square Y Terhadap Variabel Z

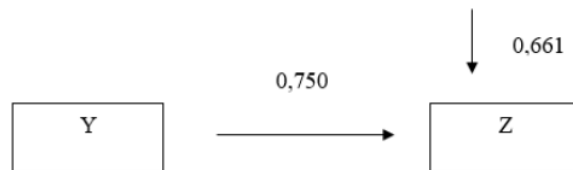
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.555	2.573

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

b. Besarnya nilai *R square* pada tabel 4.38 yaitu 0,563, nilai ini menandakan bahwa pengaruh Y atas Z secara keseluruhan yaitu senilai 56,3 dan sisanya yaitu 43,7% adalah bagian dari variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

$$\text{Nilai variabel residu } \varepsilon_2 = \sqrt{1 - R \text{ square}} = \sqrt{1 - 0,563} = 0,661$$

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka didapatkanlah model Sub struktur 2 sebagai berikut:



Gambar 4. 3
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Selanjutnya diperoleh persamaan sub struktur 2, yaitu:

$$Z = 0,750 Y + \varepsilon_2$$

Keterangan:

Z = Kinerja Guru

Y = Kepuasan Kerja

 ε_2 = pengaruh variabel lain di luar kepuasan kerja

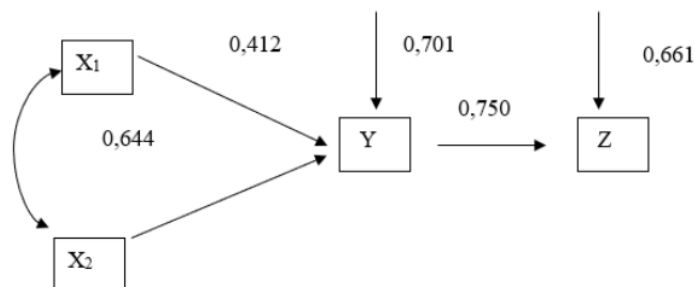
Nilai pengaruh Kepuasan Kerja (Y) atas Kinerja Guru (Z) dapat dihitung dengan perhitungan analisis koefisien determinasi (KD) yaitu kuadrat dari nilai korelasi r yang dikalikan 100%.

$$KD = (r^2) \times 100\% = 0,750^2 \times 100\% = 56,2\%$$

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) atas Kinerja Guru (Z) diketahui yaitu 56,2%. Sementara itu sisanya 43,8% merupakan variabel-variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini. Hasilnya relatif sama dengan penggunaan keluaran olah data melalui SPSS.

4.6.5 Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan Dan Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru

Perhitungan statistik yang telah dijelaskan pada bagian hipotesis, telah memperlihatkan bahwa setiap variabel yaitu sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik memiliki pengaruh atas kinerja guru secara parsial juga simultan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh atas kinerja guru. Hasil dari analisis setiap variabel sarana prasarana pendidikan (X_1) dan supervisi akademik (X_2) dapat dilihat dari ilustrasi ini:



¹
Gambar 4. 4
Model Analisis Jalur Secara Lengkap

Gambar 4.4 menunjukkan setiap variabel yaitu Sarana Prasarana Pendidikan (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) memiliki pengaruh ² terhadap Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan, selain itu Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru (Z) di SMA Bina Muda Cicalengka.

⁷³ 4.6.6 Pengujian Hipotesis

⁴² Pengujian hipotesis berikut ini akan dilakukan berdasarkan Sub Struktur yang terdapat dalam penelitian ini.

1. Pengujian Koefisien Jalur Substruktur 1

Berdasarkan pengolahan data untuk sub struktur 1, yaitu:

$$Y = 0,412 X_1 + 0,365 X_2 + \epsilon_1$$

Dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengujian Pengaruh Secara Parsial Sarana Prasarana Pendidikan dan Supervisi Akademik terhadap Kepuasan Kerja

¹ Uji parsial bertujuan untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat dengan melakukan uji t.

1) Pengaruh Parsial Sarana Prasarana Pendidikan atas ³⁷ Kepuasan Kerja

Pengaruh parsial variabel sarana prasarana pendidikan (X_1) atas kepuasan kerja (Y) dapat ditentukan melalui hipotesis berikut:

⁴
 $H_0 = \rho_{YX_1} = 0$, tidak ada pengaruh dari sarana prasarana pendidikan atas kepuasan kerja.

¹²⁵
 $H_1 = \rho_{YX_1} \neq 0$, ada pengaruh sarana prasarana pendidikan atas kepuasan kerja.

Pengujian secara parsial digunakan uji t, yakni:

¹
Tolak H_0 , jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} \rightarrow$ untuk H_1 diterima (signifikan)

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow$ untuk H_1 ditolak (tidak signifikan)

Tabel 4.32 menunjukkan hasil olah data untuk variabel Sarana Prasarana Pendidikan (X_1) atas variabel Kepuasan kerja (Y), yaitu:

- (a) Nilai signifikansi : $0,01 < 0,05$
- (b) $T_{hitung} = 3,350$
- (c) $T_{tabel} = t(\alpha; n - k) = t(0,05; 60-2) = t(0,05; 58) = 1,672,$

maka dinyatakan bahwa:

1. Nilai signifikansi memperlihatkan variabel sarana prasarana pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y),
2. Nilai $T_{hitung} = 3,350 >$ nilai $T_{tabel} = 1,672$, sehingga H_1 diterima (signifikan), hal ini bermakna bahwa ada pengaruh variabel sarana prasarana pendidikan (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

2) Pengaruh Parsial Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh secara parsial variabel supervisi akademik (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y)

dapat ditentukan melalui hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = \rho_{yx_2} = 0$, supervisi akademik tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

$H_1 = \rho_{yx_2} \neq 0$, supervisi akademik berpengaruh pada kepuasan kerja.

Pengujian parsial menggunakan uji t, sebagai berikut:

Tolak H_0 , jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} \rightarrow$ untuk H_1 diterima (signifikan)

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow$ untuk H_1 ditolak (tidak signifikan)

Tabel 4.33 menunjukkan hasil olah data untuk variabel Supervisi Akademik (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah:

- (a) Nilai signifikansi : $0,004 < 0,05$
- (b) $T_{hitung} = 2,974$
- (c) $T_{tabel} = t(\alpha; n - k) = t(0,05; 60-2) = t(0,05; 58) = 1,672,$

Maka dinyatakan bahwa:

1. Nilai signifikansi memperlihatkan kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh supervisi akademik (X₂).
2. Nilai thitung = 2,974 lebih besar daripada nilai ttabel 1,672, sehingga H₁ diterima (signifikan), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel supervisi akademik (X₂).

Kesimpulan: variabel kepuasan Sarana Prasarana Pendidikan (X₁) dan Supervisi Akademik (X₂) masing-masing memiliki pengaruh parsial kepada variabel Kepuasan Kerja (Y).

b. Pengujian Secara Simultan Sarana Prasarana Pendidikan Dan Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja.

Uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel intervening dengan uji F.

Pengaruh simultan variabel Sarana Prasarana Pendidikan (X₁) dan variabel Supervisi Akademik (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat ditentukan melalui hipotesis sebagai berikut:

H₀: $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$, tidak ada pengaruh sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik pada kepuasan kerja.

H₁: tidak semua $\rho_{yx_i} \neq 0$; I = 1,2, ada pengaruh sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik pada kepuasan kerja.

Pengujian secara simultan menggunakan uji F, sebagai berikut:

Tolak H₀, jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ -> untuk H₁ diterima (signifikan)

Terima H₀, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ -> untuk H₁ ditolak (tidak signifikan)

Berikut tersaji hasil olah data yang memuat hasil dari uji F

Tabel 4. 41
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	927.443	2	463.722	28.133	.000 ^b
	Residual	939.540	57	16.483		
	Total	1866.983	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Jlm Supervisi, Jml Sarpras

Tabel 4.41 menunjukkan hasil olah data untuk variabel Sarana Prasarana Pendidikan (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja

Kesimpulan: variabel Sarana Prasarana Pendidikan (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) memiliki pengaruh pada variabel kepuasan kerja (Y) secara simultan adalah:

a. Nilai signifikansi : $0,00 < 0,05$

b. $F_{hitung} 28,133$;

c. $F_{tabel} = F(k-1; n-k) = F(2-1; 60-2) = F(1;58) = 4,01$, maka dinyatakan bahwa:

1. Nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ memperlihatkan variabel Sarana Prasarana Pendidikan (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).
2. Nilai $F_{hitung} 28,133 > F_{tabel} = 4,01$, sehingga H_1 diterima (signifikan), artinya terdapat pengaruh variabel Sarana Prasarana Pendidikan (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

3. Pengujian koefisien jalur substruktur 2

Hasil pengolahan data untuk sub struktur 2 menunjukkan:

$$Z = 0,750 Y + \varepsilon_2$$

Perhitungan tersebut bisa dimaknai sebagai berikut:

a. Uji Parsial

Uji secara parsial dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dengan signifikan pada variabel terikat melalui uji t.

1) Pengaruh Parsial ⁴⁴ Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru

Pengaruh secara parsial dari variabel kepuasan kerja (Y) pada kinerja guru (Z) dapat ditentukan melalui hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = \rho_{yz} = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja guru.

$H_1 = \rho_{yz} \neq 0$, kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja guru.

Pengujian secara parsial menggunakan uji t, yaitu:

¹ Tolak H_0 , jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} \rightarrow$ untuk H_1 diterima (signifikan)

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow$ untuk H_1 ditolak (tidak signifikan)

Hasil olah data yang memuat hasil uji t disajikan di bawah ini:

¹⁰
Tabel 4. 42
Hasil Uji t Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Guru (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.605	4.349		1.979	.053
	Kepuasan Kerja	.515	.060	.750	8.643	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Tabel 4.39 dapat menggambarkan olah data untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Kinerja Guru (Z) yaitu:

(a) Nilai signifikansi : $0,00 < 0,05$

(b) $T_{hitung} = 8,643$

(c) ¹⁹ $T_{tabel} = t(t(\alpha; n - k) = t(0,05; 60 - 2) = t(0,05; 58) = 1,672,$

Maka dinyatakan bahwa:

1. Nilai signifikansi memperlihatkan ²³ variabel kepuasan kerja(Y) berpengaruh pada variabel kinerja guru(Z);

2. Nilai $t_{hitung} = 8,643$ lebih besar daripada nilai $t_{tabel} 1,672$, sehingga H_1 diterima (signifikan), artinya terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (Y) pada variabel kinerja guru (Z)

Kesimpulan : variabel kepuasan kerja (Y) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Z).

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif dan verifikatif atas “Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan Dan Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru”, berikut disampaikan pembahasan lebih mendalam atas keadaan yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

4.6.1 Pembahasan Deskriptif

Berikut ini akan diuraikan hasil analisis deskriptif variabel sarana prasarana pendidikan, supervisi akademik, kepuasan kerja, dan kinerja guru sebagai berikut:

1. Sarana Prasarana Pendidikan

Sarana prasarana di SMA Bina Muda Cicalengka diinterpretasikan dalam kategori cukup dengan indeks 3,48 dan berada dalam kategori Baik.

- a. Dimensi ruang kelas memberikan gambaran paling rendah dengan kriteria baik. Indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan ruang kelas nyaman untuk proses belajar mengajar yang termasuk dalam kategori cukup baik. Indikator lainnya termasuk pada kategori Baik seperti pencahayaan, bangku, peralatan media, dan pintu yang memadai. Fasilitas ruang kelas yang dimiliki oleh SMA Bina Muda Cicalengka dinilai cukup.
- b. Dimensi perpustakaan memiliki indeks rata-rata yang termasuk dalam kategori baik. Perpustakaan yang dimiliki oleh SMA Bina Muda Cicalengka memiliki jendela yang baik, koleksi buku yang cukup lengkap, dengan lokasi yang mudah dicapai dan nyaman untuk membaca.

- c. Dimensi laboratorium memberikan gambaran dalam kategori Baik. Terdapat kekurangan dalam kesesuaian dengan standar industri dan kelengkapan. Ukuran laboratorium sendiri dinilai sudah cukup.

2. Supervisi Akademik

Supervisi akademik di SMA Bina Muda Cicalengka diinterpretasikan secara umum dengan kriteria Baik dengan indeks 3,48.

- a. Dimensi perencanaan memiliki indeks rata-rata yang berada pada kategori Baik. Perencanaan dinilai melibatkan sebagian besar guru. Selain itu guru juga merasa mendapatkan pengarahan dan informasi mengenai instrumen penilaian yang baik.
- b. Dimensi pelaksanaan memiliki indeks rata-rata di ambang batas kategori Baik. Terdapat ketralan jawaban yang tinggi dalam indikator supervisi dilakukan untuk mencari kekurangan guru. Selain itu indikator lain seperti guru merasa nyaman pada pelaksanaan supervisi dan supervisor memosisikan dirinya sebagai kolega bukan atasan dinilai Baik.
- c. Dimensi penilaian memiliki indeks terendah dalam variabel supervisi akademik. Terdapat indikator yang dinilai perlu diperbaiki yaitu ⁴⁰ supervisor menggunakan pendekatan ²⁴ supervisi berdasarkan kondisi dan karakteristik guru dan ²⁴ supervisi dilakukan melakukan dialog atau percakapan antara supervisor dan guru. Supervisi dinilai sudah melakukan penilaian dalam aspek-aspek RPP dengan baik.
- d. Dimensi timbal balik berada pada kategori baik. Pembinaan RPP dan diskusi setelah kegiatan supervisi dinilai sudah baik. Responden menginginkan lebih banyak feedback dan bantuan dari supervisor dalam menyelesaikan masalah dalam kelas, tidak hanya tanya jawab dan guru menyampaikan masalah yang dimiliki tanpa adanya jalan keluar.

3. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memiliki rerata sebesar 3,64 dan masuk keZ dalam kategori Baik.

- a. Dimensi pekerjaan itu sendiri memberikan gambaran yang baik terhadap kepuasan kerja di SMA Bina Muda Cicalengka. Responden sebagian besar menyatakan menikmati bekerja di SMA Bina Muda Cicalengka. Kepuasan tersebut berdasarkan tugas mengajar yang sesuai dengan ketentua, sistem yang diterapkan oleh sekolah dan yayasan, dan peningkatan tanggung jawab yang diemban responden selama mengajar.
- b. Dimensi pengawasan mendapatkan indeks tertinggi dan berada pada kategori baik. Kepuasan ini berdasarkan pada kepuasan terhadap bantuan teknis selama mengajar, dukungan dari rekan sejawat, solusi dari atasan, dan bimbingan yang diberikan kepada guru-guru.
- c. ² Dimensi hubungan dengan rekan kerja memberikan hasil tanggapan yang baik. Kepuasan dalam dimensi ini mencakup keselarasan sosial, rasa hormat, masukan yang membangun, hubungan yang baik dengan rekan sejawat, dan solusi dari rekan kerja ketika ada masalah kerja.
- d. Dimensi promosi memberikan gambaran kondisi yang baik. Kepuasan ini mencakup kepuasan dalam pengembangan karir, evaluasi untuk promosi yang didasarkan pada prestasi dan hasil pekerjaan, juga kepuasan atas kesempatan yang terbuka untuk diberikan promosi.
- e. Dimensi bayaran memiliki indeks yang terendah dalam variabel kepuasan kerja dan berada pada kategori cukup baik. Terdapat jawaban-jawaban netral yang tinggi dalam kepuasan terhadap kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan, kesesuaian gaji dengan harapan dan kompetensi yang dimiliki, dan kesesuaian gaji dengan tanggung jawab yang diemban. Secara umum guru ¹² merasa cukup puas dengan gaji yang diberikan oleh SMA Bina Muda Cicalengka.

4. Kinerja Guru

Kinerja guru secara umum mendapatkan rata-rata 3,83 dan termasuk dalam kategori baik.

- a. Dimensi kompetensi pedagogi memiliki gambaran yang baik dan memiliki indeks tertinggi dalam variabel kinerja guru. Jawaban yang didapatkan dalam dimensi persiapan berada dalam kecenderungan yang positif. Indikator tertinggi didapatkan oleh indikator saya menguasai karakteristik peserta didik. Indikator terendah berada pada pernyataan saya melakukan pengembangan kurikulum. Seluruh pernyataan dalam dimensi ini memiliki jawaban yang cenderung positif.
- b. Dimensi kompetensi kepribadian memiliki nilai indeks rata-rata yang baik dan jawaban yang cenderung positif. Indikator tertinggi terdapat pada pernyataan saya memiliki etos kerja yang baik, tanggung jawab tinggi, dan rasa bangga menjadi seorang guru. Sementara indikator terendah berada pada pernyataan saya menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan. Seluruh pernyataan dalam dimensi ini memiliki jawaban yang cenderung positif.
- c. Dimensi kompetensi sosial memiliki indeks rata-rata yang berada pada kategori baik dan jawaban yang cenderung positif. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan saya berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan saya bersikap inklusif, objektif, dan menghindari diskriminasi. Seluruh pernyataan dalam dimensi ini memiliki jawaban yang cenderung positif.
- d. Dimensi kompetensi profesional memiliki indeks rerata yang termasuk dalam kategori baik dan jawaban yang cenderung positif. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan saya mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. Indikator dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan saya menguasai materi, struktur,

konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Seluruh pernyataan dalam dimensi ini memiliki jawaban yang cenderung positif.

4.6.2 Pembahasan Verifikatif

Berikut ini dijabarkan pembahasan dari analisis verifikatif sesuai hipotesis yang diajukan, yaitu:

- 1) Sarana prasarana pendidikan memiliki pengaruh pada kepuasan kerja,
- 2) Supervisi akademik memiliki pengaruh pada kepuasan kerja,
- 3) Sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik memiliki pengaruh secara simultan pada kepuasan kerja,
- 4) Kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja guru.

1. Pengaruh Sarana Prasarana dan Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Secara Parsial dan Simultan.

a. Pengaruh Sarana Prasarana Pada Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh dari sarana prasarana pendidikan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y), baik langsung dan tidak langsung yaitu 26,57%. Hal ini senada dengan penelitian Gilmer dalam Saputro dan Prihatini (2018:3) berpendapat bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu diantaranya adalah penghasilan, keamanan dalam bekerja, manajemen dalam perusahaan, pengawasan dari atasan, kondisi kerja, komunikasi, dan fasilitas yang tersedia.

Fasilitas atau sarana prasarana pendidikan yang baik menunjang kegiatan belajar mengajar. Hal ini dapat diartikan apabila sarana prasarana pendidikan ditingkatkan, maka akan semakin baik pula kegiatan belajar mengajar di sekolah, yang otomatis meningkatkan kepuasan guru dalam memberikan pengajaran yang optimal dengan situasi, kondisi, dan fasilitas yang memadai.

Supervisi infrastruktur mencakup pengawasan dan evaluasi atas sarana dan prasarana pendidikan, termasuk gedung, perabot, dan suasana sekolah. tindakan ini dilaksanakan untuk

memastikan bahwa fasilitas pendidikan mampu memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan membantu memfasilitas proses belajar mengajar yang efisien. Pentingnya supervisi atas infrastruktur sekolah juga ditunjukkan dengan meningkatkan kualitas kinerja guru di lingkungan pendidikan.

Pendidikan tidak terlepas dari elemen-elemen vital yang membantu terselenggaranya pendidikan di lingkungan sekolah. Unsur pendukung tersebut salah satunya adalah sumber daya pendidikan seperti fasilitas pendidikan. Dengan kata lain, sarana prasarana pendidikan memiliki peran yang signifikan dalam bidang pendidikan. Tanpa fasilitas yang baik, maka pendidikan tidak bisa berjalan dengan semestinya, begitu pula sebaliknya. Pengelolaan dan supervisi yang tepat akan mampu memberdayakan sarana prasarana pendidikan dalam proses pembelajaran.

b. Pengaruh ⁶Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh dari ⁶supervisi akademik (X_2) pada ⁶kepuasan kerja (Y), baik langsung maupun tidak langsung yaitu 22,92%. Hal tersebut senada dengan penelitian Yudhie dan Nurjanah (2018) mengenai hubungan ¹²antara supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan ¹²kepuasan kerja pada guru yang menyatakan bahwa ada koneksi positif dan kuat dalam hubungan ¹²supervisi kepala sekolah dan kepuasan guru yang berarti ¹²masing-masing variabel supervisi kepala sekolah akan memberikan peningkatan dalam variabel kepuasan guru.

Supervisi yang dilaksanakan dengan baik memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berkaitan dengan kenyamanan guru juga input yang didapatkan setelah dilaksanakannya kegiatan ³supervisi akademik yang menasar pada masalah yang ³dihadapi oleh guru di kelas juga perbaikan atas kelemahan-kelemahan yang dirasakan baik oleh guru atau supervisor. Bimbingan dan bantuan dari supervisor atau atasan menjadi suatu faktor pendorong kepuasan kerja guru.

c. ⁹ Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan Dan Supervisi Pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh total dari ⁴ variabel sarana prasarana pendidikan (X_1) dan supervisi akademik (X_2) pada kepuasan kerja (Y) adalah 50,49. Sementara itu pengaruh dari faktor lainnya adalah sebesar 49,51. Dapat disimpulkan ¹²⁹ bahwa sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik memiliki peran yang cukup besar terhadap kepuasan kerja di SMA Bina Muda Cicalengka. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat kepuasan yang berada pada kategori baik. Kualitas sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik menjadi dua variabel yang memiliki peran signifikan dalam kepuasan kerja yang dirasakan oleh responden.

¹⁰⁴ Hasil ini senada dengan penelitian Fatwa Rezki, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi penengah hubungan sarana prasarana atas kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian tersebut menunjukkan sarana dan prasarana memberikan pengaruh ¹⁰ positif dan signifikan atas kepuasan kerja pegawai. Hasil dari penelitian tersebut senada dengan hasil penelitian yang dipaparkan oleh Nurinaya (2017) bahwa sarana prasarana memiliki fungsi untuk: percepatan proses pelaksanaan produktivitas ⁷⁵ barang maupun jasa, hasil kerja dianggap lebih berkualitas dan terjamin, memudahkan gerak pada pengguna, stabilitas pekerjaan lebih terjamin, dan memberikan kenyamanan dan kepuasan bagi orang-orang yang berkepentingan dan menggunakan.

⁶ **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh pada kinerja guru (Y) 56,3%. Sisanya 43,8% ⁸⁰ diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian terdahulu oleh Hamidi, Jufri, dan Karta (2019) menekankan bahwa makin tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan tingkat kinerja guru.

Sebagai variabel intervening kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Selama melaksanakan pekerjaannya, para guru sebagai responden juga merasakan

kepuasan berdasarkan sarana prasarana yang disediakan sebagai fasilitas dari sekolah untuk menunjang kelancaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Guru juga merasakan kepuasan dalam proses supervisi mulai dari perencanaan hingga timbal balik. Kepuasan yang dirasakan inilah yang mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya yaitu dalam bidang pedagogi, kepribadian, sosial, dan profesional.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI**1.1 Simpulan**

1. Seluruh dimensi dalam Sarana dan Prasarana Pendidikan di SMA Bina Muda Cicalengka berada pada kategori baik namun masih terdapat beberapa temuan seperti:
 - a. Ruang Kelas belum membuat responden nyaman dalam proses belajar mengajar;
 - b. Responden menganggap ruang Laboratorium belum sesuai dengan standar industri
2. Sebagian besar dimensi dalam Supervisi Akademik di SMA Bina Muda Cicalengka berada pada kategori Baik, namun terdapat beberapa temuan seperti:

- a. Supervisor kurang mempergunakan pendekatan supervisi yang didasarkan pada kondisi dan karakteristik guru;
 - b. Responden tidak merasakan *feedback* yang membangun berdasarkan hasil supervisi akademik;
 - c. Supervisor kurang memberikan pembinaan RPP yang baik.
3. Kepuasan kerja di SMA Bina Muda Cicalengka berada pada tingkat Baik kecuali pada dimensi Bayaran atau Upah. Dimensi bayaran ini menunjukkan mayoritas responden tidak puas terhadap bayaran yang diterima baik itu dari segi nominal, harapan, kompetensi yang dimiliki, dan beban tanggung jawab yang diemban responden.
4. ¹¹ Kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka seluruhnya tergolong ³ dalam kategori Baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru memahami karakteristik peserta didik, melakukan kegiatan pengembangan bakat peserta didik. Namun ada beberapa temuan seperti kurangnya guru dalam ⁵⁷ penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang diampu. Hal ini berkaitan dengan kurang updatenya guru khususnya guru senior atas dinamika pendidikan yang terus berkembang.
5. Sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik ¹⁷ memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di SMA Bina Muda Cicalengka secara parsial dan simultan.
6. ³³ Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Bina Muda Cicalengka.
7. Sarana prasarana pendidikan dan supervisi akademik secara simultan ⁸ memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atas Kepuasan Kerja di SMA Bina Muda Cicalengka.

1.2 Rekomendasi

1. Berdasarkan kurangnya kenyamanan guru khususnya berkaitan dengan ruang kelas, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah bahwa sekolah hendaknya sigap dalam melaksanakan peremajaan kelas baik dari meja, kursi, kebersihan tembok, dan papan tulis. Hal ini bisa diawali dengan meminta siswa dan guru untuk mendata kerusakan yang terjadi di dalam kelas untuk kemudian diajukan kepada bidang sarana prasarana secara resmi untuk kemudian diajukan kepada kepala sekolah dan yayasan.
2. Berdasarkan temuan dalam bidang supervisi akademik, rekomendasi yang dapat disampaikan adalah:
 - a. Supervisor hendaknya memiliki pengetahuan dan keahlian dalam penyusunan RPP sehingga bisa menunjukkan point-point yang bisa diapresiasi, diperbaiki, dan ditingkatkan. Supervisor juga bisa memberikan *insight* pada siswa mengenai bagaimana RPP yang baik dan benar dan aplikasinya di sekolah.
 - b. Supervisor hendaknya melakukan diskusi dua arah sebagai bagian dari tindak lanjut supervisi. Diskusi ini bisa digunakan sebagai sarana guru untuk menyampaikan masalah-masalah yang muncul pada pembelajaran atau potensi masalah yang mungkin timbul dalam pembelajaran dan mendiskusikan solusi yang bisa diaplikasikan. Diskusi ini juga bisa menjadi sebuah umpan balik yang diberikan oleh supervisor kepada guru dengan tujuan untuk memberikan masukan yang konstruktif baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi.
3. Permasalahan pada variabel kepuasan kerja adalah bahwa tingkat kepuasan kerja guru-guru di SMA Bina Muda Cicalengka masih berada pada level moderat dan cenderung rendah. Oleh karena itu, rekomendasi yang dapat disampaikan adalah:

- a. Hubungan dengan rekan sejawat bisa lebih ditingkatkan, kegiatan bersama para guru, *outing*, dan meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan yang membutuhkan kerja sama tim dan keakraban sesama guru.
 - b. Dimensi bayaran menjadi dimensi yang memiliki kepuasan terendah. Sekolah hendaknya mengingat prinsip memanusiakan pekerjaanya. Yayasan dan sekolah bisa berdiskusi bagaimana memberikan kompensasi yang layak kepada para guru, khususnya karena guru SMA memiliki jam kerja yang cukup panjang. Peningkatan honor yang layak sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab guru bisa menjadi pertimbangan agar mereka bisa memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarganya dengan layak.
4. Variabel Kinerja di SMA Bina Muda Cicalengka menunjukkan bahwa para guru telah menunjukkan kinerja yang baik. Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu: Guru aktif mengikuti lokakarya atau seminar baik yang berkaitan dengan kependidikan atau materi secara khusus. Hal ini ditujukan agar guru tidak ketinggalan dalam dinamika sistem pendidikan juga perkembangan ilmu pengetahuan secara khusus.

Tesis Yusti MM

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	3%
2	www.scribd.com Internet Source	1%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
7	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ut.ac.id Internet Source	1%
9	Andoko Andoko, Intan Putri. "PENGARUH SUPERVISI DAN SARANA PRASARANA	<1%

DENGAN KINERJA PERAWAT", Malahayati
Nursing Journal, 2020

Publication

10

dspace.uui.ac.id

Internet Source

<1 %

11

Sari Rahayu, Revita Yanuarsari, Ella Dewi Latifah, Lisnawati Lisnawati, Ike Kurniati, Arman Tirtajaya, Ricky Yoseptry. "Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru", EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN, 2023

Publication

<1 %

12

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

13

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

<1 %

14

ojs.polmed.ac.id

Internet Source

<1 %

15

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

16

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

<1 %

17

lib.unnes.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.umy.ac.id

18	Internet Source	<1 %
19	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
20	id.123dok.com Internet Source	<1 %
21	digilib.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
22	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
24	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
25	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
26	Submitted to Kuala Lumpur Infrastructure University College Student Paper	<1 %
27	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.upi.edu Internet Source	<1 %

29	Submitted to IAIN Pontianak Student Paper	<1 %
30	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
31	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
32	library.stainkepri.ac.id Internet Source	<1 %
33	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
34	etheses.iainkediri.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
36	core.ac.uk Internet Source	<1 %
37	journalfeb.unla.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
39	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
40	digitallib.iainkendari.ac.id Internet Source	<1 %

41	id.wikipedia.org Internet Source	<1 %
42	id.scribd.com Internet Source	<1 %
43	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
44	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
45	rumahskripsilengkap.blogspot.com Internet Source	<1 %
46	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
47	ejournal.ihdn.ac.id Internet Source	<1 %
48	123dok.com Internet Source	<1 %
49	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
50	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
51	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
52	api.repository.poltekesos.ac.id Internet Source	<1 %

53	repository.ipb.ac.id Internet Source	<1 %
54	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %
55	Submitted to Universitas Cendrawasih Student Paper	<1 %
56	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
57	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.ung.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.unmuha.ac.id Internet Source	<1 %
60	ejournal.unma.ac.id Internet Source	<1 %
61	repository.pelitabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
62	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Student Paper	<1 %
63	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %

64	eprints.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
65	maker.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
67	Submitted to Landmark University Student Paper	<1 %
68	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
69	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
70	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
71	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
72	pdfcookie.com Internet Source	<1 %
73	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
74	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
75	www.metaedukasi.com Internet Source	<1 %

76	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	<1 %
77	Lara Fauzi, Deswarta Deswarta. "Pengaruh Servant Leadership Style dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Universitas Kota Pekanbaru", <i>Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan</i> , 2024 Publication	<1 %
78	Ni Wayan Ayu Trisnawati, I Wayan Suartina, Ida Ayu Sasmita Dewi. "Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Parthakencana Tohpati di Denpasar", <i>Widya Amrita</i> , 2021 Publication	<1 %
79	adoc.pub Internet Source	<1 %
80	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
81	docobook.com Internet Source	<1 %
82	educatinalwithptkdotnet.wordpress.com Internet Source	<1 %

83	ipa.fmipa.um.ac.id Internet Source	<1 %
84	nanopdf.com Internet Source	<1 %
85	repository.uir.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.unwira.ac.id Internet Source	<1 %
87	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
88	www.e-jurnalstielhokseumawe.com Internet Source	<1 %
89	Andini Nurpada, Mutdi Ismuni, Pristanto Ria Irawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Instalasi Rawat Jalan RS Bhayangkara TK. I R. Said Sukanto Jakarta", Jurnal Minfo Polgan, 2023 Publication	<1 %
90	Siswogo, Siswogo. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru Terhadap Daya Saing Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah se-Purbalingga", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %

arpusda.semarangkota.go.id

91

Internet Source

<1 %

92

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

<1 %

93

ejournal.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

94

ejurnal.unim.ac.id

Internet Source

<1 %

95

eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

96

jurnal.uisu.ac.id

Internet Source

<1 %

97

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

98

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

<1 %

99

repository.stainparepare.ac.id

Internet Source

<1 %

100

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

101

repository.usbypkp.ac.id

Internet Source

<1 %

102

www.jogloabang.com

Internet Source

<1 %

103 1library.net
Internet Source

<1 %

104 Gangsaringsih, Tulus. "Pengaruh Need for Achievement dan Competency Terhadap Job Performance pada Karyawan Pt. Gading Bumi Sentosa", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication

<1 %

105 Muhammad Fadila Laitupa, Antonius Kaihatu. "PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MORALITAS INDIVIDU DAN FRAUD TRIANGLE TERHADAP TINDAKAN FRAUD ORDERAN PADA PT. GOJEK INDONESIA (STUDI EMPIRIS PADA PT. GOJEK INDONESIA CABANG AMBON)", Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2021
Publication

<1 %

106 Talitha Zaidah Azmi, Hilmi Taufiqurrahman, Balqi Chesta Adabi, Marsinem Marsinem, Eko Wicaksono. "Pengaruh Brand Image Dan Personal Branding Terhadap Keputusan Pembelian", MARGIN ECO, 2023
Publication

<1 %

107 Submitted to Universitas Pelita Harapan
Student Paper

<1 %

108 Utami Dewi Sartika, R. Akhmad Munjin, Euis Salbiah. "PENGARUH PELATIHAN DI PUSAT

<1 %

LAYANAN USAHA TERPADU KOPERASI USAHA MIKRO KECIL MENENGAH KABUPATEN CIANJUR", JURNAL GOVERNANSI, 2019

Publication

109	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
110	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
111	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %
112	keguruan.umm.ac.id Internet Source	<1 %
113	lib.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
114	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
115	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	<1 %
116	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1 %
117	repository.unisba.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
118	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %

119	stieb-perdanamandiri.ac.id Internet Source	<1 %
120	www.braindilogsociology.or.id Internet Source	<1 %
121	www.infoimam.guru-indonesia.net Internet Source	<1 %
122	www.pekerjadata.com Internet Source	<1 %
123	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
124	Andriana. "PENINGKATAN KINERJA GURU MATEMATIKA DALAM PEMBELAJARAN MELALUI SUPERVISI KOLABORATIF DI SMP NEGERI 1 MERAWANG", EduTeach : Jurnal Edukasi dan Teknologi Pembelajaran, 2021 Publication	<1 %
125	Eny Kurniati, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy. "Pengaruh Sarana Prasarana Pendidikan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Etos Kerja Guru", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2022 Publication	<1 %
126	Muzayanah, Afifah. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah 1 Purwokerto", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022	<1 %

- 127 Ni Made Dwi Ari Sugiastini, Putu Krisna Adwitya Sanjaya, I Made Suasti Puja. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Situsional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar", Widya Amrita, 2021 <1 %
- Publication
-

- 128 Eyrene Gratia Debora Kayely, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. "PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES BOLAANG MONGONDOW TIMUR", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 <1 %
- Publication
-

- 129 M Hijrah M Saway. "Manajemen Pengembangan Sarana dan Prasarana dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di MA Al-Falah Nagreg", MANAZHIM, 2019 <1 %
- Publication
-

- 130 Mutiara Fauziah, Zainuddin Zainuddin, Ujang Muhajir, Iwan Sopwandin. "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Madrasah Berbasis Pendekatan Kolaboratif Dan <1 %

Kekeluargaan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", TADBIR MUWAHHID, 2020

Publication

131

journal.unj.ac.id
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off