



Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro

Yayuk Kusdanati

Universitas Wijaya Putra, Indonesia

Korespondensi penulis : ykusdanati@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze both the direct and indirect effects of work motivation and academic supervision on teacher performance through job satisfaction at SMP N 1 Kasiman Bojonegoro. The research employs a quantitative approach, with a population consisting of 36 teachers at SMP N 1 Kasiman Bojonegoro, including both civil servants (PNS) and government-employed contract teachers (PPPK). The sample includes all 36 teachers using a census sampling method. Data collection techniques used in this study include questionnaires and literature review. The research employs Partial Least Square (PLS) analysis. The results indicate that performance, job satisfaction, work motivation, and academic supervision are all at high levels. Work motivation and academic supervision significantly influence job satisfaction, but only academic supervision has a significant direct impact on teacher performance. Job satisfaction also significantly affects performance, while the influence of work motivation and academic supervision on performance through job satisfaction is not significant.*

Keywords: *work motivation; academic supervision; job satisfaction; and performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung motivasi kerja dan supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro. Penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP N 1 Kasiman Bojonegoro yang berjumlah 36 orang baik yang berstatus PNS maupun PPPK. Sampel sebanyak 36 orang menggunakan metode *sensus sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini meliputi kuesioner dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan supervisi akademik berada pada kategori tinggi. Motivasi kerja dan supervisi akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hanya supervisi akademik yang berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja guru juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pengaruh motivasi kerja dan supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja tidak signifikan.

Kata kunci: motivasi kerja; supervisi akademik; kepuasan kerja; dan kinerja

LATAR BELAKANG

Guru yang berkualitas adalah mereka yang mampu mengajar siswa dengan efektif, sesuai dengan kendala, sumber daya, dan lingkungannya. Kinerja guru di tingkat SMP sangat berpengaruh terhadap pencapaian siswa dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, perubahan dan perkembangan dalam bidang pendidikan menimbulkan berbagai tantangan yang kompleks bagi guru, termasuk masalah pengajaran, manajemen kelas, kurikulum, teknologi pendidikan, serta tantangan sosial dan budaya.

Received Juli 29, 2024; Revised Agustus 01, 2024; Oktober 01, 2024

* Yayuk Kusdanati, ykusdanati@gmail.com

Hasil observasi di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro menunjukkan bahwa masih banyak permasalahan dalam kinerja guru, seperti sering tidak masuk tanpa pemberitahuan, kurang aktif dalam rapat sekolah, dan enggan mengikuti pelatihan peningkatan mutu. Kinerja guru yang baik seharusnya mencakup kemampuan menyampaikan materi dengan jelas, memberikan penjelasan mendalam, dan mengembangkan keterampilan siswa seperti berpikir kritis dan kolaborasi. Namun, sistem evaluasi yang tidak objektif bisa menjadi penyebab ketidakpuasan dan kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Kepuasan guru dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kepuasan kerja menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap guru, karena setiap guru memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga tingkat kepuasan kerjanya pun bervariasi. Penelitian Rohim & Umam (2020), Mahyul (2023) dan Majidah et al. (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, namun Hamzah et al. (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan guru dapat memberikan dampak yang bervariasi pada kinerja guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro, adapun tanda-tanda ketidakpuasan, seperti keterlambatan mengajar, seringnya siswa diminta menuliskan materi, dan penggunaan RPP lama tanpa revisi. Ketidakpuasan ini membuat guru hanya melihat pekerjaannya sebagai rutinitas. Namun, jika guru merasa puas, mereka akan lebih bersemangat dan maksimal dalam melaksanakan tugas, bahkan dalam situasi sulit. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti motivasi dan supervisi akademik, untuk meningkatkan kinerja mereka..

Motivasi kerja guru memiliki pengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja guru. Penelitian oleh Masilawati et al. (2020), Wahyudi (2021), Puspasari et al. (2023) dan Rohim & Umam (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Namun, Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Lastri et

al. (2022), Ardana et al. (2020), Sukamto et al. (2023), dan Ningrat et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, Rohim & Umam (2020) menyatakan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja umumnya berdampak positif, pengaruhnya bisa bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi spesifik di lapangan.

Motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, karena dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan mandiri. Motivasi kerja berasal dari dorongan internal dan lingkungan kerja, serta berkaitan dengan kecocokan pekerjaan, rasa tanggung jawab, dan kesempatan berkembang (Munandar, 2008). Selain motivasi, bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah juga sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Tugas kepala sekolah mencakup supervisi akademik yang bertujuan untuk memberikan dukungan dan pengawasan guna meningkatkan kepuasan kerja guru.

Supervisi akademik memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru, dengan banyak penelitian menunjukkan hasil yang signifikan. Puspasari et al. (2023) dan Wahyudi (2021) menemukan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, meskipun Lestari & Srimindarti (2022) mencatat bahwa tidak ada pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, Lastri et al. (2022), Ardana et al. (2020), Orno & Hasbullah (2020), Ningrat et al. (2020), dan Sukamto et al. (2023) semuanya menemukan bahwa supervisi akademik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Namun, temuan Sugeng (2021) menunjukkan bahwa pengaruh supervisi bisa berbeda tergantung pada situasi, di mana supervisi kepala sekolah tidak selalu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi, diukur terhadap standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kinerja ini mencerminkan efektivitas dan efisiensi guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2019; Rivai, 2018; Supardi, 2016).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang muncul setelah pekerja membandingkan hasil kerja dengan imbalan yang diterima, mencerminkan seberapa jauh harapan dan realita di tempat kerja terpenuhi. Kepuasan ini dipengaruhi oleh respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dan suasana kerja, baik fisik maupun non-fisik (Robbins & Judge, 2018; Suparyadi, 2015; Sutrisno, 2017).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau energi yang menggerakkan karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi ini berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan tertentu dan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja (Hasibuan, 2019; Notoatmodjo, 2018).

Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah proses pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin untuk menilai dan meningkatkan aktivitas, kinerja, dan kreativitas guru. Melalui supervisi ini, guru mendapatkan bimbingan untuk berkembang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan pendidikan, serta untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar (Mulyasa, 2018; Nawawi, 2017)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan angka-angka dalam penyajiannya. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMKN Rengel Tuban yang berjumlah 79 orang, terdiri dari PNS, PPPK, dan honorer, yang semuanya dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan melalui studi literatur dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode SEM dengan PLS, menggunakan software SmartPLS 3.0 untuk menguji hipotesis dan hubungan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Metode analisis statistik deskriptif adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Tabel 1. Deskripsi Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori
Kepuasan (X1)	4.21	Sangat Baik
Supervisi (X2)	4.28	Sangat Baik
Kepuasan Kerja (Z)	4.32	Sangat Baik
Kinerja (Y)	4.29	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan analisis deskriptif yang dilakukan di SMP N 1 Kasiman, diperoleh hasil bahwa rata-rata variabel Kepuasan (X1) sebesar 4.21, Supervisi (X2) sebesar 4.28, Kepuasan Kerja (Z) sebesar 4.32, dan Kinerja (Y) sebesar 4.29, semuanya termasuk dalam kategori "sangat baik." Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan, supervisi akademik, kepuasan kerja, dan kinerja guru di sekolah ini berada pada tingkat yang sangat memuaskan, mencerminkan kondisi kerja yang positif dan mendukung.

Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dilakukan dengan mengevaluasi path coefficients melalui nilai Original sample, t-statistic, dan p-value. Nilai Original sample menunjukkan arah hubungan hipotesis (positif atau negatif), sementara t-statistic dan p-value digunakan untuk menilai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai p-value. Apabila besarnya nilai p-value lebih kecil dari 0.05 maka H0 ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil estimasi *Path Coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat dari pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil *Path coefficients Direct Effect*

No	Pengaruh Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
1	Motivasi -> Kepuasan	0.471	4.196	0.000
2	Supervisi -> Kepuasan	0.484	4.557	0.000
3	Motivasi -> Kinerja	0.148	1.186	0.236
4	Supervisi -> Kinerja	0.342	2.450	0.015
5	Kepuasan -> Kinerja	0.519	2.730	0.007

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro, hipotesis pertama (H1) dan kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan supervisi akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan nilai p-value masing-masing sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga H1 dan H2 diterima. Namun, hipotesis ketiga (H3)

mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena p-value sebesar $0.236 > 0.05$, sehingga H3 ditolak. Sebaliknya, hipotesis keempat (H4) dan kelima (H5) menunjukkan bahwa supervisi akademik dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan p-value masing-masing sebesar 0.015 dan $0.007 < 0.05$, sehingga H4 dan H5 diterima.

Tabel 3. Hasil *Path Specific Indirect Effect*

No	Pengaruh Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
1	Motivasi -> Kepuasan -> Kinerja	0.244	2.355	0.019
2	Supervisi -> Kepuasan -> Kinerja	0.251	2.090	0.037

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Pada hipotesis keenam (H6) dan ketujuh (H7), hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan supervisi akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro. Untuk H6, pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sebesar 0.244, t-statistik 2.355, dan p-value $0.019 < 0.05$, sehingga H6 diterima. Sementara itu, H7 menunjukkan pengaruh tidak langsung supervisi akademik terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai original sebesar 0.251, t-statistik 2.090, dan p-value $0.037 < 0.05$, sehingga H7 juga diterima.

Pembahasan

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro. Dengan p-value yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai original sample yang positif, hasil ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja yang signifikan. Faktor-faktor seperti tanggung jawab dan kesesuaian pekerjaan dengan harapan menjadi kunci dalam hubungan ini. Ketika guru memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, kepuasan kerja mereka meningkat karena pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan profesional mereka. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti Masilawati et al. (2020), Wahyudi (2021), Puspasari et al. (2023), dan Rohim & Umam (2020) yang semuanya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Supervisi akademik juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro, dengan p-value di bawah 0.05 dan nilai original sample yang positif. Supervisi yang terstruktur dan jelas meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan arahan yang jelas bagi guru, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif. Peningkatan kualitas supervisi akademik dapat berdampak positif pada kepuasan kerja guru, menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa supervisi akademik yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Puspasari et al. (2023) dan Wahyudi (2021) yang menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Meskipun motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro, pengaruh ini tidak signifikan berdasarkan nilai p-value yang lebih besar dari 0.05. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya peluang karir yang jelas atau insentif yang memadai. Meskipun motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan tanpa adanya perbaikan dalam aspek-aspek tertentu seperti pengembangan profesional dan insentif karir. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lastri et al. (2022), Ardana et al. (2020), Orno & Hasbullah (2020), Sukamto et al. (2023), dan Ningrat et al. (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil ini sejalan dengan temuan Rohim & Umam (2020) yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak signifikan.

Supervisi akademik terhadap kinerja guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, meskipun ada hubungan positif. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun supervisi akademik dapat memberikan arah dan kejelasan bagi guru, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan lebih dari sekadar supervisi akademik yang baik; diperlukan juga dukungan lain seperti motivasi kerja dan sumber daya yang memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lastri et al. (2022), Orno & Hasbullah (2020), Ningrat et al. (2020), dan Sukamto et al. (2023) yang menunjukkan bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja guru. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Sugeng (2021) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro, dengan p-value yang lebih kecil dari 0.05 dan nilai original sample yang positif. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja guru dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pendidikan di sekolah. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Rohim & Umam (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro. Meskipun motivasi kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, ketika dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruhnya menjadi signifikan. Guru yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus mempertimbangkan faktor kepuasan kerja sebagai kunci. Temuan penelitian ini konsisten dengan beberapa studi sebelumnya, seperti Rohim & Umam (2020) yang menemukan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, Wahyudi (2021) yang menunjukkan hubungan berarti antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, serta Puspasari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, Ardana et al. (2020) dan Orno & Hasbullah (2020) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi langsung dan signifikan terhadap kinerja guru.

Supervisi akademik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di SMP N 1 Kasiman Bojonegoro. Dengan dokumen supervisi yang jelas dan terarah, guru merasa lebih didukung dan dihargai, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja ini, pada gilirannya, meningkatkan kinerja guru, menunjukkan bahwa supervisi akademik yang baik, jika

didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi, dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya, seperti Rohim & Umam (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru, Puspasari et al. (2023) yang menemukan bahwa supervisi kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja guru, serta Wahyudi (2021) yang menunjukkan adanya hubungan berarti antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja. Selain itu, Sukamto et al. (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru, meskipun berbeda dengan hasil penelitian Sugeng (2021) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS), dapat disimpulkan bahwa kinerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan supervisi akademik di SMP N 1 Kasiman Kabupaten Bojonegoro berada dalam kategori tinggi. Motivasi kerja dan supervisi akademik terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru, supervisi akademik terbukti memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Selain itu, kepuasan kerja guru juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja dan supervisi akademik terhadap kinerja guru juga terlihat signifikan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran untuk SMP N 1 Kasiman. Pertama, untuk meningkatkan motivasi kerja guru, disarankan untuk membuat program pengembangan karier yang jelas dan terstruktur. Kedua, untuk meningkatkan efektivitas supervisi akademik, SMP N 1 Kasiman dapat memperkuat sistem supervisi dengan fokus pada pembinaan guru dan membuat pedoman yang mendukung. Ketiga, terkait dengan kepuasan kerja guru, disarankan agar sekolah mempertimbangkan insentif tambahan atau tunjangan bagi guru yang berkinerja tinggi serta membuka dialog mengenai kebijakan penggajian. Terakhir, untuk meningkatkan kinerja guru dalam pemilihan sumber belajar, SMP N 1 Kasiman dapat menyediakan pelatihan dan

mendorong kolaborasi antar-guru untuk berbagi praktik terbaik dalam penggunaan media pembelajaran.

DAFTAR REFERENSI

- Ardana, P., Yudana, I. M., & Divayana, H. (2020). Kontribusi Sertifikasi Guru, Motivasi Kerja Dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 44–55. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3349>
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). Locus of Control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43–55.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lastri, S., Sudrajat, A., & Sudarno, S. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu. *Instructional Development Journal*, 5(3), 261–267.
- Lestari, P., & Srimindarti, C. (2022). Kompleksitas Tugas, Locus Of Control, Time Budget Pressure, Komitmen Organisasi, dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada BPK. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 16190–16200. Diambil dari <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4965%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4965/4218>
- Mahyul, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri 12 Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 87–93.
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Masilawati, G., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1989–1998. Diambil dari <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/674>
- Mulyasa, E. (2018). Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 54–64. Diambil dari <https://www.neliti.com/id/publications/78494/konsep-sistem-informasi>

- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Orno, G. C. N., & Hasbullah, D. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN. *Jurnal Sipatokkong BPSDM*, 1(1), 96–110.
- Puspasari, Y., Miyono, N., & Abdullah, G. (2023). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN se Kabupaten Pekalongan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1259–1267.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohim, N., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 1(3), 229–241. <https://doi.org/10.35719/jieman.v1i3.21>
- SUGENG, S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Efikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Supervisi Kepala Sekolah Di Sma Kabupaten Jepara. *MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 232–243. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v1i3.815>
- Sukamto, Egar, N., & Nurkolis. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se Kabupaten Kudus. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9(3), 88–100.
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi, M. D. (2021). Hubungan Persepsi Guru Terhadap Pekerjaan, Supervisi Kepala Sekolah, Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Percut. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(1), 39–53. Diambil dari <https://www.ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/ja/article/view/419>