

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA GURU MELALUI PENGUATAN KEPEMIMPINAN VISIONER DAN SUPERVISI AKADEMIK

Amirul Hadid Ramadani ^{a)}, Sumardi ^{b)}, Griet Helena Laihad ^{b*)}

^{a)} SMK Cibinong, Bogor, Indonesia

^{b)} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

^{*)}e-mail korespondensi: amirulhadid21@gmail.com

riwayat artikel : diterima: 06 Juni 2024; direvisi: 16 Juni 2024; disetujui: 06 Juli 2024

Abstrak. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian korelasional yang terdiri dari dua variabel bebas, yaitu Penguatan Kepemimpinan Visioner dan Supervisi Akademik dan satu variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Guru. Jumlah sampel penelitian sebanyak 147 guru yang di ambil secara acak dengan menggunakan Teknik proporsional random sampling dari 299 guru dari populasi. Metode deskriptif korelasional digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner (X1) dengan kepuasan kerja guru (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0.192 dan kepemimpinan visioner memberikan kontribusi 37% terhadap kepuasan kerja guru. 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervise akademik (X1) dengan kepuasan kerja guru (Y) ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0.082 dan supervise akademik memberikan kontribusi sebesar 7% terhadap kepuasan kerja guru. 3) Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan visioner (X1) dengan supervise akademik (X2) bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) ditunjukkan korelasi 0.220 yang secara bersama-sama memberikan kontribusi 40.9% terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan tersebut Kepuasan Kerja Guru dapat ditingkatkan melalui Kepemimpinan Visioner dan Supervisi Akademik. Dari analisis SITOREM terhadap 15 indikator yang diteliti, diperoleh hasil yaitu terdapat 4 indikator yang dipertahankan/dikembangkan pada indikator pemberian pembinaan, pemberian bimbingan, bereaksi secara tepa tatas peluang dan ancaman, gaji dan insentif. Sedangkan 11 indikator yang menjadi prioritas untuk diperbaiki yaitu 1st Hasil dan tindak lanjut yang dicapai, 2nd Pengawasan terhadap kinerja bawahan, 3rd Penilaian kinerja bawahan, 4th Mengambil resiko, 5th Merumuskan visi, 6th Motivator bagi anggotanya, 7th Tindakan Kreatif, 8th Lingkungan Kerja, 9th Promosi, 10th Supervisi, 11th Rekan Kerja.

Kata Kunci: kepemimpinan visioner; supervise akademik; kepuasan kerja guru.

IMPROVING TEACHER JOB SATISFACTION THROUGH STRENGTHENING VISIONARY LEADERSHIP AND ACADEMIC SUPERVISION

Abstract. This research is classified as correlational research, consisting of two independent variables, namely Strengthening Visionary Leadership and Academic Supervision, and one dependent variable, Teacher Job Satisfaction. The total research sample was 147 teachers who were taken randomly using a proportional random sampling technique from 299 teachers from the population. The correlational descriptive method used in this research uses a quantitative approach. This research produces three conclusions: 1) There is a positive and significant relationship between visionary leadership (X1) and teacher job satisfaction (Y), as indicated by the correlation coefficient r_{y1} of 0.192, and visionary leadership contributes 37% to teacher job satisfaction. 2) There is a positive and significant relationship between academic supervision (X1) and teacher job satisfaction (Y), as indicated by the correlation coefficient r_{y2} of 0.082, which shows that academic supervision contributes 7% to teacher job satisfaction. 3) There is a positive relationship between visionary leadership (X1) and academic supervision (X2) together with teacher job satisfaction (Y), shown by a correlation of 0.220, which together contribute 40.9% to teacher job satisfaction. Based on these findings, teacher job satisfaction can be increased through visionary leadership and academic supervision. From SITOREM's analysis of the 15 indicators studied, the results were that four indicators were maintained/developed in providing guidance, providing guidance, reacting appropriately to opportunities and threats, salaries, and incentives. Meanwhile, the 11 indicators that are priorities for improvement are 1st Results and follow-up achieved, 2nd Supervision of subordinate performance, 3rd Evaluation of subordinate performance, 4th Taking risks, 5th Formulating a vision, 6th Motivator for members, 7th Creative Action, 8th Work Environment, 9th Promotion, 10th Supervision, 11th Coworker.

Keywords: visionary leadership; academic supervision; teacher job satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu organisasi Pendidikan yang telah dirancang untuk memberikan sumbangan atau kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia, maka perlu untuk ditata, diatur, dikelola dan diperdagunakan dengan baik. Penataan, pengaturan, pengelolaan dan diperdagunakan sebuah sekolah sangat berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan dalam mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja kepala sekolah.

Dari berbagai paparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwasannya beberapa perbedaan individual memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja seseorang. Dan seiring berkembangnya ilmu pengetahuan manusia, karakteristik personal dikaitkan dengan kepuasan kerja seseorang menjadi topik yang menarik untuk diteliti. Para manajer pada Lembaga juga semakin menyadari pentingnya sumberdaya manusia dalam instansi. Sumberdaya manusia menjadi salah satu aset yang harus dipertahankan dan dikembangkan dengan baik. Salah satu upaya tersebut adalah perhatian yang besar terhadap kepuasan kerja guru.

Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogi secara kontinuitis juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi Pendidikan dan pengajaran. Guru dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada sekolahannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi realita di lapangan menunjukkan fakta berbeda.

Kepuasan Kerja Guru

Untuk melihat apakah kepuasan kerja memang sudah dirasakan guru di sekolah, dibawah ini dijelaskan indikator kepuasan kerja. Menurut Robbins, (2012) ada dua pendekatan yang sering dipakai untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang yaitu: 1) Pendekatan nilai global tunggal (single global rating). Pendekatan nilai global tunggal (single global rating) tidak lebih dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, yaitu menanyakan sebuah pertanyaan kepada individu yang ingin diukur kepuasannya. 2) Pendekatan skor penjumlahan (summation score). Pendekatan skor penjumlahan (summation score) mengenali elemen-elemen utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai masing-masing elemen (Rasyid & Tanjung, 2020). Menurut Handoko (2004), kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi atau penghargaan yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tempat para pegawai bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawainya. Ketidaktepatan tersebut dapat terjadi karena akibat dari pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik dan pemberian penghargaan yang kurang tepat. Sehingga tidak membuat para pegawai merasa tertarik untuk berlomba-lomba mendapatkannya. Akibatnya para pegawai tidak memiliki motivasi, semangat, dan keinginan untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan kompensasi yang dijanjikan oleh organisasi tempat bekerjanya. Berdasarkan kajian teori di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sikap perasaan positif guru terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: a) Gaji dan insentif; b) Lingkungan Kerja; c) Promosi; d) Supervisi; e) Rekan Kerja.

Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengomunikasikan, mentransformasi dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan pemegang saham, dimana pemikiran tersebut diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. (Sinay & Selatan, 2017). Menurut Nanus (2001, hlm. 15-18), "pemimpin visioner memiliki empat peran yang harus dijalankan dalam melaksanakan kepemimpinannya". Yaitu : Pertama, peran penentu arah (*direction setter*). Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang. Kedua, agen perubahan (*agent of change*). Komariah dan Triatna (2010) mengemukakan kepemimpinan visioner adalah Kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen secara personal. Mutohar (2013) menyatakan kepemimpinan visioner atau visionary leadership adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memprediksi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kekuatan-kekuatan yang dimiliki, peluang-peluang yang ada, tantangan-tantangan yang harus dihadapi, ancaman-ancaman yang sekiranya muncul dalam memajukan lembaga pendidikan serta kemampuan dalam memengaruhi orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. (Fransiska et al., 2020). Menurut Sanusi dalam Sukriadi (2018:140) Kepemimpinan Visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna pada kerja, dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. (Alexandra et al., 2023). Dari hasil kajian teori-teori para ahli yang dibahas sebelumnya, dapat disintesis kepemimpinan visioner kepala sekolah adalah tindakan kepemimpinan kepala sekolah dalam menentukan arah masa depan melalui kekuatan visi serta mampu mempengaruhi para guru untuk berkomitmen dalam pencapaian visi

Supervisi Akademik

Menurut Sudjana Nana dkk (2011: 19), Supervisi akademik merupakan fungsi pengawas berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan *professional* guru dalam (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik, dan (5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Oleh karena itu dalam pelaksanaannya, supervisi harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat. (Astuti, 2017). Supervisi adalah usaha menstimulasi, mengkoordinasi, membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individu maupun secara kolektif, untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum serta meningkatkan pertumbuhan profesionalisme guru. Melaksanakan Supervisi berarti pengembangan teori yang berguna untuk memperhatikan aspek instrumental leadership dalam instruksional, lebih taktis dan mengacu pada pengembangan alat kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu bagi supervisor. (Herawati et al., 2021). Supervisi akademik merujuk pada serangkaian kegiatan dalam membantu Guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran. Menurut Kemendiknas dalam Donni Juni Priansa dan Rismi Somad, supervisi akademik merupakan upaya untuk membantu Guru-

Guru dalam mengembangkan kemampuannya dalam mencapai tujuan pembelajaran.8 Supervisi akademik menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh Guru untuk membantu Siswa ketika sedang dalam proses belajar mengajar. (Zaidan et al., 2021). Mengacu pada kajian teoritis di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan supervisi akademik adalah kegiatan membantu guru secara langsung dalam mengelola proses pembelajaran untuk membantu guru memperbaiki pengajaran, metode mengajar, dan penilaian pengajaran untuk memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional dan analisis SITOREM. Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat, variabel bebas adalah Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja Guru (Y). Metode pengumpulan datanya menggunakan angket atau kuesioner. Bentuk lebaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, dengan tujuan agar mendapat informasi dari responden tentang apa yang mereka dapatkan mengenai beberapa variabel untuk dijadikan sumber data dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 147 guru pada SMK Swasta di Kecamatan Cibinong.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas antara X_1 atas Y variabel kepemimpinan visioner atas kepuasan kerja guru diperoleh nilai probabilitas (asym.sig) 0,200 lebih dari α 0,05. Dengan demikian maka galat antara X_1 atas Y berdistribusi normal. Hasil uji normalitas antara X_2 atas Y variabel supervise akademik atas kepuasan kerja guru diperoleh nilai probabilitas (asym.sig) 0,200 lebih dari α 0,05. Dengan demikian maka gala tantara X_2 atas Y berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengetahui, apakah varian populasi bersifat homogenitas atau tidak. Kriteria signifikansi sig $>$ 0,05. Sebaliknya jika nilai sig $<$ 0,05. Maka populasi tidak homogen. Berdasarkan rekapitulasi di atas dapat dijelaskan bahwa ditemukan satu hasil uji homogenitas yang tidak memenuhi kriteria atau memiliki varian yang tidak sama yaitu Kepuasan Kerja Guru (Y) atas Supervisi Akademik (X_2).

Pengujian Hipotesis

1. Hubungan antara kepemimpinan visioner (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis persamaan regresi pada gambar diagram pancar di atas, bahwasannya dapat dijelaskan terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Kebenaran dari hasil regresi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya hubungan positif antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Dalam hal ini koefisien determinasi antara kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja guru, diperoleh nilai R Square sebesar 0,37 yang artinya kontribusi kepemimpinan visioner secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 37% sedangkan 63% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hubungan antara supervisi akademik (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis persamaan regresi pada gambar diagram pancar di atas, bahwasannya dapat dijelaskan terdapat hubungan positif antara variabel Supervisi Akademik (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Kebenaran dari hasil regresi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya hubungan positif antara Supervisi Akademik (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Dalam hal ini koefisien determinasi antara literasi informasi terhadap kepuasan kerja guru, diperoleh nilai R Square sebesar 0,007 yang artinya kontribusi Supervisi Akademik secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 07,0% sedangkan 93,0% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Hubungan antara kepemimpinan visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) dengan kepuasan kerja guru (Y)

Mencermati hasil perhitungan analisis regresi linear berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 107,005 + 0,316 X_1 + -0,102 X_2$ bahwasannya persamaan fungsional berganda ini dapat diartikan, bahwa nilai konstanta (a) sebesar 107,005, hal ini menunjukkan bahwasannya ketika melakukan peningkatan melalui Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) maka Kepuasan Kerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 107,005, nilai b_1 dalam persamaan garis fungsional berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ jadi b_1 0,316 artinya setiap peningkatan satu satuan dari Kepemimpinan Visioner (X_1) berarti akan mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,316 satuan dengan syarat variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) konstan. Nilai b_2 dalam persamaan garis linear berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ jadi $b_2 = 0,102$ berarti dapat diartikan setiap peningkatan satu satuan dari Supervisi Akademik (X_2) maka akan mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 0,102 dengan syarat variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) konstan, hal ini menunjukkan bahwa hubungan fungsional antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Sementara itu pada penelitian ini diperoleh koefisien determinasi antara kepemimpinan visioner, supervise akademik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru, diperoleh nilai R Square sebesar 0,409 yang artinya kontribusi Kepemimpinan Visioner (X_1) Supervisi Akademik (X_2) secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru (Y) sebesar 40,9% sedangkan 60,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan antara kepemimpinan visioner dengan kepuasan kerja guru

diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,192. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan visioner dengan kepuasan kerja guru memiliki kekuatan hubungan keeratan kuat. Besarnya pengaruh dalam bentuk persentase atau koefisien determinasi antara kepemimpinan visioner (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) yaitu sebesar 37% sedangkan sisanya sebesar 63% (100%-37%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Kemudian persamaan hubungan fungsional atau regresi sederhana antara kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Swasta di kecamatan Cibinong, kabupaten Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi yaitu $\hat{Y} = 109,941 + 0,186 X_1$.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanty Natasya Sinay (2017) melakukan penelitian dengan judul kontribusi kepemimpinan visioner, iklim sekolah, continuing professional development dan kepuasan kerja guru pada SMP se wilayah kota Cimahi (Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia/repository.upi.edu). Pada perhitungan koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut diperoleh nilai sebesar 0,351. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara CPD dengan kepuasan kerja guru, karena nilai $r < 0,5$. Berdasarkan perhitungan determinasi, besarnya hubungan tersebut memberikan pengaruh sebesar 12,3%. Artinya secara parsial kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh CPD hanya sebesar 12,3%, sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam kajian penelitian penulis.

2. Hubungan Antara Supervisi Akademik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan antara supervise akademik dengan kepuasan kerja guru diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,081. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara supervisi akademik dengan kepuasan kerja guru memiliki kekuatan hubungan keeratan lemah. Besarnya pengaruh dalam bentuk persentase atau koefisien determinasi antara supervise akademik (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) yaitu sebesar 07% sedangkan sisanya sebesar 93% (100%-07%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Kemudian persamaan hubungan fungsional atau regresi sederhana antara kepemimpinan visioner terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Swasta di kecamatan Cibinong, kabupaten Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi yaitu $\hat{Y} = 127,402 + 0,047 X_2$. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Rifaldi (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK ADB Invest se Kota Surabaya (Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4No. 4, April 2014, hlm. 122-133 Universitas Negeri Surabaya). Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis pertama adalah supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST se-kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel supervisi kepala sekolah (X_1) adalah $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai t-hitung pada variabel supervisi kepala sekolah adalah 5,764 dengan taraf signifikan 0%. Jadi dapat dikatakan bahwa kegiatan supervisi kepala sekolah kepada para guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila kegiatan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan begitu juga sebaliknya.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hasil Penelitian yang dilakukan peneliti mengenai hubungan positif antara kepemimpinan visioner (X_1) dan supervise akademik (X_2) secara Bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan visioner dan supervise akademik secara bersamaan dengan kepuasan kerja guru menunjukkan terdapat hubungan keeratan dengan kekuatan hubungan kuat. Besarnya pengaruh dalam bentuk persentase atau koefisien determinasi antara kepemimpinan visioner (X_1) dan supervise akademik (X_2) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru (Y) yaitu sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% (100%-40,9%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Kemudian hubungan fungsional atau regresi berganda antara kepemimpinan visioner dan supervise akademik secara bersamaan terhadap kepuasan kerja guru pada sekolah swasta di kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor, diperoleh hasil persamaan hubungan fungsional atau regresi berganda yaitu $\hat{Y} = 107,005 + 0,316 X_1 + 0,102 X_2$. Persamaan fungsional atau regresi berganda ini dapat diterjemahkan bahwa nilai konstanta (a) diperoleh sebesar 107,005, hal ini menunjukkan bahwasannya ketika melakukan peningkatan melalui Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) maka Kepuasan Kerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 107,005, nilai b_1 dalam persamaan garis fungsional berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ jadi b_1 0,316 artinya setiap peningkatan satu satuan dari Kepemimpinan Visioner (X_1) berarti akan mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja Guru sebesar 0,316 satuan dengan syarat variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) konstan. Nilai b_2 dalam persamaan garis linear berganda $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ jadi $b_2 = 0,102$ berarti dapat diartikan setiap peningkatan satu satuan dari Supervisi Akademik (X_2) maka akan mempengaruhi kepuasan kerja guru sebesar 0,102 dengan syarat variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) konstan, hal ini menunjukkan bahwa hubungan fungsional antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y). Hasil penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Rifaldi (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK ADB Invest se Kota Surabaya (Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 4, April 2014, hlm. 122-133 Universitas Negeri Surabaya). Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis pertama adalah supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST se-kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan (sig) variabel supervisi kepala sekolah (X_1) adalah $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai t-hitung pada variabel supervisi kepala sekolah adalah 5,764 dengan taraf signifikan 0%. Dan penelitian

Shanty Natasya Sinay (2017) melakukan penelitian dengan judul kontribusi kepemimpinan visioner, iklim sekolah, continuing professional development dan kepuasan kerja guru pada SMP se wilayah kota Cimahi (Jurnal Administrasi Pendidikan UPI, 2017). Pada perhitungan koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut diperoleh nilai sebesar 0,351. Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang lemah antara CPD dengan kepuasan kerja guru, karena nilai $r < 0,5$. Berdasarkan perhitungan determinasi, besarnya hubungan tersebut memberikan pengaruh sebesar 12,3%. Artinya secara parsial kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh CPD hanya sebesar 12,3%, sisanya sebesar 87,7% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam kajian penelitian penulis.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah melewati tahap pengolahan data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian. Dapat ditarik simpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) pada guru SMK Swasta di Kecamatan Cibungbulang Kabupaten Bogor: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan visioner (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi 0,192 dan koefisien determinasi 0,37, hal ini berarti variabel kepemimpinan visioner memberikan kontribusi sebesar 37% terhadap variabel kepuasan kerja guru. Sehingga untuk meningkatkan kreativitas guru dapat dipengaruhi oleh motivasi berprestasi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik (X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh koefisien korelasi 0,082 dan koefisien determinasi 0,07, hal ini berarti variabel literasi informasi dapat memberikan kontribusi sebesar 7% terhadap variabel kreativitas guru. Sehingga guna meningkatkan kreativitas guru dapat dipengaruhi oleh literasi informasi. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Visioner (X_1) dan Supervisi Akademik (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y) diperoleh koefisien korelasi 0,220 dan koefisien determinasi 0,409 hal ini berarti variabel Kepemimpinan Visioner dan Supervisi Akademik secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja Guru sebesar 40,9%.

V. REFERENSI

- Alexandra, T. K., Hardhienata, S., & ... (2023). Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Kepuasan Kerja Dalam Upaya Peningkatan Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Manajemen ...*, 11(01), 19–24. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/7701%0Ahttps://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/download/7701/3909>
- Asnyoto, P., & Roesminingsih, E. (2016). Kepemimpinan Visioner Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Kasus Di SMK Negeri 2). *Pendidikan*, 4(1), 1–7. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/16665/15136>
- Astuti, S. (2017). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Di Sd Laboratorium Uksw. *Scholaria :Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 7(1), 49. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2017.v7.i1.p49-59>
- Bahri, S. (2014). *SUPERVISI AKADEMIK DALAM PENINGKATAN PROFESIONALISME GURU Saiful*. V, 100–112.
- Daryono. (2019). *Kepemimpinan Visioner Kepala Sma Muhammadiyah 2 Bobotsari*.
- Erfy Melany Lalupanda. (2019). *IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU GURU*. 7(1), 1–19.
- Fransiska, W., Harapan, E., & Tahrin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 1(3), 308–316.
- Ghautama, W. S. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Slb Se Kota Yogyakarta Tahun Ajaran 2013/2014. *Jurnal Penelitian Evaluasi Dan Pendidikan*, 3(3), 125–132.
- Herawati, R., Retnowati, R., & Harijanto, S. (2021). Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Penguatan Supervisi Akademik Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 60–66. <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i1.3369>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Irwana, A. (2015). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 22(2), 104–119. <https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5392>
- Rambe, M. (2019). Pelaksanaan Supervisi Akademik Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. *JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(4), 781. <https://doi.org/10.33578/pjr.v3i4.7464>
- Retnowati, R. (2022). Increasing Teacher Innovative Through Strengthening Self-Efficiency and Visioner Leadership of School Principles. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(02), 72–76. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp>
- Sinay, S. N., & Selatan, T. (2017). Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Continuing Professional Development Dan Kepuasan Kerja Guru Smp. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 70–81. <https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6514>
- Sitaasih, D. K. (2020). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Proses Pembelajaran di SD. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 4(2), 241. <https://doi.org/10.23887/jisd.v4i2.25461>

- Siti Nurul Khalimah, S. N. K. S. N. K., AT Soegito, A. S., & Nurkolis, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Tembalang Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v7i3.3146>
- Sukmayanti, E., Hidayat, N., & Herfina, H. (2021). Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 96–101. <https://doi.org/10.33751/jmp.v9i2.4239>
- Werang, B. R. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Moral Kerja Guru, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Di Kota Merauke. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 1(1), 128–137. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.1869>
- Zaidan, Melita Andriani, K., Maysela Azzahra, I., & Satria Wiranata, R. R. (2021). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik di SD Negeri 1 Kangkung OKU Timur. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 104–116. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i1.140>