

Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kepuasan Kerja Guru Man di Kota Palembang

Neni Misna Yuningsih^{1*}, Meilia Rosani², Mulyadi³

^{1,2,3}Magister Manajemen Pendidikan, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : nenimisna@gmail.com

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 08 Agustus, 2026

Page: 4612-4629

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i8.2518>

Article History:

Received: Juni 15, 2026

Revised: Juli 02, 2026

Accepted: Agustus 18, 2026

Abstract : *Job satisfaction is a strategic factor that directly impacts the quality of learning and the professional commitment of teachers. This study aims to analyze the influence of academic supervision and the transformational leadership of madrasah principals on teacher job satisfaction at State Islamic Senior High Schools (MAN) in Palembang. This research employs a quantitative approach with an ex post facto method. The research population encompasses all teachers at MAN 1, MAN 2, and MAN 3 Palembang for the 2025/2026 academic year, totaling 147 individuals. Data were collected via questionnaire instruments and analyzed using the Partial Test (t -test) method through SPSS 26 software. The results of this study indicate that academic supervision has an influence on teacher satisfaction. Furthermore, the transformational leadership of the madrasah principal also provides a significant influence in enhancing teacher job satisfaction within the madrasah environment under the auspices of the Ministry of Religious Affairs. This study is intended to enrich the literature on human resource management in educational institutions. It provides theoretical contributions to the field of educational management and offers practical insights for madrasah principals, teachers, and Ministry of Religious Affairs (Kemenag) officials in their decision-making processes.*

Keywords : *Academic Supervision, Transformational Leadership, Teacher Job Satisfaction.*

Abstrak : Kepuasan kerja merupakan faktor strategis yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan komitmen profesional guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pendekatan *ex post facto*. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di MAN 1, MAN 2, dan MAN 3 Palembang pada tahun ajaran 2025/2026 yang berjumlah 147 orang. Data dikumpulkan melalui instrumen angket/ Kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Uji Parsial (Uji-t) dan Uji Simultan (Uji-F) melalui program SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan guru disamping itu kepemimpinan yang bersifat transformasional kepala madrasah juga memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru di lingkungan madrasah di bawah naungan Kementerian Agama.

Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di institusi Pendidikan, baik secara teoritis yaitu mampu memberikan kontribusi pada ilmu manajemen Pendidikan serta secara praktis yaitu bagi kepala madrasah, guru, dan pengambil kebijakan di Kemenag dalam menentukan kebijakan-kebijakannya.

Kata Kunci : Supervisi Akademik, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Peranan pendidikan sangat penting bagi semua orang karena bisa meningkatkan pengetahuan dan kepuasan. Untuk mencapai tujuan pendidikan, diperlukan seseorang yang bisa menjadi panduan dalam proses belajar. Guru adalah orang yang sangat dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan itu. Guru memiliki peran yang sangat vital. Tanpa guru, madrasah akan kesulitan mencapai tujuan pendidikan. Meskipun ada berbagai cara menerapkan kurikulum di pendidikan, guru tetap memiliki posisi yang sangat krusial dalam mencapai tujuan dari kurikulum itu. Sebagai seorang pendidik, tugas guru adalah untuk mengajarkan, mendidik, membimbing, memberi petunjuk, melatih, serta menilai dan mengevaluasi murid, sehingga keberadaan guru sangat penting dalam sektor pendidikan. Keberhasilan pendidikan ini bisa diukur melalui seberapa profesional guru dan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Ada beberapa hal yang dapat memengaruhi keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satu hal tersebut adalah guru, karena mereka berhubungan langsung dengan proses belajar di madrasah. Dalam konteks ini, diharapkan guru bisa memberikan kontribusi yang besar demi mencapai tujuan pendidikan. Karena itu, untuk sepenuhnya mendukung tujuan pendidikan tersebut, kita perlu memperhatikan kepuasan kerja para guru.

Agar kinerja kerja guru dapat terlaksana dengan baik, tentu perlu memperhatikan guru tersebut melalui layanan yang diberikan, diantaranya adalah melalui supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah untuk memenuhi kepuasan kerja guru tersebut memberikan pembinaan, arahan dan mendorong, memberi upah/gaji dan melengkapi fasilitas kebutuhan belajar di madrasah yang tentunya dapat dipergunakan oleh guru sebagai bahan media pembelajaran. Menurut Safhira dan Suarmanayasa (2021), kepuasan kerja guru adalah perasaan puas atau tidak puas guru terhadap pekerjaan mengajar dan lingkungannya, yang sangat mempengaruhi kinerja, disiplin, dan kualitas mengajar guru. Faktor yang mempengaruhinya diantaranya kompensasi (gaji), lingkungan kerja, sarana prasarana, dukungan manajemen, motivasi, pengembangan karier seperti promosi, penghargaan yang semuanya mendorong guru untuk bekerja lebih baik, inovatif dan efektif demi mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Setyorini dan Astuti (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru adalah respon emosional guru yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman terkait pekerjaan tersebut dan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh madrasah/organisasi. Kepuasan kerja guru menjadi faktor dalam menentukan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang mereka berikan (Damayanti dan Ismiyati, 2020). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Upaya untuk memberikan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas, tentu diperlukan upaya supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah. Menurut Widodo, (2019) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan pembinaan profesional yang sistematis dan berkelanjutan, dilakukan oleh kepala madrasah atau pengawas untuk membantu guru mengembangkan kompetensi, memperbaiki kualitas pengelolaan proses pembelajaran, dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa, bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk membimbing dan

menstimulasi guru agar lebih efektif. Tujuannya adalah meningkatkan profesionalisme guru melalui umpan balik objektif dan tindak lanjut, seperti bimbingan, pelatihan, atau penguatan.

Menurut Hafizoh dan Harapan (2020) supervisi merupakan sebagai bagian dari kegiatan madrasah secara keseluruhan yang berhubungan langsung dengan pengajaran tetapi tidak berhubungan langsung dengan peserta didik. supervisi merupakan bantuan yang diberikan kepada seluruh staf madrasah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Supervisi akademik meliputi supervisi administrasi pembelajaran dan supervisi pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan terhadap pendidik. Supervisi akademik diberikan kepada guru memiliki tujuan sebagaimana dijelaskan oleh Pahlawanti dan dan Harapan (2020), yaitu: 1) meningkatkan profesionalisme guru, seperti mengembangkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; 2) membantu pengembangan kurikulum, seperti membimbing dalam penyusunan RPP, metode, media, dan penilaian; 3) memperbaiki proses pembelajaran, seperti membantu guru dalam merencanakan, menyajikan materi, mengelola kelas, dan mengevaluasi pembelajaran; dan 4) mencapai tujuan pendidikan, seperti mewujudkan suasana belajar mengajar yang lebih baik demi pembentukan pribadi anak secara maksimal.

Adanya supervisi akademik yang dilakukan secara berkelanjutan tentu perlunya sosok kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Wahjosumidjo (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah adalah pergeseran dari gaya manajerial tradisional ke kepemimpinan yang inspiratif, visioner, dan memberdayakan, fokus pada menciptakan budaya madrasah adaptif, inovatif, dan kolaboratif, serta mampu memotivasi guru dan siswa untuk mencapai potensi maksimal dalam menghadapi tantangan zaman, seperti digitalisasi, melalui visi bersama, komunikasi terbuka, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Hal ini melibatkan kepala madrasah sebagai agen perubahan yang tidak hanya memerintah, tetapi juga menggerakkan seluruh warga madrasah untuk berkembang bersama.

Wahyudi (2022) menyebutkan bahwa ciri-ciri kepala madrasah transformasional adalah: 1) Memiliki visi yang kuat untuk masa depan madrasah dan mampu mengkomunikasikannya sehingga dipahami dan dianut oleh seluruh warga madrasah; 2) Mampu membangkitkan semangat, mendorong inovasi, dan menumbuhkan rasa memiliki (*ownership*) pada guru dan siswa; 3) Memberikan otonomi, berbagi kekuasaan, dan mendukung pengembangan profesional guru (konsiderasi individual); 4) Mampu merangkul perubahan, menyelesaikan hambatan, serta membangun budaya madrasah yang inklusif dan siap menghadapi tantangan; dan 5) Fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil didik yang terukur, seringkali dengan menerapkan siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Action*).

Ambawani, dkk (2024) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memiliki prinsip yaitu, pandai mengungkapkan rasa yaitu: (1) Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang; (2) Kemampuan membangun semangat, seorang pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota timnya dengan membangun semangat yang kuat dan optimisme akan masa depan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang energik dan proaktif; (3) Inovasi, pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi organisasi, sehingga mempertahankan relevansi dan kompetitivitas; (4) Saling tolong menolong, pemimpin transformasional mempromosikan budaya kolaborasi dan dukungan antar anggota tim, di mana setiap individu merasa didukung dan memiliki peran yang berarti dalam mencapai tujuan bersama; (5) Terbuka, pemimpin transformasional menerima masukan dari anggota tim, menghargai keberagaman pendapat, dan transparan dalam mengambil keputusan, sehingga membangun kepercayaan dan keterlibatan yang kuat di antara semua stakeholders organisasi.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, peneliti dapat menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru sangat berkaitan dengan supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Semakin sering dan berkelanjutan supervisi akademik dilakukan dan pola kepemimpinan dengan cara pendekatan yang baik kepada guru, memperhatikan keluhan guru, menerima pendapat guru dan memberikan arahan yang baik, menetapkan kebijakan yang saling menguntungkan tentu akan tercapai tujuan yang diharapkan oleh semua pihak dan tentunya akan semakin puas guru dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di

madrasah Madrasah Aliyah Negeri Kota Palembang, terdapat 3 madrasah yang ada, yaitu MAN 1 dengan jumlah guru sebanyak 70 orang guru yang terdiri dari 53 guru PNS dan 17 guru PPPK. MAN 2, dengan jumlah guru sebanyak 76 orang guru, yang terdiri dari 57 orang guru PNS dan 19 orang guru PPPK. MAN 3 dengan jumlah guru sebanyak 86 orang, yang terdiri dari 60 orang guru PNS dan 26 orang guru PPPK.

Hasil dari observasi di masing-masing Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palembang tersebut umumnya permasalahan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala madrasah yang dihadapi adalah sering kali kepala madrasah terlalu fokus pada tugas manajerial dan administratif sehingga waktu untuk supervisi akademik menjadi terbatas. Beban kerja yang tinggi menghambat kepala madrasah melakukan supervisi secara intensif dan berkelanjutan. Kurangnya pemahaman atau keterampilan kepala madrasah dalam memberikan bimbingan konstruktif dan memfasilitasi pengembangan profesional guru. Adanya subjektivitas dalam penilaian yang dirasakan guru. Kurangnya dukungan dari guru senior atau pengawas dalam proses supervisi. Seharusnya supervisi akademik yang dilakukan kepala madrasah adalah melalui pendekatan yang konstruktif, kolaboratif, dan berfokus pada pengembangan profesional. Kepala madrasah perlu mengubah persepsi bahwa supervisi adalah kegiatan mengawasi atau menghakimi kesalahan guru. Sebaliknya, supervisi harus dipandang sebagai upaya memberikan bantuan, bimbingan, dorongan, dan fasilitas untuk perbaikan profesionalisme guru.

Informasi lain yang peneliti peroleh mengenai kepemimpinan transformasional kepala madrasah, umumnya permasalahan yang dihadapi adalah kurangnya percaya diri pada diri kepala madrasah sendiri dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin. Disamping itu, masalah yang dihadapi oleh kepala madrasah sebagai pemimpin adalah keterbatasan sumber daya (dana untuk pelatihan), kurangnya pelatihan intensif, kesulitan merekrut guru kompeten, kurangnya dukungan pemangku kepentingan, serta potensi mengabaikan tugas operasional harian karena terlalu fokus pada visi dan misi untuk mencapai tujuan. Seharusnya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dengan cara menerapkan solusi seperti membangun visi bersama dan inspirasi, menciptakan komunikasi terbuka dan suportif, mendorong pengembangan diri dan inovasi, memberikan bimbingan personalisasi, dan memberdayakan tim melalui delegasi dan kepercayaan, sehingga guru termotivasi untuk mencapai hasil optimal dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berkeinginan untuk mengetahui secara lebih lanjut mengenai supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh kepala madrasah apakah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Palembang, melalui penelitian dengan judul, "Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kepuasan Kerja Guru MAN di Kota Palembang." Alasan memilih judul ini kepuasan kerja guru merupakan faktor strategis yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, komitmen, dan kualitas pembelajaran di madrasah. Supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dipandang sebagai dua variabel manajerial yang memiliki peran signifikan dalam membentuk iklim kerja dan profesionalisme guru, namun masih terbatas kajian empiris yang menguji pengaruh keduanya secara simultan dalam konteks Madrasah Aliyah Negeri. Selain itu, karakteristik MAN yang berada di bawah pembinaan Kementerian Agama memiliki dinamika kepemimpinan dan supervisi yang berbeda dengan sekolah umum, sehingga diperlukan penelitian kuantitatif berbasis data empiris dan uji statistik untuk memperoleh gambaran objektif mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna memberikan dasar ilmiah bagi pengambilan kebijakan dan peningkatan mutu manajemen pendidikan madrasah di Kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan, metode kuantitatif dengan menganalisis hasil temuan penelitian. Penelitian kuantitatif didasari oleh filsafat *positivisme* yang menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu,

sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif. Metode penelitian yang dilakukan sekarang disebut metode penelitian „kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Metode *ex post facto* adalah metode penelitian yang mempelajari hubungan sebab-akibat setelah suatu peristiwa terjadi, di mana peneliti tidak memanipulasi variabel tetapi mengamati konsekuensi atau akibat yang telah terjadi untuk mencari faktor penyebabnya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru MAN di Kota Palembang Berdasarkan rumus Slovin dalam Sugiyono (2024) di atas, guru-guru yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru PNS dan ASN (PPPK) yang berjumlah sebanyak 147 orang guru. Teknik pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif, uji prasyarat analisis dengan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dilanjutkan dengan uji hipotesis yang meliputi uji-t, uji-F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Deskripsi Data Variabel Supervisi Akademik (X₁)

Variabel supervisi akademik dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu: 1) Menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian; 2) Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi, menetapkan staf dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staf; 3) Memotivasi staf dalam manajemen ketatausahaan dan memberi contoh dalam pengadministrasian surat-surat; 4) Melakukan supervisi, mengendalikan, membimbing semua staf dan warga sekolah; 5) Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar pendidikan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan pemecahan masalah secara kreatif dan menghindarkan serta menanggulangi permasalahan yang ada.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Supervisi Akademik
Statistics

		Supervisi Akademik
N	Valid	147
	Missing	0
Mean		3.2753
Std. Error of Mean		.01540
Median		3.2600
Mode		3.26 ^a
Std. Deviation		.18672
Variance		.035
Skewness		.239
Std. Error of Skewness		.200
Kurtosis		-.544
Std. Error of Kurtosis		.397
Range		.77
Minimum		2.93
Maximum		3.70
Sum		481.47

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan penjelasan variabel supervisi akademik dengan jumlah responden sebanyak 147 orang guru yang tampak pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai mean sebesar 3,27, nilai standar deviasi 186, nilai maksimum 3,70 dan nilai minimum 2,93. Hal ini dapat peneliti jelaskan bahwa semakin baik pengaruh supervisi akademik, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X₂)**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah
Statistics

		Kepemimpinan Transformasional KS
N	Valid Missing	147 0
Mean		3.2991
Std. Error of Mean		.01657
Median		3.2900
Mode		3.14 ^a
Std. Deviation		.20094
Variance		.040
Skewness		.119
Std. Error of Skewness		.200
Kurtosis		-.829
Std. Error of Kurtosis		.397
Range		.82
Minimum		2.93
Maximum		3.75
Sum		484.97

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan penjelasan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan jumlah responden sebanyak 147 orang guru yang tampak pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai mean sebesar 3,29, nilai standar deviasi 200, nilai maksimum 3,75 dan nilai minimum 2,93. Hal ini dapat peneliti jelaskan bahwa semakin baik pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang diterapkan di lingkungan kerja, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru

Deskriptif data pada variabel kepuasan kerja guru dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu: 1) Gaji (termasuk tunjangan yang diperoleh; 2) Aspek Sosial dalam Pekerjaan; 3) Kondisi Kerja; 4) Fasilitas Kerja.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)
Statistics

		Kepuasan Kerja Guru
N	Valid Missing	147 0
Mean		3.2373
Std. Error of Mean		.01649
Median		3.2100
Mode		3.14 ^a
Std. Deviation		.19998
Variance		.040
Skewness		.178
Std. Error of Skewness		.200
Kurtosis		-.920
Std. Error of Kurtosis		.397
Range		.75
Minimum		2.89
Maximum		3.64
Sum		475.89

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan penjelasan variabel kepuasan kerja guru dengan jumlah responden sebanyak 147 orang guru yang tampak pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai mean sebesar 3,23, nilai standar deviasi 199, nilai maksimum 3,64 dan nilai minimum 2,89. Hal ini dapat peneliti jelaskan bahwa kepuasan kerja guru akan baik apabila supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu mengelola, membina, dan membimbing para bawahan dengan baik sesuai dengan tujuan pendidikan di sekolah.

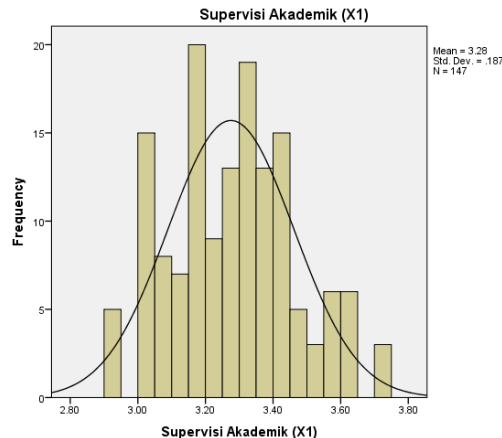
Pengujian Prasyarat Analisis Data

Uji Normalitas

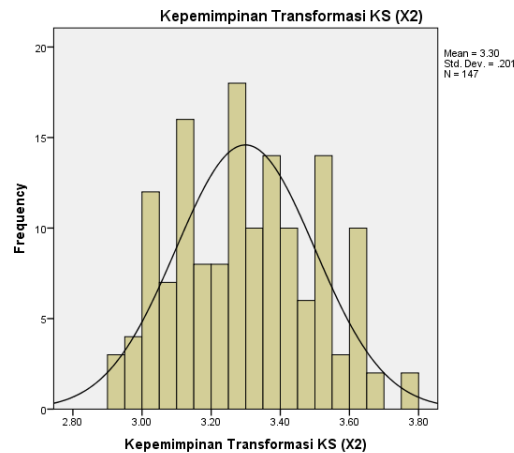
Tabel 4. Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Supervisi Akademik (X1)	Kepemimpinan Transformasi KS (X2)	Kepuasan Kerja Guru (Y)
N		147	147	147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.2753	3.2991	3.2373
	Std. Deviation	.18672	.20094	.19998
Most Extreme Differences	Absolute	.069	.071	.071
	Positive	.069	.071	.071
	Negative	-.041	-.062	-.064
Test Statistic		.069	.071	.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c	.063 ^c	.064 ^c

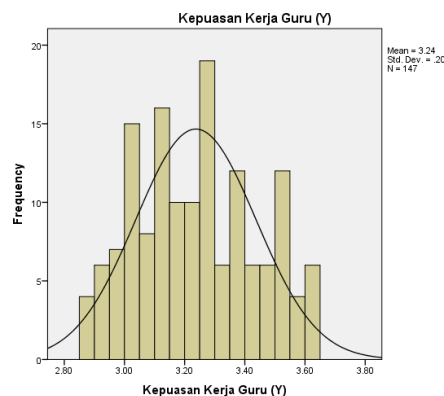
Hal ini dinyatakan bahwa dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji normalitas. Ini dibuktikan dari nilai Asymp. Sig (2 tailed) yang dihasilkan dengan nilai $0,064 > 0,05$. Peneliti telah mengilustrasikan informasi tersebut dalam bentuk histogram seperti berikut.



Gambar 1. Histogram Supervisi Akademik



Gambar 2. Histogram Kepemimpinan Transformasiona Kepala Sekolah



Gambar 3. Histogram Kepuasan Kerja Guru

Uji Linearitas

Tabel 5. Uji Linearitas Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	1.052	19	.055	1.469	.108
		Linearity	.789	1	.789	20.932	.000
		Deviation	.263	18	.015	.388	.988
	Supervisi Akademik (X1)						
	Within Groups	Linearity	4.787	127	.038		
	Total		5.839	146			

Tabel 6. Uji Linearitas Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Guru (Y) *	Between Groups	(Combined)	2.565	22	.117	4.415	.000
		Linearity	2.006	1	2.006	75.989	.000
		Deviation	.558	21	.027	1.007	.460
	Kepemimpinan Transformasi KS (X2)						
	Within Groups	Linearity					

Within Groups	3.274	124	.026
Total	5.839	146	

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang telah memenuhi syarat untuk uji linearitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolonearitas Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.704	.278			
	Kepemimpinan Transformasi KS (X2)	.524	.067	.526	.931	1.074
	Supervisi Akademik (X1)	.246	.072	.230	.931	1.074

Hasil temuan penelitian ini dapat dilihat secara bersamaan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , yakni nilai *tolerance* menunjukkan uji multikolonearitas pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang yaitu $0,931 > 0,01$ dari nilai *tolerance*. Artinya uji multikolonearitas pada penelitian ini dapat dikatakan terpilih dan memiliki multikolonearitas.

Uji Hipotesis

Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Analisis Regresi Linear secara parsial (Uji-t)

Tabel 8. Hasil Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.948	.271		7.178	.000
	Supervisi Akademik (X1)	.394	.083	.368	4.760	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Dengan demikian, hasil uji hipotesis pertama ini dapat dikatakan diterima atau ada pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.368 ^a	.135	.129	.18662	

a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Tabel 10. Inteprestasi Koefisien Korelasi

No.	Besar Nilai r	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Sangat Kuat
2	0,600 – 0,799	Kuat
3	0,400 – 0,599	Cukup Kuat
4	0,200 – 0,399	Kurang Kuat
5	0,00 – 0,199	Sangat Kurang Kuat

(Arikunto, 2021).

Dijelaskan dalam tabel di atas, yang menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) adalah 0,135, yang mengindikasikan bahwa pengaruh dari supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang sebesar 13,5%.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Uji-t

Tabel 11. Hasil Koefisien Analisis Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.313	.221		5.931	.000
Kepemimpinan Transformasi KS (X2)	.583	.067	.586	8.713	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (Y)

Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X₂ Terhadap Y

Model	R	R Square	Model Summary Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 ^a	.344	.339	.16258

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional KS

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang sebesar 34,4%.

Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Uji-F

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Simultan (Uji-F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.294	2	1.147	46.579	.000 ^b
	Residual	3.545	144	.025		
	Total	5.839	146			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik, Kepemimpinan Transformasional KS

Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

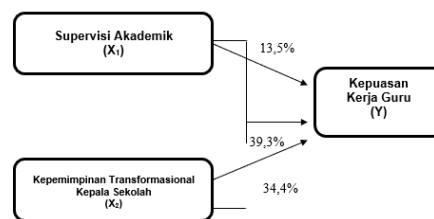
Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel X_1 dan X_2 Secara simultan Terhadap Y
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.384	.15691

- a. Predictors: (Constant), Supervisi Akademik Kepemimpinan Transformasional KS
 b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan untuk menjawab kerangka berpikir dalam penelitian ini ditunjukkan melalui pola teoritis kerangka pemikiran penelitian tentang berapa persen besaran pengaruh dari setiap variabel. Ini termasuk variabel X_1 terhadap Y, variabel X_2 terhadap Y, serta dampak gabungan antara X_1 dan X_2 terhadap Y, yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. Besaran Pengaruh Antar Variabel

Berdasarkan penjelasan yang tampak pada kerangka berpikir di atas, dapat peneliti uraikan tingkat besaran pengaruh pada masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut. Secara parsial pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang dalam penelitian ini sebesar 13,5%. Secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang dalam penelitian ini sebesar 34,4%. Secara simultan pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang dalam penelitian ini sebesar 39,3%.

Berdasarkan penjelasan kerangka pikir di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan semakin baik pelaksanaan supervisi akademik yang dijalankan dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengelola sekolah, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini dapat dikatakan bahwa pada masing-masing variabel memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan. Sebagaimana hasil yang di peroleh, dapat dikatakan bahwa: 1) ada pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang; 2) ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang; 3) ada pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang. Masing-masing dari hasil penelitian, peneliti bahas sebagai berikut.

Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dengan menggunakan analisis Statistik uji-t menunjukkan nilai thitung mencapai 4,760. Untuk menguji hipotesis, kita gunakan kriteria bahwa

jika t_{hitung} melebihi t_{tabel} , maka H_a diterima. Sebaliknya, jika t_{hitung} kurang dari t_{tabel} , maka H_a ditolak. Untuk menemukan t_{tabel} , kita melihat pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang dibagi menjadi dua, yaitu $2,5\%$ untuk pengujian dua sisi, dengan derajat kebebasan (df) yang dihitung dengan rumus $n-k$, jadi $df = 147 - 2 = 145$, dengan n sebagai jumlah sampel dan k sebagai jumlah variabel independen. Dalam pengujian dua sisi, untuk tingkat signifikansi $0,025$, t_{tabel} didapatkan sebesar $4,760$. Dengan demikian, berdasarkan informasi ini, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai yang diperoleh $4,760 > 1,948$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hasil uji hipotesis pertama ini dapat dikatakan diterima atau ada pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil temuan penelitian analisis koefisien determinasi dengan analisis menggunakan regresi linear sederhana, diperoleh nilai R pada Ringkasan Model sebesar $0,368$. Ini mengindikasikan adanya pengaruh yang kurang kuat antara dua variabel supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini diketahui dari nilai korelasi yang tertera dalam tabel yang menunjukkan koefisien korelasi berada dalam kisaran $0,200$ hingga $0,399$.

Berdasarkan hasil yang di diperoleh, dapat dikatakan bahwa supervisi akademik memiliki hubungan kurang kuat dengan kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang. Standar Error dari Perkiraan (Standar Deviasi) menunjukkan seberapa besar variasi nilai yang diprediksi. Pada penelitian ini, nilai standar deviasinya adalah $0,18662$. Semakin kecil angka standar deviasi, semakin tinggi kualitas model yang dihasilkan. Sesuai dengan analisis koefisien determinasi, analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Hal ini dijelaskan dalam tabel di atas, yang menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) adalah $0,135$, yang mengindikasikan bahwa pengaruh dari supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang sebesar $13,5\%$.

Kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah tidak datang dengan sendirinya, melainkan ada faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah supervisi akademik. Burhanudin (2020) berpendapat supervisi yaitu bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dan pegawai lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dibidang pengajaran dengan berbagai aspeknya. Selaras dengan pernyataan ini, Nawawi (2024) berpendapat bahwa supervisi yaitu pelayanan yang disediakan pemimpin untuk membantu agar semakin cakap atau terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tuntutan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dibidang tugasnya tersebut.

Dipertegas Daryanto (2020), bahwa fungsi atau tugas supervisi adalah: (1) Menjalankan aktivitas untuk mengetahui situasi administrasi pendidikan sebagai kegiatan pendidikan di sekolah dalam segala bidang; (2) Menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk menciptakan situasi pendidikan disekolah; (3) Menjalankan aktivitas untuk mempertinggi hasil dan untuk menghilangkan hambatan-hambatan. Upaya untuk memberikan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas, tentu diperlukan upaya supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah. Menurut Widodo, (2019) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan pembinaan profesional yang sistematis dan berkelanjutan, dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas untuk membantu guru mengembangkan kompetensi, memperbaiki kualitas pengelolaan proses pembelajaran, dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa, bukan untuk mencari kesalahan, tetapi untuk membimbing dan menstimulasi guru agar lebih efektif. Tujuannya adalah meningkatkan profesionalisme guru melalui umpan balik objektif dan tindak lanjut, seperti bimbingan, pelatihan, atau penguatan.

Menurut Hafizoh dan Harapan (2020) supervisi merupakan sebagai bagian dari kegiatan sekolah secara keseluruhan yang berhubungan langsung dengan pengajaran tetapi tidak berhubungan langsung dengan peserta didik. supervisi merupakan bantuan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Supervisi akademik meliputi supervisi administrasi pembelajaran dan supervisi pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan terhadap pendidik.

Supervisi akademik diberikan kepada guru memiliki tujuan sebagaimana dijelaskan oleh Pahlawanti dan dan Harapan (2020), yaitu: 1) meningkatkan profesionalisme guru, seperti

mengembangkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; 2) membantu pengembangan kurikulum, seperti membimbing dalam penyusunan RPP, metode, media, dan penilaian; 3) memperbaiki proses pembelajaran, seperti membantu guru dalam merencanakan, menyajikan materi, mengelola kelas, dan mengevaluasi pembelajaran; dan 4) mencapai tujuan pendidikan, seperti mewujudkan suasana belajar mengajar yang lebih baik demi pembentukan pribadi anak secara maksimal.

Adanya supervisi akademik yang dilakukan secara berkelanjutan tentu perlunya sosok kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Wahjosumidjo (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah pergeseran dari gaya manajerial tradisional ke kepemimpinan yang inspiratif, visioner, dan memberdayakan, fokus pada menciptakan budaya sekolah adaptif, inovatif, dan kolaboratif, serta mampu memotivasi guru dan siswa untuk mencapai potensi maksimal dalam menghadapi tantangan zaman, seperti digitalisasi, melalui visi bersama, komunikasi terbuka, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Hal ini melibatkan kepala sekolah sebagai agen perubahan yang tidak hanya memerintah, tetapi juga menggerakkan seluruh warga sekolah untuk berkembang bersama.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, bahwa hasil dari koefisien regresi sederhana seperti tampak pada tabel di atas, menunjukkan hasil dari koefisien konstanta adalah 1,313 dan koefisien untuk X_2 yaitu 0,583. Dengan begitu, persamaan regresi linear sederhana menjadi $\hat{Y} = 1,313 + 0,583 X_2$, atau jika dilihat secara terpisah, hubungan antara variabel X_2 dan Y adalah $1,313 + 0,583$. Persamaan ini selanjutnya dipakai untuk menerangkan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang. Hasil dari penelitian ini melalui pengujian hipotesis kedua, didapatkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 8,713. Dalam kriteria pengujian hipotesis, jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima, tetapi jika sebaliknya, maka H_a ditolak. Untuk menentukan t_{tabel} , dicari dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dan dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n - k$, yaitu $df = 147 - 2 = 145$ (di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian dua sisi (signifikan = 0,025), t_{tabel} yang diperoleh adalah 1,313. Berdasarkan penjelasan yang ada, $t_{hitung} = 8,713 > t_{tabel} = 1,313$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa secara parsial ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, angka R dalam Ringkasan Model adalah 0,586. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan cukup kuat terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang. Hal ini terlihat karena nilai hubungan di antara 0,400 dan 0,599. Standar Error of Estimated, yang juga dikenal sebagai Standar Deviasi, berfungsi untuk mengukur seberapa bervariasi nilai yang diprediksi. Dalam studi ini, nilai standar deviasinya adalah 0,16258. Jika angka standar deviasi lebih kecil, maka model yang digunakan semakin baik. Hasil analisis, koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentase kontribusi dari variabel independen kepada variabel dependen. Penjelasan ini dapat dilihat pada tabel di atas, di mana nilai koefisien determinasi R Square (R^2) tercatat sebesar 0,344. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang sebesar 34,4%.

Kajian teori mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Wahyudi (2022) menyebutkan bahwa ciri-ciri kepala sekolah transformasional adalah: 1) Memiliki visi yang kuat untuk masa depan sekolah dan mampu mengkomunikasikannya sehingga dipahami dan dianut oleh seluruh warga sekolah; 2) Mampu membangkitkan semangat, mendorong inovasi, dan menumbuhkan rasa memiliki (*ownership*) pada guru dan siswa; 3) Memberikan otonomi, berbagi kekuasaan, dan mendukung pengembangan profesional guru (konsiderasi individual); 4) Mampu merangkul perubahan, menyelesaikan hambatan, serta membangun budaya sekolah yang inklusif dan siap menghadapi tantangan; dan 5) Fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil didik yang terukur, seringkali dengan menerapkan siklus PDCA (Plan-Do-Check-Action).

Ambawani, dkk (2024) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memiliki prinsip yaitu, pandai mengungkapkan rasa yaitu: (1) Pemimpin harus pandai menjelaskan visi misi dengan terang dan gamblang; (2) Kemampuan membangun semangat, seorang pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi anggota timnya dengan membangun semangat yang kuat dan optimisme akan masa depan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang energik dan proaktif; (3) Inovasi, pemimpin transformasional mendorong anggota tim untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi organisasi, sehingga mempertahankan relevansi dan kompetitivitas; (4) Saling tolong menolong, pemimpin transformasional mempromosikan budaya kolaborasi dan dukungan antar anggota tim, di mana setiap individu merasa didukung dan memiliki peran yang berarti dalam mencapai tujuan bersama; (5) Terbuka, pemimpin transformasional menerima masukan dari anggota tim, menghargai keberagaman pendapat, dan transparan dalam mengambil keputusan, sehingga membangun kepercayaan dan keterlibatan yang kuat di antara semua stakeholders organisasi.

Selaras dengan teori di atas, Wahjosumidjo. (2022) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang memiliki prioritas perubahan pada sikap yang dipimpin sehingga kepemimpinan transformasi sering dianggap sebagai dorongan yang dilakukan oleh pemimpin kepada anak buahnya guna melakukan tahapan-tahapan yang dilakukan oleh pemimpin kepada anak buahnya sehingga ditiru sehingga memiliki sasaran tingkat tinggi yang menjadi prioritas di atas kepentingan sendiri.

Menurut Suhertian (2021) menjelaskan kepemimpinan transformasional yaitu proses saat pemimpin mengambil langkah-langkah agar kesadaran tentang pentingnya menjalankan peran sangat penting sehingga penting pula melakukan motivasi sehingga teman kerja lebih mementingkan menjalankan peran dari pada menjalankan minat dengan tujuan pencapaian tujuan kelompok, tujuan organisasi dan tujuan masyarakat.

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah di teliti oleh Akbar dan Imaniyati (2019) yang menyimpulkan hasil penelitiannya adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori efektif dan kinerja guru berada pada kategori sedang. Selanjutnya, data yang diperoleh berpola linier. Dari hasil uji hipotesis diperoleh bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK Bina Warga Kota Bandung. Penelitian ini peneliti simpulkan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan sekarang, yaitu sama-sama meneliti kepemimpinan transformasional kepala sekolah, selanjutnya yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lakukan adalah peneliti pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Penelitian yang diteliti oleh Yuliana, dkk (2025) menyebutkan hasil penelitiannya bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di SMP Muhammadiyah Semin dapat berjalan sesuai visi dan rencana yang disusun oleh team management. Dalam implementasinya kepala sekolah mengalami kendala dan tantangan dari dalam dan dari luar sekolah. Kendala tersebut berasal dari guru, fasilitas sekolah, dan kebijakan pemerintah berkaitan dengan PPPTK dan penarikan guru DPK. Namun kepala sekolah dapat menemukan strategi dari kendala yang dihadapi sehingga kepemimpinan di SMP Muhammadiyah Semin dapat berkembang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini disimpulkan memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan sekarang, yaitu meneliti kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Perbedaannya penelitian sekarang meneliti pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis ketiga, menggunakan analisis regresi ganda, ditemukan nilai F_{hitung} yang tampak pada tabel di atas diperoleh nilai sebesar 46,579. Adapun ketentuan untuk menguji hipotesis adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif ditolak. Mengacu pada F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan pembilang sebanyak 2 (dihitung berdasarkan jumlah variabel bebas) serta derajat kebebasan penyebut sebanyak 147 (dihitung dari jumlah sampel

dikurangi jumlah variabel bebas, setelah itu dikurangi satu), angka tersebut juga dapat dicari menggunakan program Excel dengan memasukkan rumus = FINV(0,05,37,363) pada sel yang kosong, yang menghasilkan angka 2,337 (Prayitno, 2018). Dari keterangan tersebut, dapat kita lihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 46,579 dan F_{tabel} adalah 2,294. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, angka R dalam Ringkasan Model adalah 0,627. Ini menunjukkan bahwa supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan kuat terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang. Hal ini terlihat karena nilai hubungan di antara 0,600 dan 0,799. Standar Error of Estimated, yang juga dikenal sebagai Standar Deviasi, berfungsi untuk mengukur seberapa bervariasinya nilai yang diprediksi. Dalam studi ini, nilai standar deviasinya adalah 0,15691. Jika angka standar deviasi lebih kecil, maka model yang digunakan semakin baik. Hasil analisis, koefisien determinasi digunakan untuk menghitung persentase kontribusi dari variabel independen kepada variabel dependen. Penjelasan ini dapat dilihat pada tabel di atas, di mana nilai koefisien determinasi R Square (R^2) tercatat sebesar 0,393. Ini menunjukkan bahwa supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang sebesar 39,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Artinya dalam penelitian ini dapat dikatakan, semakin baik penerapan supervisi akademik dan kebijakan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Keberhasilan pendidikan dapat diukur melalui seberapa profesional guru dan seberapa puas guru dengan pekerjaan mereka. Ada beberapa hal yang dapat memengaruhi keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Salah satu hal tersebut adalah guru, karena mereka berhubungan langsung dengan proses belajar di sekolah. Dalam konteks ini, diharapkan guru bisa memberikan kontribusi yang besar demi mencapai tujuan pendidikan. Karena itu, untuk sepenuhnya mendukung tujuan pendidikan tersebut, kita perlu memperhatikan kepuasan kerja para guru.

Ketidakpuasan di tempat kerja bisa menyebabkan orang berperilaku kasar, atau bisa juga membuat mereka menghindari interaksi dengan orang lain. Ketidakpuasan biasanya muncul karena tuntutan kerja yang tinggi dan berbagai keluhan. Karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka cenderung akan bersikap pasif. Rasa puas dalam bekerja sangat penting untuk keberhasilan organisasi di sekolah. Setiap organisasi, perusahaan, atau sekolah berharap agar karyawan merasa puas agar mereka bisa bekerja dengan baik dan efisien.

Menurut Safhira dan Suarmanayasa (2021), kepuasan kerja guru adalah perasaan puas atau tidak puas guru terhadap pekerjaan mengajar dan lingkungannya, yang sangat mempengaruhi kinerja, disiplin, dan kualitas mengajar guru. Faktor yang mempengaruhinya diantaranya kompensasi (gaji), lingkungan kerja, sarana prasarana, dukungan manajemen, motivasi, pengembangan karier seperti promosi, penghargaan yang semuanya mendorong guru untuk bekerja lebih baik, inovatif dan efektif demi mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Setyorini dan Astuti (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru adalah respon emosional guru yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan dan pengalaman terkait pekerjaan tersebut dan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/organisasi.

Kepuasan kerja guru menjadi faktor dalam menentukan kualitas pengajaran dan pembelajaran yang mereka berikan (Damayanti dan Ismiyati, 2020). Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Hal ini sejalan dengan pemikiran Irwani (2022) bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih

suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting.

Safhira dan Suarmanayasa (2021) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau keadaan pikiran seseorang tentang sifat pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya kualitas hubungan seseorang dengan atasannya, kualitas lingkungan fisik tempat mereka bekerja, tingkat pemenuhan dalam pekerjaan mereka, dan lain sebagainya. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana konten seseorang dengan pekerjaannya.

Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu tentunya berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang terdapat pada dirinya sendiri. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakannya, pun sebaliknya jika semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu itu maka akan semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Kepuasan ini kadang kala sifatnya semu dan intristik, semu berarti apa yang dirasakan oleh manusia atas apa yang telah diperbuat hanyalah bersifat sementara atau sesaat saja. Kepuasan yang sesungguhnya adalah kepuasan yang dapat dirasakan setiap manusia setelah melakukan kegiatan sesuai dengan kewajibannya dan mendapatkan bayaran sesuai dengan harapan hati nuraninya. Kepuasan dasar ini dapat diperoleh, karena adanya dorongan dari hati nurani untuk melaksanakan kewajiban yang bersifat fisik serta dilandasi oleh keikhlasan untuk melakukan kewajiban tersebut (Fauzi, 2021). Berkaitan dengan kepuasan kerja guru, dijelaskan oleh Sukadi, (2022) bahwa guru dapat merasa puas dalam melaksanakan tugas jika terpenuhi beberapa aspek, yaitu: 1) Gaji (termasuk tunjangan yang diperoleh); 2) Aspek Sosial dalam Pekerjaan; 3) Kondisi Kerja; dan 4) Fasilitas Kerja.

Penelitian yang diteliti oleh Sari, dkk (2024) mengenai kepuasan kerja guru dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kinerja guru yakni faktor lingkungan kerja, isi pekerjaan yang meliputi otonomi kerja dan kejelasan peran, motivasi, promosi, dan kompensasi. Sekolah sebagai organisasi tempat seorang guru melakukan sebuah pekerjaan perlu lebih memberikan perhatian terhadap faktor-faktor tersebut supaya kepuasan kinerja terhadap guru bisa tercipta. Apabila kepuasan kerja seorang guru sudah tercipta dengan otomatis mereka dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal, dengan begitu tujuan organisasi akan dapat tercapai. Penelitian ini dapat dikatakan memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti kepuasan kerja guru, selanjutnya yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

Penelusuran selanjutnya mengenai kepuasan kerja guru diteliti oleh Safhira dan Suarmanayasa (2021), menjelaskan hasil penelitiannya bahwa penyebab rendahnya kepuasan kerja yang dialami oleh guru kontrak disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya jam mengajar untuk guru kontrak JTM, keterlambatan pemberian gaji, serta mengajar tidak sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki. Penelitian ini dapat dikatakan memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang, yaitu sama-sama meneliti kepuasan kerja guru, selanjutnya yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah peneliti melakukan penelitian dengan judul pengaruh supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis pengolahan data dari penyebaran angket kepada 147 responden di lokasi penelitian, yaitu MAN di Kota Palembang, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,5% yang termasuk dalam kategori kurang kuat. Selain itu, secara parsial juga terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,4% yang berada pada kategori cukup kuat. Selanjutnya, secara simultan

supervisi akademik dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru MAN di Kota Palembang dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,3% yang termasuk dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan supervisi akademik dan penerapan kepemimpinan transformasional yang baik secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja guru di MAN Kota Palembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada pimpinan, guru, dan seluruh responden di MAN Kota Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Semoga segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar dan Imaniyati (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 4 no. 2, Juli 2019. Akbar dan Imaniyati (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 4 no. 2, Juli 2019. Hal. 176-181.
- Ambawani, C, L, S., Saputra, R., Kusuma, T, M, M. (2024) Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Penggerak di TK. *Journal of Education Research*, 5(4), 2024, Pages 4810-4823.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta
- Burhanuddin. (2020). *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Damayanti, E., Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 2020. Page. 2108-2119.
- Fauzi. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (RJBM)*, Vol. 2, No.3. September 2021. Hal. 1322-1333.
- Daryanto. (2022). *Administrasi Madrasah: Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Penerbit. PT. Rineka Cipta.
- Lian, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi Madrasah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media Volume 1 Nomor 1, September 2020. Halaman:18-25*.
- Mariatie, N., Edy, S., Rezeki, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Kualifikasi Akademik Guru terhadap Etos Kerja yang Berdampak pada Kinerja Guru. *Jurnal EMAS : Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*. (2)/(2) Juni 2022. Hal. 17-17
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2024). *Kepemimpinan mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit. Gadjah Mada Press.
- Pahlawanti, W.D., Harapan, E., Wardiah, D. (2020). The Influence of School Principal Supervision and School Committee Participation on the Quality of Junior High School Education. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*. Vol. 23 No. 1 October 2020, pp. 324-333.
- Prayitno, D. (2022). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit. CV. Mediakom.

- Sari, R., Fauzan, A., Bedi, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, September 2024, 10 (18), 866-876*.
- Safhira dan Suarmanayasa (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian dari Perspektif Manajemen SDM). *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021, Hal.165-173..*
- Setyorini, E. dan Astuti, W. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Daerah Istimewa Yogyakarta', *Ebbank*, pp. 2011–2016. Available at: <http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/231>.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit. PT. Alfabeta.
- Suhertian, R. (2021). *Supervisi Kepala Madrasah*. Jakarta: Penerbit. PT. Rajawali Pers.
- Sukadi. (2022). *Guru dan Masa Depan*. Jakarta: Penerbit. PT. Rajawali Press.
- Thoiba, S., Naway, F.A. and Marhawati, B. (2023) Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo', *Besse Marhawati INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, pp. 11279–11290
- Vira dan Rahmah (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA dan SMK. *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan. Vol. 16, No. 1, April 2023: hlm 41-55*.
- Wahjosumidjo. (2022). *Organisasi, Kepemimpinan & Prilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit. PT. Gunung Agung.
- Wahyudi. (2022). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Penerbit. PT. Alfabeta.
- Widodo. (2019). *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Penerbit. PT. Remaja Rosdakarya.
- Yuliana. Arafat, Yasir, Mulyadi. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Tanjung Raja. *Jurnal Manajemen Pendidikan. Volume 9, Nomor 1, Juni 2020. Halaman 104-114*.