

## ANALISIS JALUR KEPUASAN KERJA GURU

Rini Siti Jummiah<sup>1</sup>, Delima<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Pasca Sarjana Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Medan  
rinisiti226@gmail.com<sup>1</sup>, delima091295@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui: (1) Pengaruh supervisi akademik terhadap kerjasama tim; (2) Pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru; (3) Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja guru. Jumlah responden sebanyak 90 orang atau 18% dari jumlah populasi yang diambil dengan *Random Sampling*. Instrumen penelitian adalah angket berskala likert yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) dengan menguji asumsi normalitas, linearitas dan multikolinearitas data. Hasil dari penelitian menemukan bahwa: a) Supervisi akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kerjasama tim guru pada taraf alfa 5%. Artinya semakin baik supervisi akademik guru, maka akan cenderung semakin baik kerjasama tim guru. b) Supervisi akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada taraf alfa 5%. Artinya semakin baik supervisi akademik, maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja guru. c) Kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada taraf alfa 5%. Artinya semakin baik kerjasama tim, maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja guru.

**Keywords :** Supervisi Akademik, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Guru.

### Abstract

*This study aims to describe and know: (1) The effect of academic supervision on teamwork; (2) The effect of academic supervision on teacher job satisfaction; (3) The effect of teamwork on teacher job satisfaction. The number of respondents was 90 people or 18% of the population taken by random sampling. The research instrument was a Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability before. The research method used was a quantitative method with a path analysis approach by testing the assumptions of normality, linearity and multicollinities of data. The results of the study found that: a) Academic supervision has a positive and significant direct effect on teamwork of teachers at the level of negligence of 5%. This means that the better the teacher's academic supervision, the better will be the team's collaboration. b) Academic supervision has a positive and significant direct effect on job satisfaction of teachers at an absent level of 5%. This means that the better the academic supervision, the higher the job satisfaction of teachers tends to be. c) Teamwork has a positive and significant direct effect on teacher job satisfaction at the level of negligence of 5%. This means that the better teamwork, the higher the teacher's job satisfaction is.*

**Keywords:** Academic Supervision, Team Cooperation, Job Satisfaction, Teachers.

## PENDAHULUAN

Guru sebagai individu yang bekerja di dalam suatu organisasi pendidikan akan melakukan tugas pekerjaan ataupun memberikan kontribusi kepada organisasi yang bersangkutan, dengan harapan akan mendapat timbal balik berupa imbalan (rewards) ataupun insentif dari organisasi tersebut. Guru dalam melakukan aktivitas kegiatan proses belajar mengajar, yaitu berupa mempersiapkan materi pengajaran, mengajar di kelas,

ataupun melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa, dengan harapan akan mendapatkan imbalan dari pihak sekolah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan (Nawawi, 2007).

Besar dan beratnya tanggung jawab sebagai guru ini, maka dianggap sangat perlu untuk menjaga kepuasan kerja para guru. Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi tempat dimana seseorang bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan dan segala sesuatu yang dihadapi oleh karyawan di lingkungan kerjanya sebagai sekumpulan perasaan kepuasan yang bersifat dinamis.

Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan kepuasan kerja ialah keadaan emosi kerja yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju.

Wirawan (2015) menyimpulkan kepuasan kerja dikelompokkan menjadi kepuasan kerja efektif (*Affective job statisfaction*) dan kepuasan kerja kognitif (*Cognitive job statisfaction*). Kepuasan kerja afektif ialah kepuasan kerja yang berkaitan dengan semua aspek pekerjaan, Contohnya; seorang karyawan menyenangi pekerjaannya karena kondisi kerja, kerjasama kerja, adanya jaminan kesehatan dan adanya jaminan pensiun. Sedangkan kepuasan kerja kognitif ialah kepuasan kerja yang berkaitan dengan sejumlah aspek pekerjaan, tetapi tidak menyukai aspek-aspek lainnya, contohnya; seorang karyawan menyukai pekerjaan tertentu karena gaji yang ia terima akan tetapi di sisi lain ia tidak menyukai bahaya pekerjaan dan seringkali ia meninggalkan keluarganya.

Davis (2005) mengemukakan bahwa "*Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation and size of the organization in which an employee works*" yang berarti kepuasan kerja berhubungan dengan variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Robbins (2006) menyimpulkan bahwa pada saat seseorang melakukan pekerjaannya ia akan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: a. *Maintenance Factors*. *Maintenance Factors* ialah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor ini meliputi: gaji atau upah; kondisi kerja; kebijakan dan administrasi perusahaan serta kualitas supervisi. Hilangnya faktor-faktor ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan atau ketidakhadiran pegawai bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai yang memilih keluar dari perusahaan. b) *Motivation Factors*. *Motivation factors* merupakan faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna yang dilakukan dalam pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya. Faktor ini meliputi: prestasi; pengakuan; pekerjaan itu sendiri; tanggung jawab; pengembangan potensi individu serta kemungkinan berkembang.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satu di antaranya adalah supervisi akademik kepala sekolah. Menurut Masaong (2013:78) supervisi akademik adalah supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu langsung berkaitan dengan lingkup kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses belajar.

Supervisi akademik adalah fungsi supervisi yang berkenaan dengan aspek pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan mutu

pembelajaran dan bimbingan di sekolah. Menurut Welles (dalam Sagala, 2000) menyatakan supervisi sebagai aktivitas yang dirancang untuk memperbaiki pengajaran pada semua jenjang persekolahan, berkaitan dengan perkembangan dan pertumbuhan anak dan supervisi juga merupakan bantuan dan perkembangan dari proses pembelajaran oleh guru dengan baik.

Tidak hanya supervisi, kepuasan kerja ternyata dipengaruhi oleh kerjasama tim kerja (Wirawan, 2015). Kerjasama tim menurut Schermerhorn (2002) ialah *“Work Team is occurs when group members work together in way that utilize their skill well to accomplish a purpose”* ia menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan ketika anggota kelompok bekerjasama dalam cara-cara menginspirasi keahlian mereka dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan. jika sebuah kerjasama tim dapat terlaksana dengan baik, maka banyak manfaat yang didapatkannya, diantaranya terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah, meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memiliki komitmen yang lebih baik dalam bekerja, memiliki motivasi yang tinggi melalui tindakan yang dilakukan bersama, kontrol dan disiplin yang baik dalam bekerja, serta adanya kepuasan diri yang meningkat dalam bekerja.

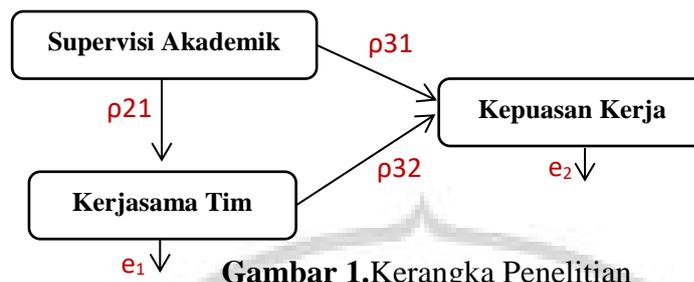
Berdasarkan uraian penjelasan di atas, penulis tertarik mengkaji pengaruh supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai melalui variabel kerjasama tim.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Kota Binjai yang terdiri atas 7 (tujuh) sekolah pada semester Ganjil T.A. 2018/2019. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 501 orang. Menurut Arikunto (2006) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Berdasarkan pendapat tersebut dan kesanggupan peneliti, maka diambil sampel sebanyak 18% atau sebanyak 90 responden.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah supervisi akademik (X1) dan kerjasama tim (X2), serta kepuasan kerja guru (X3). Adapun instrumen supervisi akademik menggunakan angket berskala likert dengan indikator adalah merencanakan program supervisi, melaksanakan supervisi akademik yang tepat, bimbingan dalam supervisi, hasil supervisi, dan menindak lanjuti hasil supervisi dalam peningkatan profesional guru. Indikator ini diresume dari beberapa pendapat ahli sebagai berikut: Sudjana (2011 dan 2012), Arikunto (2006), Glikman (2010) jumlah soal sebanyak 35 soal. Untuk instrumen kerjasama tim, indikatornya adalah saling ketergantungan, saling percaya, kekompakan, saling menghargai, dan melakukan introspeksi. Indikator ini disimpulkan dari beberapa ahli yakni Robbins (2006), Mangkuprawira (2011), Sopiah (2008), dan West (2002) jumlah soal sebanyak 35 soal. Untuk instrumen kepuasan kerja, indikator adalah pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja. Indikator ini disimpulkan Luthans (2005) jumlah soal sebanyak 35 soal. Seluruh instrumen ini telah melewati uji validitas dan reliabilitas sebelumnya, sehingga sudah layak digunakan dalam penelitian ini.

Data yang telah diperoleh dari hasil pengukuran analisis dengan analisis deskriptif dilakukan untuk mencari skor tertinggi, terendah, harga rata-rata, simpangan baku, varians, distribusi frekuensi, modus dan median serta histogram setiap variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan konsep *path analysis* dengan uji asumsi normalitas, multikolinearity dan linearitas dengan kerangka model penelitian berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun deskriptif statistik data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Deskriptif Statistik  
Statistics

	Supervisi Akademik	Kerjasama Tim	Kepuasan Kerja Guru
N Valid	90	90	90
Missing	0	0	0
Mean	95.9000	94.9333	94.1111
Median	96.0000	94.5000	93.0000
Mode	95.00 <sup>a</sup>	96.00	88.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation	16.82164	16.43633	17.20886
Variance	282.967	270.153	296.145
Range	74.00	79.00	74.00
Minimum	56.00	55.00	58.00
Maximum	130.00	134.00	132.00
Sum	8631.00	8544.00	8470.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa jumlah sampel sebanyak 90 orang dengan nilai mean supervise akademik 95,9; kerjasama tim sebesar 94,93; dan kepuasan kerja guru sebesar 94,11.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Supervisi Akademik	Kerjasama Tim	Kepuasan Kerja Guru
N	90	90	90
Normal Mean	95.9000	94.9333	94.1111
Parameters <sup>a,b</sup> Std. Deviation	16.82164	16.43633	17.20886
Most Extreme Absolute	.061	.082	.068
Differences Positive	.061	.082	.068
Negative	-.051	-.049	-.048
Test Statistic	.061	.082	.068
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	.189 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Sig. supervise akademik (0,200), kerjasama tim (0,189), dan kepuasan kerja guru (0,200), > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Adapun rangkuman hasil uji linieritas persamaan regresi untuk tiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Uji Linearitas		
		Fhitung	F <sub>tabel</sub>	Status
1	X1 dengan X2	6,420	3,10	Linear
2	X1 dengan Y	37,316	3,10	Linear
3	X2 dengan Y	45,496	3,10	Linear

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa untuk uji linieritas semua persamaan regresi diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yang berarti status hubungan adalah linear. Sehingga, berdasarkan data uji linearitas dapat disimpulkan bahwa seluruh persamaan adalah linear.

Untuk menguji apakah dalam model regresi ada gejala multikolinearity, maka dilakukan uji multikolinearity. Hal ini dilakukan untuk memastikan agar tidak ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel eksogenous. Pengujian ini dilakukan dengan melakukan uji VIF (*Variance Inflating Factor*) dengan pengujian jika nilai  $VIF < 10$  maka didalam model tidak terdapat gejala multikolinearity. Selanjutnya dengan menggunakan alat program SPSS versi 24 didapatkan dengan hasil penelitian nilai VIF sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearity

Model	Variabel	VIF
I	X <sub>1</sub> (Supervisi Akademik)	1,000
II	X <sub>1</sub> (Supervisi Akademik)	1,073
	X <sub>2</sub> (Kerjasama Tim)	1,073

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh bahwa secara keseluruhan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) variabel  $< 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel eksogenous pada model I dan model II tidak terjadi permasalahan multikolinearity.

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 bagian yakni :

**a. Uji Sub. Struktur 1 (Hipotesis 1)**

Adapun ringkasan uji hipotesis sub struktur I dengan ringkasan pada tabel berikut:

**Tabel 5.** Ringkasan Hasil Koef. Korelasi, Koef. Jalur dan Keberartian Sub. Struktur 1

Variabel	Koef. Korelasi	Koef. Jalur	t <sub>hit</sub>	f <sub>hit</sub>	Prob.	Ket.
X1 – X2	0,261	0,261	2,534	-	0.013	Sig.
X1 – X2	-	R <sup>2</sup> = 0,068	-	6,42	0.013	Sig.

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Adapun kesimpulan pengujian hipotesis dari model sub.struktur 1 tersebut adalah supervisi akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kerjasama tim guru SMA Negeridi Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 2,534 > t_{tabel} 1,661$  dengan taraf signifikansi  $0,013 < 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

**b. Uji Sub. Struktur 2 (Hipotesis 2 dan 3)**

Adapun ringkasan uji hipotesis sub struktur I dengan ringkasan pada tabel berikut:

**Tabel 6.** Hasil Koefisien Korelasi, Koef. Jalur, dan Signifikan Sub. Struktur 2

Variabel	Koef. Korelasi	Koef. Jalur	t <sub>hit</sub>	f <sub>hit</sub>	Prob.	Ket.
X1 – Y	0,546	0,421	5,421	-	0.000	Sig.
X2 – Y	0,588	0,479	6,165	-	0.000	Sig.
X1, X2 –Y	-	R <sup>2</sup> = 0,511	-	45,509	0.000	Sig.

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Adapun hasil pengujian hipotesis dari model sub.struktur 2 tersebut adalah:

- Supervisi akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 5,421 > t_{tabel} = 1,661$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- Kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan  $t_{hitung} = 6,165 > t_{tabel} = 1,661$  dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ ; berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Uji kesesuaian model (*goodness of fit model*) adalah menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak. Oleh karena, tidak ada koefisien jalur yang tidak signifikan, berarti  $Q = 1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diusul adalah *fit* sempurna (*the fit is perfect*) dengan data.



**Gambar 2.** Koefisien Jalur Model Penelitian

### c. Pengaruh Langsung & Tidak Langsung

Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung dalam penelitian ini pada tabel berikut:

**Tabel 7.** Rangkuman Nilai Koefisien Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung (PTL) dan Total Pengaruh (PT)

No	Variabel	Model	Langsung	PTL	PT
1	X1 - X2	I	0,261		0,261
2	X1 – Y	II	0,421	0,125	0,546
3	X2 – Y		0,479		0,479

Sumber : Data penelitian (2018, diolah)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya total pengaruh secara keseluruhan pada struktur model penelitian I yakni supervisi akademik ( $X_1$ ) terhadapkepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kota Binjaidan struktur model penelitian II yakni supervisi akademik ( $X_1$ ), kerjasama tim ( $X_2$ ), terhadapkepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kota Binjaidapat dijelaskan melalui tabel berikut :

**Tabel 8. Model Summary Model Penelitian**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,261	0,068	0,057
2	0,715	0,511	0,500

**Sumber :** Data penelitian (2018, diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa pada struktur Model I diketahui *R square* sebesar 0,068. Hal ini menunjukkan bahwa variabel supervisi akademik ( $X_1$ ) mampu menjelaskan model kerjasama tim ( $X_2$ ) sebesar 6,8%. Serta sisanya 93,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada model I penelitian ini. Sedangkan pada model II diketahui *R square* sebesar 0,511. Hal ini menunjukkan bahwa secara gabungan variabel supervisi akademik ( $X_1$ ), kerjasama tim ( $X_2$ ) mampu menjelaskan model kepuasan kerja guru ( $Y$ ) sebesar 51,1%. Serta sisanya 48,9 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada model I penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian ternyata supervisi akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada taraf alpha 5 persen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, Ghautama (2014) menjelaskan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLB se-Kota Yogyakarta T.A. 2013/2014. Selanjutnya Firdausi (2018) menjelaskan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMKN di Jakarta Timur. Hasil tersebut di atas sejalan dengan pernyataan Luthans (2009) yang menyatakan bahwa salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah supervisi dalam bentuk kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan dan dukungan teknis.

Selanjutnya hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ternyata kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada taraf alpha 5 persen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, Hatta, Musnadi dan Mahdani (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. Selain itu, Damam (2015) menjelaskan bahwa kerjasama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Sungai Durian. Kerjasama tim dapat digunakan oleh guru untuk memenuhi kebutuhannya pada saat proses belajar mengajar. Kerjasama juga merupakan wadah berinteraksi satu dengan yang lain untuk mengembangkan potensi dan aktualisasi peran diri dalam organisasi. Dengan kerjasama tim yang baik akan menghasilkan energi yang positif, kekompakan dan semangat kerja, sehingga para guru akan merasa puas dalam bekerja karena tidak merasa terbebani pada saat melaksanakan tugasnya.

Kemudian, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ternyata pengaruh supervise akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada taraf alpha 5 persen. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Ginting (2019) yang menyatakan bahwa hasil supervisi akademik berpengaruh langsung positif terhadap kerjasama tim. Supervisi akademik akan mengarahkan tanggung jawab pengajaran pada pola kerjasama antar guru. Kerjasama tim akan menciptakan kreativitas, ide-ide maupun gagasan-gagasan baru dalam mengembangkan proses pembelajaran. Distribusi kerja yang merata akan menguatkan kekompakan kerjasama tim. Sebaliknya jika pola distribusi tidak merata, maka rentan akan mengakibatkan persinggungan hingga perpecahan, tentunya hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja guru.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa a) supervisi akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kerjasama tim guru. Artinya semakin baik supervisi akademik guru, maka akan cenderung semakin baik kerjasama tim guru. b) Supervisi akademik berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik supervisi akademik, maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja guru. c) Kerjasama tim berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik kerjasama tim, maka cenderung semakin tinggi kepuasan kerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damam (2015). Pengaruh Kerjasama, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Di Kecamatan Sungai Durian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 1, No 2, Maret 2015, hal 285-300.
- Davis, Kenneth, N. dan Garry, A, Yulk. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Diterjemahkan oleh Agus darma. Jakarta: Erlangga.
- Firdausi, Annas. 2018. Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN di Jakarta Timur. *Jurnal SAP*. Vol. 2 No. 3 April 2018, ISSN: 2549-2845.
- Ghautama, Wisnu Satria. 2014. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Iklim Kerja Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SLB se-Kota Yogyakarta T.A. 2013/2014. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Volume III, Nomor 3, September 2015. ISSN : 2338 – 3372.
- Ginting, Aginta Karina Br. 2019. *Pengaruh Supervisi Akademik, Kerjasama Tim dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai*. Tesis dipublikasi. Medan : Universitas Negeri Medan.
- Hatta, Muhammad; Musnadi, Said; dan Mahdani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Volume 1, No. 1, September 2017.
- Luthans, Fred and Keith Davis. 2009. *Organizational Behavior*, USA: New York: McGraw-Hill Series in Management.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Masaong, Kadim. A. 2013. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert, L. John, H. Jackkson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta: Salemba.
- Nawawi, H. 2007. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, Stephen, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta: Indeks.
- Sagala, Syaiful. 2000. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schermerhon, John.R. dkk 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey: Jhon Wiley and sons inc.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset

- Sudjana.2011. *Supervisi Pendidikan, Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah*.  
Bekasi: Bina Mitra Publishing.
- West, M.A. 2002. *Kerjasama Yang Efektif*. Yogyakarta: Kansius
- Wirawan.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo  
Persada.

