

PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD SE-GUGUS I SUMBERAGUNG

EFFECT OF SUPERVISION OF SUPERVISORY, WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON ELEMENTARY SCHOOL TEACHER PERFORMANCE AT SUMBER AGUNG FIRST GROUP

Sri Sudarmi

UPT PPD Kec.Jetis Dinas Pendidikan Dasar Kabupaten Bantul

Email: sri.sudarmi@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh supervisi pengawas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD se-Gugus I Sumberagung. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD se-gugus Sumberagung yang berjumlah 87 orang yang tersebar pada 10 sekolah. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan hipotesis di uji menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi pengawas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Supervisi Pengawas, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of the regulatory supervision, motivation and job satisfaction on the performance of elementary school teachers throughout the cluster I Sumberagung. The population in this study is elementary school teachers throughout Sumberagung groups totaling 87 people, spread in 10 schools. The sampling technique using simple random sampling and test hypotheses using multiple regression analysis (*Multiple Regression*). The results showed that the regulatory supervision and motivation affect the performance of teachers, but job satisfaction does not affect the performance of teachers.

Keywords: Teacher Performance, Supervision of Trustees, Work Motivation, Job Satisfaction

Pendahuluan

Guru atau pendidik memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Indonesia membutuhkan orang-orang yang dapat berfikir secara efektif, efisien dan juga produktif. Hal tersebut dapat diwujudkan jika kita mempunyai tenaga pendidik yang handal dan mampu mencetak generasi bangsa yang pintar dan bermoral. Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam

peningkatan pelayanan. Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007 : 94). Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang

menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) *motivasi* (motivation), dan 2) *kemampuan* (ability). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional apabila ia memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memiliki salah satu di antara dua persyaratan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah kompetensi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, supervisi pengawas, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh supervisi pengawas, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Dalam organisasi pendidikan, pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, dasar dan menengah (Menpan, 1996). Kedudukan pengawas dalam institusi pendidikan sangat strategis karena melakukan penilaian sekaligus pembinaan terhadap kinerja guru, kepala sekolah, dan staf administrasi dalam pengelolaan pendidikan di sekolah. Penilaian dilakukan untuk mengetahui pencapaian tujuan yang ditetapkan, sedangkan pembinaan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dan petugas administrasi dalam pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu tugas penting pengawas adalah melakukan supervisi secara rutin dan berkelanjutan di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk menyiasati kelemahan guru dalam kegiatan pengembangan indikator pembelajaran, Pengawas Sekolah menempuh cara mengadakan supervisi profesional dengan pendekatan kepribadian. Pendekatan kepribadian dalam supervisi adalah cara mempengaruhi guru dan membina guru dengan mempertimbangkan keadaan kepribadian guru itu sendiri. Inti tindakan dalam supervisi pendekatan kepribadian adalah terletak pada upaya Pengawas Sekolah dalam memahami, menerima dan memotivasi guru sesuai keadaan yang sedang dialami guru secara pribadi. Guru sebagai penentu keberhasilan pembelajaran perlu memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang standar proses pembelajaran dan pedoman pembelajaran berpusat kooperatif yang telah ditentukan agar dalam melaksanakan pembelajaran lebih bermutu.

Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Untuk itu peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah menjadi tanggungjawab kepala sekolah sebagai supervisor, Pembina dan atasan langsung. Sebagaimana yang kita pahami bersama bahwa masalah profesi akan selalu ada dan terus berlanjut seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga bimbingan dan pembinaan yang profesional dari Pengawas selalu dibutuhkan guru secara berkesinambungan. Pembinaan tersebut di samping untuk meningkatkan kinerja guru, juga diharapkan dapat member dampak positif terhadap munculnya sikap profesional guru.

Wina Sanjaya (2003: 56) menyampaikan tiga aspek kegiatan supervisi profesional, yaitu aspek personal, aspek operasional, dan aspek material. Aspek personal meliputi subjek yang terlibat dalam suatu situasi supervisi. Aspek operasional mencakup aktivitas individu dan kelompok yang terlibat dalam suatu situasi dengan mendayagunakan segala sumber yang ada baik *human resource* dan *nonhuman resource* guna mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran yang telah ditetapkan. Aspek material mencakup segala benda baik yang bersifat *hard ware* maupun *soft ware* yang didayagunakan untuk memperlancar proses pembelajaran

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi tinggi.

Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional. Motivasi sangat menentukan perilaku orang dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas guna memenuhi kebutuhan/keinginan yang bertingkat dan bervariasi. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong

aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Dengan bekerja, satu kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat terpuaskan. Faktor pengarah perilaku, yaitu para guru sepakat bahwa karena dipengaruhi oleh kebutuhan, para guru mengarahkan perilaku mereka ke arah pencapaian tujuan tersebut. Artinya, seorang guru yang merasa kebutuhannya tidak terpuaskan, berusaha untuk memuaskan dengan cara mengarahkan perilakunya sehingga tujuan dapat tercapai. Dengan demikian, motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guru sebagai tenaga pendidik juga sangat perlu kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerjanya. Menurut Handoko dalam Sutrisno (2009:79) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Banyak guru kurang merasa berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka merasa kurang puas dengan imbalan yang diterima sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja guru. Menurut Simomora (2004:118), kepuasan kerja adalah salah satu persoalan manajer sumber daya manusia yang paling penting. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerja guru akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah utama dalam penelitian ini

adalah: pertama, apakah Supervisi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD se-Gugus I Sumberagung? Kedua, apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD se-Gugus I Sumberagung ? ketiga, apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD se-Gugus I Sumberagung?

Metode Penelitian

Suatu penelitian memerlukan rancangan yang sistematis agar proses dan hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara objektif. Suryabrata (1995) menjelaskan bahwa penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan tertentu. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh supervisi pengawas, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD se-gugus I Sumberagung. Sesuai dengan masalah yang dikaji, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berarti peneliti mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan dialami oleh subjek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD se-gugus Sumberagung yang berjumlah 87 orang guru yang tersebar pada 10 sekolah. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Dengan langkah-langkah pengambilan sampel: 1. Kuesioner dikirim kepada semua anggota populasi, 2. Jika dalam batas waktu yang ditentukan ternyata kuesioner belum di kembalikan oleh responden, maka peneliti akan mengolah data jika jumlah data yang terkumpul sudah lebih dari 30, tetapi jika belum mencukupi, maka akan dicoba lagi untuk mengirim kuesioner kepada responden yang belum mengembalikan kuesioner tersebut. Pengumpulan data akan dilakukan dengan metode survey, sehingga data diperoleh dengan teknik kuesioner, di mana kuesioner tersebut nantinya akan dikirim secara langsung kepada guru-guru SD se-gugus I Sumberagung.

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sumarni dan

Wahyuni, 2005). Penggunaan variabel dalam penelitian ini adalah tiga variabel bebas (independen) yang terdiri dari supervisi pengawas, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen) yang digunakan adalah kinerja guru.

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah perilaku nyata guru yang dapat diamati dalam tugasnya sebagai guru bidang studi. Perilaku guru sebagaimana dimaksud berkaitan dengan pelaksanaan tugas pengelolaan pengajaran dan pengembangan profesi meliputi kegi-atan-kegiatan: (1) mampu menyusun program pembelajaran atau praktek, (2) mampu melaksanakan program pengajaran, (3) mampu merancang dan melaksanakan evaluasi belajar, (4) mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktek, (5) mam-pu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) mampu membuat karya tulis/karya ilmiah sesuai bidang keilmuannya, (7) mampu mengembangkan kurikulum.

Variabel ini diukur menggunakan 15 (lima) item pertanyaan dengan tujuan untuk mengetahui kinerja guru. Masing-masing pernyataan diukur dengan menggunakan 5 tingkatan skala Likert (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju).

2. Supervisi Pengawas

Supervisi pengawas adalah bantuan profesional dalam bidang pembelajaran yang diberikan oleh Pengawas Sekolah kepada guru dalam rangka perbaikan mutu pembelajaran, dan bantuan tersebut tidak terlepas dari upaya perwujudan lingkungan yang kondusif, baik secara personal, operasional dan material, dari segi *human resource* maupun *non human resources*, dan secara *hardware* maupun *software*. Bantuan yang diberikan kepada guru untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam pembelajaran antara lain, masalah siswa, pemilihan berbagai strategi pembelajaran, analisis kurikulum, pemilihan sumber belajar, ataupun penggunaan media belajar. Sedangkan langkah-langkah supervisi kunjungan kelas meliputi, (1) tahap persiapan yaitu merupakan pembuatan kerangka kerja termasuk mempersiapkan instrumen penilaian, (2) tahap pelaksanaan yaitu guru melakukan

kegiatan pembelajaran dan supervisor melakukan observasi berdasarkan instrumen atau pedoman observasi yang telah disediakan, (3) tahap evaluasi dan balikan yaitu supervisor dalam hal ini Pengawas mengevaluasi hal-hal yang telah terjadi selama observasi terhadap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan memberikan masukan dan saran kepada guru.

Variabel ini diukur menggunakan 12 (lima) item pertanyaan dengan tujuan untuk mengetahui supervisi pengawas. Masing-masing pernyataan diukur dengan menggunakan 5 tingkatan skala Likert (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju).

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengerakan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Variabel ini diukur menggunakan 15 (lima) item pertanyaan dengan tujuan untuk mengetahui motivasi kerja guru. Masing-masing pernyataan diukur dengan menggunakan 5 tingkatan skala Likert (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju).

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Variabel ini diukur menggunakan 15 (lima) item pertanyaan dengan tujuan untuk mengetahui kepuasan kerja guru. Masing-masing pernyataan diukur dengan menggunakan 5 tingkatan skala Likert (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju).

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka akan diuji kualitas data terlebih dahulu. Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini, hipotesis akan di uji menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*) dengan alasan bahwa variabel independennya lebih dari satu. Analisis ini digunakan untuk menentukan hubungan antara kinerja guru dengan variabel-variabel independen (supervisi pengawas, motivasi dan kepuasan kerja).

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + e$$

Keterangan :

| | |
|----|----------------------|
| Y | = Kinerja Guru |
| X1 | = Supervisi Pengawas |
| X2 | = Motivasi kerja |
| X3 | = Kepuasan Kerja |

Hasil dan Pembahasan

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD se-gugus Sumberagung yang berjumlah 87 orang guru yang tersebar pada 10 sekolah. Kuesioner yang disebarakan berjumlah 87 kuesioner dan yang dikembalikan sejumlah 68 kuesioner, dengan tingkat respon rate 87,35%. Sebanyak 11 kuesioner tidak kembali, dan 8 kuesioner tidak dapat diikutsertakan dalam analisis karena pengisian yang tidak lengkap. Jumlah data yang bisa diolah adalah sebanyak 68 kuseioner atau sebesar 78,16%. Secara lengkap data disajikan dalam tabel 1.

Tabel .1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

| | |
|---|--------------------------------|
| Kuesioner yang didistribusikan | 87 Kuesioner |
| Kuesioner yang tidak kembali | 11 Kuesioner |
| Kuesioner yang diterima kembali | 76 Kuesioner |
| Kuesioner yang gugur (tidak lengkap pengisiannya) | 8 Kuesioner |
| Kuesioner yang lengkap | 68 Kuesioner |
| Tingkat pengembalian (respon rate) | $76/87 \times 100\% = 87,35\%$ |
| Tingkat pengembalian yang bisa digunakan | $68/86 \times 100\% = 78,16\%$ |

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SD se-Gugus I Sumberagung. Gambaran umum mengenai responden ini disajikan untuk melihat profil serta karakteristik dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antarvariabel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Hair, *et al*, 1998). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja disajikan dalam tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2.
Karakteristik Responden

| No | Karakteristik | Keterangan | Jumlah | Prosentase |
|----|---------------|------------------|-----------|-------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Pria | 17 | 25% |
| | | Wanita | 51 | 75% |
| | | | 68 | 100% |
| 2 | Usia | Dibawah 30 tahun | 6 | 9% |
| | | 30-39 tahun | 11 | 16% |
| | | 40-49 tahun | 28 | 41% |
| | | Diatas 50 tahun | 23 | 34% |
| | | | 68 | 100% |
| 3 | Pendidikan | Diploma (D3) | 0 | 0% |
| | | Sarjana (S1) | 68 | 100% |
| | | Master (S2) | 0 | 0% |
| | | | 68 | 100% |
| 4 | Lama bekerja | Dibawah 3 tahun | 8 | 12% |
| | | Diatas 3 tahun | 60 | 88% |
| | | | 68 | 100% |

Tabel 2 di atas menginformasikan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 51 orang responden (75%). Usia responden mayoritas pada kisaran 40-49 tahun sebanyak 28 orang atau 41%. Hal ini karena usia tersebut merupakan usia yang produktif dalam suatu pekerjaan. Pendidikan responden mayoritas S1 sebanyak 68 orang atau 100%, hal ini sesuai dengan perkembangan yang ada bahwa seorang guru harus memiliki pendidikan minimal S1. Dari 68 responden yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 8 orang dan yang sudah bekerja selama 3 tahun atau lebih sebanyak 60 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merupakan guru yang sudah berpengalaman dan bukan merupakan pemain baru, tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerjanya.

Hasil Uji Kualitas Data

Menurut Hair, *et al* (1998) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan

validitas data, yaitu uji konsistensi internal terhadap jawaban responden atas instrumen penelitian dan uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya.

1. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| No. | Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Kriteria Reliabilitas |
|-----|-------------------------|------------------|-----------------------|
| 1. | Kinerja Guru (Y) | 0,881 | Diterima |
| 2. | Supervisi Pengawas (X1) | 0,824 | Diterima |
| 3. | Motivasi Kerja(X2) | 0,895 | Diterima |
| 4. | Kepuasan Kerja (X3) | 0,975 | Diterima |

Sumber: Data Diolah, 2015

Uji Reliabilitas ditentukan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atas instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0.60 (Hair *et al* , 1998). Hasil pengujian reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner masing-masing

variabel dalam penelitian menunjukkan bahwa nilai Alpha terletak di atas 0,60 yang berarti reliabilitas diterima.

Semakin tinggi koefisien reliabilitas semakin reliabel jawaban yang diperoleh dari responden. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel penelitian. Apabila nilai Cronbach's Coefficient Alpha lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Coefficient Alpha lebih kecil dari 0,6, maka jawaban dari para responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan tidak reliabel.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti sehingga dapat

diperoleh hasil penelitian yang valid. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji homogenitas data (validitas) dengan uji person correlation. Jika hasilnya signifikan maka data dikatakan valid (Hair *et al*, 1998). Dari sejumlah 57 pertanyaan yang dikelompokkan sesuai dengan variabel yang akan diuji yaitu variabel X1 terdapat 12 item pertanyaan, variabel X2 terdapat 15 pertanyaan, variabel X3 terdapat 15 pertanyaan, dan untuk variabel Y terdapat 15 item pertanyaan. Hasil pengujian validitas variabel independen dan dependen menunjukkan nilai koefisien korelasi antaritem-item pertanyaan dengan total skor item-item pada tingkat signifikansi 0,01 (1%). Instrumen-instrumen tersebut dapat dinyatakan valid karena masing-masing butir pertanyaan memang mengukur instrumen yang di ukur.

Deskriptif Statistik

Tabel 4.

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| KINERJA GURU | 68 | 2.93 | 5.00 | 3.7996 | .42054 |
| SUPERVISI PENGAWAS | 68 | 3.00 | 5.00 | 3.8181 | .37383 |
| MOTIVASI KERJA | 68 | 2.87 | 4.73 | 3.7931 | .47234 |
| KEPUASAN KERJA | 68 | 1.80 | 5.00 | 3.5412 | .72405 |
| Valid N (listwise) | 68 | | | | |

Sumber: Data Diolah, 2015

Deskripsi statistik variabel penelitian ditujukan untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4. Tabel statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y), diperoleh rata-rata 3,79 berarti bahwa responden menjawab pertanyaan dengan pendapat setuju. Variabel supervisi pengawas (X1), diperoleh rata-rata 3,81 berarti bahwa responden mempunyai persepsi akan pentingnya supervisi pengawas. Variabel motivasi kerja (X2), diperoleh rata-rata 3,79 berarti bahwa responden mempunyai persepsi mengenai motivasi dalam bekerja sangat penting. Variabel kepuasan kerja (X3),

diperoleh rata-rata 3,54 berarti bahwa responden mempunyai persepsi mengenai kepuasan kerja juga perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil deskriptif statistik tersebut diatas menunjukkan bahwa secara umum guru sudah paham terkait kinerja guru, supervisi pengawas, motivasi, dan kepuasan kerja.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 Hasil Uji f
ANOVA^p

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 7.625 | 3 | 2.542 | 38.506 | .000 ^a |
| | Residual | 4.224 | 64 | .066 | | |
| | Total | 11.849 | 67 | | | |

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, SUPERVISI PENGAWAS, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Diolah, 2015

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah model penelitian yang digunakan layak atau tidak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji f nilai sig = 0.000

lebih kecil daripada alpha (5% atau 0,05), yang berarti bahwa model penelitian layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | -.058 | .362 | | -.161 | .872 | |
| | SUPERVISI PWS | .602 | .089 | .536 | 6.743 | .000 |
| | MOTIVASI KERJA | .387 | .073 | .435 | 5.331 | .000 |
| | KEPUASAN KRJ | .025 | .047 | .043 | .542 | .590 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Diolah, 2015

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Uji ini dilaksanakan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 6, menunjukkan bahwa:

1. Nilai Sig untuk variabel supervisi pengawas sebesar 0,000 lebih kecil daripada alpha (5% atau 0,05), yang berarti bahwa supervisi pengawas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah merupakan bentuk pembimbingan secara langsung yang mengena pada sasaran yaitu mengetahui tingkatan kemampuan guru

dalam melaksanakan pembelajaran. Menurut Hadari Nawawi (2003: 67) pendekatan kepribadian dalam supervisi dapat dimengerti sebagai cara mempengaruhi guru dengan mempertimbangkan keadaan kepribadian guru itu sendiri. Dengan demikian inti tindakannya adalah terletak pada upaya Pengawas Sekolah dalam memahami, menerima dan memotivasi guru sesuai keadaan yang sedang dialami guru secara pribadi. Pengawas sekolah yang secara aktif memberi contoh dan melakukan simulasi pembelajaran kepada guru. Akhirnya, guru dapat melaksanakan tugasnya lebih baik, sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan selanjutnya meningkatkan prestasi siswa. Dengan kata lain, kinerja guru semakin meningkat dengan adanya supervisi pengawas.

2. Nilai Sig untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,000 lebih kecil daripada alpha (5% atau 0,05), yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dan diwujudkan dalam perbuatan nyata. Motivasi seorang guru akan berbeda dengan motivasi guru lainnya, dan perbedaan motivasi tentunya akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan oleh seorang guru. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan muncul apabila pekerjaan dirasakan memiliki nilai dan bermanfaat. Motivasi yang tinggi perlu ada dalam diri guru, karena guru dituntut untuk memberikan motivasi kepada siswa. Guru sebagai pendidik dituntut untuk mampu memberikan ilmu sesuai dengan kompetensinya serta mampu memberikan motivasi untuk bisa mengembangkan diri, mengenal diri dan melakukan aktualisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendukung pencapaian kinerja yang tinggi.
3. Nilai Sig untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,590 lebih besar daripada alpha (5% atau 0,05), yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja merupakan respon umum berupa perilaku yang ditampilkan oleh guru sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, kepuasan kerja menyangkut perasaan guru tentang hal menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan yang dilakukan, baik didasarkan atas imbalan material maupun psikologis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Artinya bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik guru tidak mempertimbangkan imbalan yang akan didapat, namun melakukan pekerjaan secara tulus tanpa mengharap imbalan. Guru adalah pahlawan tanpa tanda jasa.

Menurut Sopiah (2008:99), perasaan puas atau tidak puas merupakan masalah emosional. Rasa puas atau tidak puas seorang individu sangat ditentukan oleh sejauh mana pengahayatan emosional orang terhadap situasi dan kondisi yang dihadapi.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi pengawas berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD se-gugus I Sumeragung. Hal ini berarti supervisi pengawas sangat penting dalam peningkatan kemampuan pembelajaran bagi guru, sehingga dengan adanya supervisi pengawas akan meningkatkan kinerja guru.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-gugus I Sumberagung. Hal ini berarti motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru juga akan meningkat.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD se-gugus I Sumberagung. Hal ini berarti ada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru tanpa mempertimbangkan kepuasan kerjanya. Dengan demikian, puas atau tidaknya guru dalam melaksanakan pekerjaan tidak akan mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Hadari Nawawi (2003). *Supervisi Akademik dan Supervisi Klinik, Prinsip dan Dasar-dasar Pelaksanaannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hair JF., Anderson, R.E. Tatham, R.L. and Black W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th Edition. New Jersey, Prentice Hall.
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPK. Gunung Mulia

- Mangkunegara, A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simomora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryabrata, Sumadi. 1995. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Wina Sanjaya (2003). *Implementasi Pembelajaran Inovatif dalam Pelaksanaan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.