

## PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMK ADB INVEST SE-KOTA SURABAYA

Muhammad Ali Rifaldi

Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya  
muhammadali\_rifaldi@yahoo.com

Erny Roesminingsih

Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya  
E-mail: erny\_royes@yahoo.com

**Abstrak:** Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* karena data yang diperoleh adalah data hasil peristiwa yang sudah berlangsung, jadi peneliti tidak memperlakukan manipulasi terhadap variabel tetapi hanya mengungkap fakta berdasarkan pengukuran gejala yang telah ada pada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK ADB INVEST yang berjumlah 475 guru. Teknik pengumpulan data berupa angket dengan menggunakan skala likert dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Proses pengolahan data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: (1) tingkat supervisi kepala sekolah termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 65,68%, (2) tingkat motivasi kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 83,57%, (3) tingkat kepuasan kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 89,18%, (4) supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan jumlah nilai sebesar 4,641, (5) motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan jumlah nilai sebesar 5,764, (6) supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan guru dengan taraf signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) serta supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan jumlah nilai sebesar 53,593.

**Kata kunci:** *supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, kepuasan kerja guru*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar bangsa yang mempunyai peran strategis untuk membangun karakter suatu bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Diperlukan proses pendidikan yang memadai untuk menunjang terwujudnya harapan mulia tersebut. Namun hasil dari proses pendidikan tidak dapat langsung seketika dirasakan, tetapi membutuhkan waktu yang panjang, sepanjang hayat, dan menyentuh semua sendi kehidupan di masyarakat, hingga menjadi jati diri untuk kemajuan, keadilan dan kemakmuran bangsa.

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah menjelaskan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk

mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-Undang No.20 tahun 2003 di atas merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memajukan dan meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui peran kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah dan guru memiliki peran strategis dalam pelaksanaan pendidikan, karena kepala sekolah dan guru secara langsung berinteraksi dengan murid ketika proses belajar mengajar berlangsung. Maka dari itu, seorang kepala sekolah perlu membimbing, membina serta

mengarahkan dengan baik kepada para guru, salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan adanya supervisi kepala sekolah kepada para guru. Menurut Baktinia (Tesis, 2012:127) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap hasil belajar siswa sebesar 76,06%, sehingga dapat diartikan bahwa kepala sekolah bersama guru saling bekerja sama untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik. Selain itu menurut Pidarta (2009:9) guru yang baik tanpa diatur oleh kepala sekolah yang kurang baik belum tentu dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Begitu pula halnya dengan kepala sekolah yang baik tetapi guru kurang baik.

Akan tetapi kondisi nyata di lapangan masih jauh dari harapan, sebagaimana pada harian Kompas tanggal 6 Juli 2009 diberitakan bahwa Direktur Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas Surya Dharma mengakui kenyataan bahwa pemilihan kepala sekolah di Indonesia masih belum berdasarkan kompetensi dan profesionalisme. Surya menyatakan bahwa "Masih banyak yang berdasarkan disukai atau tidak disukai petinggi setempat. Meski demikian, sudah ada perbaikan dalam rekrutmen karena telah ada aturannya. Padahal setiap kepala sekolah yang ditunjuk haruslah memenuhi standar kompetensi kepala sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No.13/2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kepala sekolah yang sebenarnya kurang memenuhi standar kompetensi seorang kepala sekolah termasuk pada kompetensi supervisi seorang kepala sekolah. Selain itu menurut Semiawan (dalam Imron, 2011:9-10): Pertama, sistem supervisi kurang memadai. Hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut: (1) supervisi yang masih

menegaskan aspek administratif dan mengabaikan aspek profesional; (2) tatap muka antar supervisor dan guru sangat sedikit; (3) supervisor banyak yang sudah lama tidak mengajar, sehingga banyak dibutuhkan bekal tambahan agar dapat mengikuti perkembangan baru; (4) pada umumnya masih menggunakan jalur searah, dari atas ke bawah; (5) potensi guru sebagai supervisor kurang dimanfaatkan. Kedua, sikap mental kurang sehat dari supervisor. Hal ini disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut: (1) hubungan profesional yang kaku dan kurang akrab akibat sikap otoriter supervisor; sehingga guru takut bersikap terbuka kepada supervisor, (2) banyak supervisor dan guru sudah merasa berpengalaman, sehingga tidak merasa perlu untuk belajar lagi; (3) supervisor dan guru cepat merasa puas dengan hasil belajar siswa.

Pernyataan Semiawan diatas menekankan pada aspek teknis tentang kelemahan-kelemahan terjadi dalam kegiatan supervisi yang menitik beratkan pada sistem supervisi kurang memadai dan sikap mental kurang sehat dari supervisor.

Pada harian Kompasiana.com pada tanggal 23 Agustus 2012 diberitakan bahwa, sekolah menengah kejuruan yang menyanggah ADB INVEST (*Asian Development Bank, Indonesia Vocational Education Strengthening*) adalah wujud kebijakan pokok Direktorat Pembinaan SMK (Dir PSMK) yang mengacu pada tujuan strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yaitu tersedianya dan terjangkaunya layanan pendidikan menengah kejuruan yang bermutu, relevan dan berkesetaraan di semua Provinsi wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia baik level Kabupaten, dan Kota. Pada saat awal pengembangan SMK ADB INVEST sangat bervariasi sehingga strategi pengembangan yang dibutuhkan juga berbeda perlu dilakukan *up grade* dari "biasa" menjadi

“luar biasa” dengan melakukan peningkatan di berbagai komponen antara lain sarana prasarana, proses pembelajaran, SDM, hubungan industri, kewirausahaan, serta kurikulum dan penilaian. Dengan demikian kelak diharapkan SMK tersebut dapat terus berkembang dan maju kemudian menjadi SMK yang dapat dijadikan *benchmark* bagi SMK di wilayah tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan program SMK ADB INVEST. Terutama bagi setiap personil yang bekerja di dalam sekolah-sekolah tersebut, seperti halnya guru yang secara langsung berhadapan dengan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Banyak tuntutan yang diberikan kepada guru agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik mengingat tinggi rendahnya kualitas sekolah tergantung pada baik buruknya kepuasan kerja guru. Peran guru akan berjalan lebih baik apabila didukung dengan pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah secara tepat. Selain itu dukungan motivasi kerja guru yang tinggi juga memiliki kontribusi yang diharapkan dapat mengkondisikan kepuasan kerja guru untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik dengan baik. Guru yang memiliki kepuasan kerja cenderung akan menampakkan sikap yang positif.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya yaitu di: SMKN1 Surabaya, SMKN2 Surabaya dan SMKN5 Surabaya pada tanggal 30 April 2014, menyatakan bahwa guru cenderung memiliki kepuasan kerja dalam menjalankan tugasnya, hal ini disebabkan antara lain: (1) tersedianya sarana dan prasarana mengajar yang memadai, (2) jenjang karir yang baik; (3) kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat membantu mengembangkan kompetensi guru dan membantu pada saat guru mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, (4) terdapat komunikasi yang baik antara kepala

sekolah dan guru, dan (5) guru dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang memungkinkan guru memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Banyak upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengkondisikan guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, tidak hanya melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, melainkan perlu juga memperhatikan dari segi yang lain seperti pemberian supervisi dan motivasi kerja terhadap guru secara tepat. Imron (2011:1) mengemukakan bahwa: Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) mengharuskan orang terus belajar, lebih-lebih guru, yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar. Sedikit saja lengah dalam belajar akan ketinggalan dengan perkembangan, termasuk siswa yang diajar. Oleh karena itu, kemampuan mengajar guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui supervisi pembelajaran.

Menurut jurnal penelitian Aslan (2012:2) supervisi akademik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, serta berdampak pada pencapaian kompetensi siswa. Besarnya pengaruh langsung supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 13,3%, pengaruh terhadap pencapaian kompetensi siswa sebesar 35,9% serta kepuasan kerja guru berpengaruh sebesar 26,4% terhadap pencapaian kompetensi siswa.

Glickman, et al (2009:8) menyatakan bahwa “*We can think of the supervision as the glue of a successful school*”. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kita dapat beranggapan bahwa sebuah pengawasan dapat menjadi salah satu penentu dari sekolah yang berhasil.

Menurut Wibowo (2007:299) setiap orang mengharapkan kepuasan dari tempatnya bekerja, kepuasan kerja tersebut akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer. Jika

harapan guru sesuai dengan imbalan yang diberikan oleh kepala sekolah, maka kepuasan kerja pada guru akan dapat dikondisikan dengan baik. Imbalan disini bukan hanya segi material seperti kenaikan gaji, tunjangan atau honor tetapi dapat berbentuk dukungan moril seperti perhatian dan bimbingan supervisi kepala sekolah, komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, dorongan/motivasi kerja oleh kepala sekolah.

Menurut Hasibuan (2003:92) keberadaan motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja memungkinkan timbulnya suatu kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja dan menciptakan suasana harmonis di dalam suatu sekolah. Menurut Handoko (2001:194) "Manajemen harus senantiasa memonitoring kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya". Guru yang mempunyai kepuasan kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Menurut Imron (2011:4-5) meskipun upaya-upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, kenyataan menunjukkan bahwa guru disekolah-sekolah kita belum betul-betul profesional. Hal demikian dapat dibuktikan dengan kenyataan-kenyataan sebagai berikut: (1) seringnya guru mengeluhkan kurikulum yang sering berubah; (2) seringnya guru mengeluhkan kurikulum yang sarat dengan beban; (3) seringnya guru mengeluhkan mengajar guru yang tidak menarik; (4) masih belum dapat dijaminnya mutu pendidikan sebagaimana yang dikehendaki.

Berdasarkan pendapat tersebut menjadi bukti konkrit bahwa kepuasan kerja guru terkait dengan sistem pembelajaran beserta hal-hal yang mempengaruhinya seperti kurikulum dan penjaminan mutu pendidikan masih belum dapat menunjang terciptanya kegiatan belajar mengajar yang kondusif, sehingga dibutuhkan langkah-langkah strategis untuk dapat secepat mungkin mengatasi hal ini agar tidak menjadi polemik yang berkepanjangan. Menurut Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 2001:196):

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan haryawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Setiap lembaga pendidikan memiliki keinginan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawai disamping kontribusi yang telah diberikan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik pada masing-masing bidang untuk mengkondisikan suasana yang harmonis didalam sebuah organisasi dan menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dengan orang-orang yang bekerja didalamnya. Sekolah Menengah Kejuruan atau yang disebut (SMK) merupakan suatu lembaga pendidikan yang merupakan bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan

seseorang agar lebih mampu berkerja pada suatu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang-bidang pekerjaan lainnya yang mempunyai peranan penting didalam menyiapkan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Berdasarkan fakta dilapangan yang telah dideskripsikan, peneliti tertarik untuk melakukan pengukuran supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya. Hal itu sesuai dengan judul yang diteliti oleh penulis yaitu "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smk Adb Invest Se-Kota Surabaya".

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan dicari dalam penelitian ini adalah: (1) Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya?; (2) Adakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya?; (3) Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya?

## KAJIAN PUSTAKA

### A. Supervisi Kepala Sekolah

Menurut Better (dalam, Makawimbang, 2011:89) "*A supervisor is any person who is given authority and responsibility for planning and controlling the work of the grup by close contact*". Pendapat tersebut memiliki arti bahwa seorang supervisor adalah seseorang yang mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam merencanakan dan mengendalikan pekerjaan sekelompok orang secara langsung. Menurut Neagley dan Evans (1980:82): *The supervisory role of the principals in the small district is very important. As the educational leader of the*

*school, the individual building principal is directly responsible to the chief administrator in administration and supervision. At least half of the principal's time should be planned for teacher conferences, classroom visitations, action research, curriculum development and other supervisory activities.* Pendapat diatas mengemukakan bahwa peran pengawasan sangat penting, terutama dalam penggunaan waktu seorang supervisor dalam mengadakan kunjungan kelas, penelitian tindakan kelas, pengembangan kurikulum dan aktivitas supervisi lainnya. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah merupakan seorang individu yang bertanggung jawab langsung kepada kepala pemerintah dalam administrasi dan pengawasan. Setidaknya setengah dari waktu kepala sekolah harus direncanakan untuk melakukan kegiatan supervisi.

Merujuk pada teori Alfonso, et al (dalam Bafadal, 1992:18-19) indikator variabel supervisi kepala sekolah, yaitu sebagai berikut: Pertama, keterampilan teknis antara lain: (1) Menggunakan sistem observasi kelas; (2) Mengembangkan prosedur pengajaran; (3) Mendemonstrasikan keterampilan pengajaran. Kedua, keterampilan hubungan kemanusiaan antara lain: (1) Merespons perbedaan individual; (2) Mendiagnosa kelebihan atau potensi individual; (3) Memimpin interaksi secara kooperatif; (4) Memecahkan konflik; (5) Memberi contoh. Ketiga, keterampilan manajerial antara lain: (1) Mengidentifikasi karakteristik anggota; (2) Mengukur kebutuhan guru; (3) Menetapkan prioritas; (4) Menggunakan sistem perencanaan; (5) Memonitor atau mengontrol aktivitas.

### B. Motivasi Kerja Guru

Menurut Sergiovanni (dalam Bafadal, 1992:70) motivasi kerja merupakan suatu keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang dalam bertindak, mengambil keputusan, dan menggunakan

seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu keadaan atau kondisi yang menggerakkan, mendorong atau merangsang seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuannya.

Merujuk pada teori ERG, indikator motivasi kerja guru pada penelitian ini yang pernah dikembangkan oleh Sulistiami (Tesis, 2011:41) yaitu sebagai berikut: Pertama, kebutuhan akan keberadaan (*existence need*) dan antara lain adalah: (1) Kebutuhan fisiologis; (2) Kebutuhan rasa aman; (3) Rasa memiliki. Kedua, kebutuhan untuk interaksi (*relatedness need*) antara lain: (1) Kebutuhan sosial; (2) Kebutuhan akan penghargaan; (3) Kebutuhan untuk berinteraksi. Ketiga, kebutuhan untuk berkembang (*Growth need*) antara lain: (1) Kebutuhan aktualisasi diri; (2) Kebutuhan dalam pengembangan profesi; (3) Perasaan puas atas kontribusi produktif.

### C. Kepuasan Kerja Guru

Menurut Davis dan Newstrom (2000:105) kepuasan kerja merupakan suatu ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dalam suatu organisasi. Menurut Suhardan (2010:224) Kepuasan kerja guru tampak pada kegiatan mengajar yang sungguh-sungguh. Kegiatan yang sungguh-sungguh diketahui dari langkah mengajar yang: (1) Memberi penjelasan dengan contoh; (2) Mengatasi kesulitan pemahaman anak; (3) Mengerjakan tugas latihan dalam lembar kerja; (4) Memberi *feed back*; (5) Pengembangan bahan yang diterangkan menurut kemampuan anak masing-masing; (6) Menilai/uji prestasi/uji kompetensi, (7) *Follow up* dengan pekerjaan atau tugas-tugas baru yang sesuai. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu perasaan yang memiliki makna menyenangkan atas diri guru yang berhubungan dengan pekerjaannya. Pegawai/karyawan/lebih tepatnya dalam

konteks penelitian ini adalah guru merupakan aset sekolah yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh sekolah agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Merujuk teori Herzberg (dalam Bafadal, 1992:67-68) indikator kepuasan kerja guru dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Prestasi; (2) Pengakuan; (3) Tanggung Jawab; (4) Promosi; (5) Kerja itu sendiri; (6) Pertumbuhan.

### METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang terdapat tiga variabel yaitu supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) serta kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya yang berjumlah 475 guru. Menurut Arikunto (2006:134) dalam pengambilan sampel, apabila subyeknya kurang dari seratus lebih baik di ambil semuanya saja. Sehingga merupakan penelitian populasi, dan jika subyek besar, bisa di ambil antara 10%-15% atau 20%-25%. Jumlah sampel penelitian ini sebesar 20% dari jumlah populasi yang ada sebanyak 475 guru, maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 95 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*.

Dalam penelitian ini sebelum angket disebarkan ke lapangan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengetahui validitas instrumen penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* sedangkan untuk uji reliabilitasnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 17 dengan sub program *reliability cronbach*.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan 5%. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana

dan regresi linier berganda. Seluruh proses pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program statistik *for windows* SPSS versi 17. Langkah-langkah dalam menganalisis data adalah: (1) Uji Normalitas; (2) Uji Korelasi Product Moment; (3) Uji Linieritas; (4) Uji Multikolinieritas; (5) Uji Analisis Regresi Berganda; (6) Uji Heterokedastisitas; (7) Uji Autokorelasi ; (8) Uji Normalitas Residual

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana (1) pengaruh supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dan untuk mengetahui bagaimana (2) pengaruh motivasi kerja guru ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ) dan (3) pengaruh supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama sama terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan kerja guru.** Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis pertama adalah supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST se-kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan ( $\text{sig}$ ) variabel supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) adalah  $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$ . Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  0,05 dengan demikian  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Adapun nilai t-hitung pada variabel supervisi kepala sekolah adalah 5,764 dengan taraf signifikan 0%.

Jadi dapat dikatakan bahwa kegiatan supervisi kepala sekolah kepada para guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila kegiatan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan begitu juga

sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wiles & Bondi (1986:23) *“supervision is complex role in professional education. with an all-important mission of improving the learning experience for students, that role remains constant despite changes in schools”*. Dengan kata lain supervisi memiliki peran yang kompleks dalam membangun pendidikan menjadi profesional dengan misi untuk meningkatkan pengalaman belajar/kualitas belajar bagi siswa meskipun perubahan di sekolah terjadi karena proses supervisi yang dilakukan. Jadi dapat disimpulkan bahwa berpengaruhnya supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa apabila supervisi kepala sekolah dilaksanakan akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Di sini terdapat kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada. Dengan kata lain hasil penelitian ini mendukung teori yang sudah ada

**Pengaruh Motivasi kerja guru Terhadap Kepuasan kerja guru.** Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis kedua yaitu motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui besarnya nilai taraf signifikan ( $\text{sig}$ ) variabel motivasi kerja guru ( $X_2$ ) adalah  $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05 (\alpha = 5\%)$ . Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  0,05 dengan demikian  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Adapun nilai t-hitung pada variabel motivasi kerja guru adalah 4,641 dengan taraf signifikan 0%.

Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila motivasi kerja guru dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kreitner &

Kinicki (dalam, Wibowo, 2007:307) motivasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja dengan tingkat hubungan yang “*moderate*”. Adanya motivasi kerja terlihat pada usahanya untuk terus meningkatkan kemampuannya, menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa berpengaruhnya motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja guru tinggi akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Di sini terdapat kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada. Dengan kata lain hasil penelitian ini mendukung teori yang sudah ada.

**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi kerja guru Terhadap Kepuasan kerja guru.** Dalam penelitian ini diperoleh hipotesis ketiga yaitu secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis nilai taraf signifikan ( $\text{sig}$ ) regresi linier berganda (variabel bebas supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, serta variabel terikat kepuasan kerja guru) adalah  $0,000 < \text{taraf kepercayaan } 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ). Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  0,05 dengan demikian  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Adapun nilai  $F$ -hitung sebesar 53,593 dengan taraf signifikan 0%.

Jadi dapat dikatakan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya apabila supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dapat dilaksanakan secara bersama-sama maka dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Wibowo (2007:304) “kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan

motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja”. Berdasarkan pernyataan tersebut menekankan bahwa supervisi memiliki peran penting dalam memberikan pengarahan, membimbing kerja para guru agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Sedangkan motivasi memiliki fungsi yang strategis dalam membangkitkan semangat kerja para guru agar dapat bekerja dengan baik dan menciptakan kepuasan kerja guru. Sehingga supervisi, motivasi dan kepuasan kerja tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa berpengaruhnya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa apabila supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dilaksanakan akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Di sini terdapat kecocokan antara hasil penelitian dengan teori yang ada. Dengan kata lain hasil penelitian ini mendukung teori yang sudah ada.

## SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan dari supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK ADB INVEST Se-Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut: (1) Kepala sekolah



dalam menjalankan kegiatan observasi kelas, mengembangkan prosedur pengajaran dan mendemonstrasikan keterampilan pengajaran memiliki porsi yang berbeda dan cenderung tidak sama, sehingga terdapat beberapa guru yang kurang terbantu melalui kegiatan supervisi. Sebaiknya kepala sekolah dalam melaksanakan program supervisi dilakukan secara merata, agar Bapak/Ibu guru merasa terbantu dalam menyelesaikan kesulitan tugas-tugasnya sebagai pendidik.

(2) Hendaknya Bapak/Ibu guru menempatkan nilai kepuasan pada ruang lingkup hasil kerja yang baik bukan pada subyektifitas yang tidak mengarah pada produktivitas, agar dapat menunjang sikap positif terhadap program-program supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sehingga kepuasan kerja guru senantiasa stabil bahkan meningkat karena supervisi yang dilakukan kepala sekolah merupakan kebutuhan bagi para guru.

(3) Sebagian besar responden berpendapat bahwa komunikasi yang baik dan lancar akan menimbulkan kegairahan/kepuasan kerja, ketelitian dan kerja sama, sehingga ada baiknya kepala sekolah selalu melakukan komunikasi secara terbuka dengan para guru.

(4) Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan di lokasi yang sama, dengan menggunakan variabel lain sehingga hasil penelitian dapat berkembang dan lebih bermanfaat.

## DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, Mochammad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Anonim. 2006. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung: Citra Umbara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arika, Yovita. 2012. *Indeks Pembangunan Manusia Indonesia Sangat Rendah*, (Online), (<http://nasional.kompas.com/read/2012/04/17/12214022/Indeks.Pembangunan.Manusia.Indonesia.Sangat.Rendah>), diakses pada tanggal 12 November 2012 pukul 18:45 WIB)
- Aslan, Alimin. (2012). *Pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dan pencapaian kompetensi siswa di sekolah menengah atas (SMA) kabupaten ogan komeing ilit (OKI)*, (<http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=alimin%20aslan%20&source=web&cd=13&cad=rja&ved=0CGgQFjAM&url=http%3A%2F%2Fblog.bina.darma.ac.id%2Fwiwinagustian%2Fwpcontent%2Fuploads%2F2012%2F11%2Fjurnalalimin.pdf&ei=woJCUdqLJof4rQePnYHIDg&usq=AFQjCNGh820E34q3rfuByCG6eZwPMUSmHA&bv=bv.43828540,d.bmk>), diakses pada tanggal 13 Desember 2012 pukul 16:45 WIB)
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran: Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Alih Bahasa: Dharma, Agus. Jakarta: Erlangga,.
- Draper&smith. 1992. *Analisis Regresi Terapan Edisi Kedua (terjemahan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Glickman, C.D., Gordon, S.P., dan Gordon, J.M. 2009. *The Basic Guide*

*to Supervision and Instructional Leadership*. Second Edition. Boston: Pearson Education, Inc.

tanggal 19 oktober 2012 pukul 13:56 WIB)

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Neagley, R.L. dan Evans D.N. 1980. *Handbook for effective supervision of instruction*. Third Edition. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Maksudi, Zakirmanmakruf D. 2012. *SMK RSBI/SBI INVEST: Layak & Perlu Dipertahankan!*, (Online), (<http://edukasi.kompasiana.com/2012/08/23/smk-rsbisbi-invest-layak-perlu-dipertahankan/>), diakses pada tanggal 19 November 2012 pukul 14:34 WIB)

Idhom, Addi Mawahibun. 2012. *Ada 90 SMK Percontohan di Bantul*, (online), (<http://id.berita.yahoo.com/ada-90-smk-percontohan-di-bantul-024655664.html>), diakses pada tanggal 10 Oktober 2012 pukul 18:01 WIB)

Makawimbang, Jerry H. (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Isnan Masyjui. 2005. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Baktinia, Tedja Gurat N R. 2012. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa (Studi tentang Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah SMP terhadap Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa pada SMPN di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung)*. Tesis. Bandung: Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

Imron, Ali. 2011. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pidarta, Made. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta : Rineka Cipta.

Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Pidarta, Made. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Keputusan Mendikbud RI No.020/U/1998 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya.

Purwanto, Ngalim, M. 1998. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Napitupulu, Ester Lince. 2009. *Perekrutan Kepsek Belum Profesional*, (Online), (<http://edukasi.kompas.com/read/2009/07/06/09483011/Perekrutan.Kepsek.Belum.Profesional>), diakses pada

Purwanto. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; untuk Psikologi dan*

- Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan Teknik Industri. 2012. *SBI INVEST-Rasional*, (Online), (<http://www.tedcbandung.com/tedc2011/index.php?page=108>) (diakses pada tanggal 9 Oktober 2012 pukul 15:00 WIB)
- Rifaldi, M.A., Yulyana, Windha., Suherman., Wati T.K. 2012. *Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah Dengan Efektifitas Mengajar Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kota Surabaya*. Penelitian Mahasiswa.Surabaya:Lembaga Penelitian Universitas Negeri Surabaya .
- Rochimawati. 2013. *Akhirnya RSBI dan SBI Dihapuskan*,(online)(<http://www.solopos.com/2013/01/08/akhirnya-rsbi-dan-sbi-dihapuskan-365976>), diakses pada tanggal 15Maret 2013 pukul 11:41 WIB)
- Permendiknas No.13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Robbins*, S.P. dan Coulter, M. 2004. *Manajemen*. Edisi Keenam.Alih Bahasa: Hermaya, T. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins*, S.P. dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan.Alih Bahasa: Slamet, Hari. dan Lestari, Ernawati. Jakarta : PT. Indeks
- Rifa'i,Moh. 1982. *Administrasi danSupervisi Pendidikan*. Bandung: Jemmars.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Subari. 1994. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situas Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suratman, Maman. 2010. *Sekolah Bertaraf Internasional (SBI)*, (Online), (<http://pengawassmk.wordpress.com/2010/11/16/sekolah-bertaraf-internasional-sbi/>), diakses pada tanggal 25 November 2012 pukul 16:46 WIB)
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sulistiami. 2011. *Pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas PGRI ADI BUANA Surabaya*. Tesis. Surabaya. Program Pascasarjana Universitas Negeri Surabaya.
- Uno, Hamzah, B. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan. Cetakan II*. Jakarta: Bumi Aksara
- Van Dersal, William R. 1978. *Prinsip & Teknik Supervisi dalam Pemerintah dan Perusahaan*. Alih bahasa: Hardoyo. Jakarta: Bhratara Karya Aksara.
- Wahdjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wiles, J. dan Bondi, J. 1986. *Supervision: A Guide to Practice*. Second

Edition.Columbus: Charles E. Merrill  
Publishing Company.

Wiles, K. dan Lovell, J.T. 1975. *Supervision  
For Better Schools*.Fourth Edition.  
Englewood Cliffs, New Jersey:  
Prentice-Hall, Inc.

Yuwono, Ino. 2005. *Psikologi Industri dan  
Organisasi*. Surabaya. Fakultas  
Psikologi Universitas Airlangga