

# HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SD DI KECAMATAN PEDURUNGAN KOTA SEMARANG

Oleh: Sapto Armin Wibowo

Kepala SD Supriyadi Kecamatan Pedurungan Kota Semarang

## ABSTRAK

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi), guru/tenaga kependidikan sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara profesional, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu, yang erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru agar menjadi tenaga profesional, dalam rangka meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran, yang dilengkapi dengan program pembelajaran, persiapan, kesesuaian bahan ajar, penguasaan kelas, penggunaan metode dan media pembelajaran yang tepat, sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis hubungan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, (2) menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, dan (3) menganalisis hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Manfaat penelitian: (1) sebagai salah satu literatur manajemen sumber daya pendidikan dan (2) bahan pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Populasi dan sampel penelitian adalah guru PNS dan guru tetap yayasan SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 115 guru. Dari 115 populasi diperoleh sampel sebesar 89 guru. Sumber data adalah data primer. Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Penelitian adalah penelitian eksplanatori. Analisis data menggunakan regresi liner berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat hubungan yang signifikan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dengan perolehan hasil uji t dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , (2) terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru dengan perolehan hasil uji t dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan (3) terdapat hubungan yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru secara simultan dengan perolehan hasil uji F dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** *Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja.*

### A. PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor

14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 1 ayat 1 dan 2 “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, sedangkan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Undang-Undang ini dianggap bisa menjadi payung hukum untuk guru dan dosen tanpa adanya perlakuan yang berbeda antara guru negeri dan swasta.

Menurut Noor Jamaluddin (1978: 1) guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Seberapa besar hubungan positif yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap

kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?, Seberapa besar hubungan positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?, Seberapa besar hubungan positif yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang?. **Tujuan penelitian;** Mengkaji, untuk mengetahui hubungan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Pedurungan kota Semarang. Mengkaji, untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Pedurungan kota Semarang. Mengkaji, untuk mengetahui hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di kecamatan Pedurungan kota Semarang.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2004: 5) bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi atau penghargaan yang telah diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Ketidaktepatan dalam pemberian kompensasi disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah: (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik, dan (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat, sehingga tidak membuat para karyawan merasa tertarik untuk berlomba-lomba mendapatkannya. Akibatnya para karyawan tidak memiliki motivasi, semangat, dan keinginan untuk meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan kompensasi yang dijanjikan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Kreitner dan Kinicki (2005: 271) mengemukakan bahwa untuk menilai kepuasan kerja seseorang dengan dimensi kerja: pekerjaan, upah, promosi, rekan sekerja, dan pengawasan. Wexley dan Yukl (2005: 129) mengemukakan bahwa sekelompok karakteristik yang umumnya ditemukan dalam analisis statistik dari beberapa daftar pertanyaan sikap, meliputi gaji/ upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi. Sesungguhnya seorang pekerja beranggapan memiliki sebagian sikap terhadap setiap aspek pekerjaan tersebut disamping gabungan sikap terhadapnya sebagai keseluruhan.

### **Supervisi Kepala Sekolah**

Glickman dalam Bafadal (2004: 100) mendefinisikan supervisi pengajaran adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan bantuan kepada guru dalam

rangka mengembangkan kemampuannya secara profesional dalam mengelola proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran yang telah dicanangkan. Daresh mengemukakan supervisi pengajaran adalah upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran. Menurut pendapat Harris dalam Sahertian (2004: 56) bahwa supervisi pengajaran adalah apa yang dilakukan oleh petugas sekolah terhadap stafnya untuk memelihara (*maintain*) atau mengubah pelaksanaan kegiatan di sekolah yang langsung berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Selanjutnya Crosby sebagaimana dikutip oleh Burhanuddin (2004: 102), mengemukakan supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan proses pembelajaran yang lebih baik.

Dari beberapa pengertian supervisi di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi pengajaran adalah upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memberikan pembinaan, agar guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan melalui langkah-langkah perencanaan pembelajaran, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang

rasional dalam rangka meningkatkan hasil belajar siswa.

### **Definisi Motivasi Kerja**

Menurut Handoko (2004: 133) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Seorang yang sangat termotivasi yaitu orang-orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan yang telah ditentukan organisasi dan lembaga organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Konsep motivasi merupakan konsep penting dalam studi tentang kinerja individual. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Jelas kiranya bahwa ia bukan satu-satunya determinan karena masih ada variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi seperti misalnya upaya (kerja) yang dikerahkan, kemampuan orang yang bersangkutan, pengalaman kerja/mengajar bagi guru. Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Bafadal (Sarhini, 2004: 21) mengutip Hoy dan Miskel dan Sergiovanni menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-

tugasnya yang ditambahkan oleh Wiles bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat mempengaruhi performansinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja dapat dilihat dari pendapat Robbins (2007: 105) yang menyatakan bahwa “Keterkaitan para manajer terhadap kepuasan kerja berpusat pada dampak kinerja karyawan”. Selanjutnya Robbins menulis bahwa para peneliti telah menangkap keterkaitan tersebut, sehingga menemukan banyak penelitian yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan pada produktivitas karyawan, keabsenan, dan pengunduran diri. Selanjutnya Robbins (2007: 103) berpendapat bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suasana pekerjaan, supervisi, tingkat upah saat itu, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja.” Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2006: 67) bahwa kepuasan kerja berasal dari berbagai aspek kerja, seperti upah, kesempatan promosi, supervisi, rekan sekerja, dan juga faktor lingkungan kerja, kebijaksanaan dan prosedur, keanggotaan kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Dari pendapat Robbins dan Gibson di atas dapat disimpulkan bahwa sangatlah penting kepuasan kerja bagi para guru itu diperhatikan serta diwujudkan oleh orang-orang yang berkompeten di dalam dunia pendidikan, khususnya kepala sekolah sebagai pemimpin

dan top leader dalam satuan pendidikan tersebut perlu mawasdiri sejauh mana mereka memberikan kesejahteraan guru dan karyawan yang ada dilingkungannya, karena jika kepuasan kerja guru tinggi, maka mereka akan bekerja dengan semangat dan loyalitas yang tinggi pula, sehingga proses pembelajaran akan berjalan dengan efektif dan efisien, secara otomatis kualitas dan kuantitas pembelajaran yang ada pada satuan pendidikan yang diembannya akan mendapat suatu kemajuan yang pesat yang pada akhirnya menghasilkan generasi muda yang memiliki tanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan orang lain.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis statistik penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1.  $H_0 : \rho_{y_1} = 0$  maka  $H_i : H_0 : \rho_{y_1} \neq 0$
2.  $H_0 : \rho_{y_2} = 0$  maka  $H_i : H_0 : \rho_{y_2} \neq 0$
3.  $H_0 : \rho_{y_3} = 0$  maka  $H_i : H_0 : \rho_{y_3} \neq 0$

### C. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian adalah guru Pegawai Negeri Sipil guru tetap yayasan dilingkungan UPTD Pendidikan Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 115 guru. Dari 115 populasi diperoleh sampel sebesar 89 guru. Sumber data adalah data primer. Pengukuran variabel menggunakan

skala likert. Penelitian adalah penelitian eksplanatori. Analisis data menggunakan regresi liner berganda.

## D. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

#### Persamaan Regresi

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui kontribusi variabel kepemimpinan supervisikepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Hasil pengolahan dengan program SPSS 16.00 dapat disusun rumus sebagai berikut.

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Uraian	Konstanta	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Kesimpulan
Uji Parameter Penduga:				
b (koefisien regresi)	36,776	0,701	0,131	Berperengaruh
t <sub>hitung</sub>		11,121	3,088	
Signifikansi (P)		0,000	0,002	
F Signifikansi (P)	76,324 0,000			Berperengaruh
R <sup>2</sup>	0,527			

Hasil pengujian diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $\hat{Y} = 36,776 + 0,701 X_1 + 0,131 X_2$ .

Berdasarkan pada persamaan regresi berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- a.  $\alpha = 36,776$ , artinya apabila variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, dalam keadaan tetap/konstan maka besar nilai kepuasan kerja guru sebesar 36,776 satuan.
- b.  $b_1 = 0,701$ , nilai koefisien regresi untuk variabel supervisi kepala sekolah sebesar 0,701 dengan parameter positif, sehingga diketahui bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel supervisi kepala sekolah sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,430.
- c.  $b_2 = 0,131$ , nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja guru sebesar 0,131 dengan parameter positif, sehingga diketahui bahwa setiap terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja guru sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,131.

### Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui kontribusi antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru, secara simultan atau bersama-sama (serentak) maka digunakan uji F. Adapun berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan

program SPSS 16.00 *for windows*, diperoleh hasil uji F sebagai berikut.

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	899.398	2	449.699	76.324	.000 <sup>a</sup>
Residual	807.202	137	5.892		
Total	1706.600	139			

Berdasarkan pada hasil uji F di atas dengan menggunakan *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 maka diketahui bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru secara serentak. Hal ini dikarenakan besar nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05. dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $76,324 > F_{tabel}$  sebesar 3,23.

Uji Ketepatan Parameter Penduga (Uji t)  
 Untuk mengetahui kontribusi antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru secara parsial, maka digunakan uji t. Adapun berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS 16.00 for windows*, diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

## Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.776	5.198		7.075	.000
Supervisi Kepala Sekolah	.701	.063	.666	11.121	.000
Motivasi Kerja	.131	.043	.185	3.088	.002

Berdasarkan pada hasil uji t di atas dengan menggunakan *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 maka diketahui bahwa supervisi kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan besar nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel supervisi kepala sekolah adalah variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru dibanding dengan variabel motivasi kerja, karena variabel supervisi kepala sekolah mempunyai nilai beta serta nilai signifikansi rendah dibanding variabel motivasi kerja guru. Adapun nilai t hitung variabel motivasi kerja 3,088, dan signifikansinya  $0,002 < 0,05$ . Berdasarkan analisis tersebut, maka hipotesis terbukti.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )** Koefisien determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh

variasi dalam variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam persentase. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut.

Koefisien determinasi variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja secara bersama-sama 0,527 ini menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja guru sebesar 52,7%. Sedangkan sisanya sebesar 37,3% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak terdapat di dalam model atau tidak penulis teliti, dengan demikian penggunaan variabel independen (supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru) pada penelitian ini sudah cukup tepat, karena pengaruhnya lebih dari 50%.

## Pembahasan

### Hubungan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji t untuk

variabel supervisi kepala sekolah nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,552 dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan perhitungan tersebut variabel supervisi kepala sekolah mempunyai kontribusi (pengaruh) secara individu (masing-masing) terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis pengaruh variabel supervisi kepala sekolah terhadap variabel kepuasan kerja guru menunjukkan ada pengaruh yang sangat signifikan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya, yaitu 0,000. Di samping itu, nilai  $t$  hitung menunjukkan angka atau arah positif yang menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah meningkatkan kepuasan kerja secara positif.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Bafadal (2004) yang mengemukakan bahwa supervisi adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran, sehingga guru akan cakap dalam menjalankan tugasnya. Kecakapan yang diperoleh guru tersebut akan menjadi modal utama bagi guru dalam mengajar. Ketika guru sudah merasa mampu dan cakap dalam menjalankan tugasnya, maka guru akan merasa puas, karena guru mampu menjalankan amanah sesuai dengan profesinya tersebut.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat Sahertian (2004: 56), bahwa

supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru bertujuan untuk memelihara (*maintain*) atau mengubah pelaksanaan kegiatan di sekolah yang langsung berpengaruh terhadap proses mengajar guru dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang disupervisi akan mendapatkan pengalaman mengajar sesuai arahan supervisor. Sehingga, guru mendapat pengalaman baru di dalam mengajar yang sesuai dengan instruksi supervisor. Pengalaman dan pengetahuan teknik mengajar ini akan meningkatkan pelayanan guru terhadap siswa. Ketika guru merasa mampu memberikan layanan terbaik bagi siswa, dengan teknik dan metode mengajar yang telah disupervisi, maka guru akan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Secara teoritis pun, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Burhanuddin (2004: 102), bahwa supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Semakin cakap seorang pemimpin dalam membantu kendala guru maka akan meningkatkan persepsi guru tersebut terhadap figur kepemimpinan menjadi lebih baik lagi, yang akan dengan sendirinya guru pun akan merasa senang dan puas dipimpin oleh seorang pimpinan yang

cakap dan tanggap akan segala permasalahan yang ada dalam ruang lingkup sekolah.

### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang**

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,696 dan nilai probabilitas sebesar  $0,008 < 0,05$ . Maka berdasarkan perhitungan tersebut variabel motivasi kerja guru mempunyai kontribusi (pengaruh) secara individu (masing-masing) terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil analisis penelitian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dilihat dari arah pengaruhnya, maka variabel motivasi kerja memiliki nilai negatif, yaitu -2,696. Arti arah negatif tersebut bahwa, motivasi kerja berlawanan arah dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi kerja guru SD di UPTD Kecamatan Pedurungan tidak memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Analisis yang dapat diberikan dalam menjawab hal tersebut di atas adalah: (a) guru merasa bahwa motivasi yang dimiliki tidak sebanding dengan harapan akan imbalan yang akan diperoleh guru, harapan yang akan

mendapatkan imbalan yang tidak sesuai harapan ini menyebabkan tidak diperolehnya kepuasan kerja guru, (b) motivasi kerja guru tidak didukung oleh pemberian fasilitas, sehingga guru yang memiliki motivasi kerja tinggi pun akhirnya akan terbentur pada fasilitas yang diberikan sekolah pada guru dalam mengajar yang tidak sesuai harapan, sehingga menyebabkan hilangnya kepuasan kerja guru, dan (c) motivasi kerja guru tidak mendapatkan dukungan konkret dari pembuat kebijakan dengan memberikan suatu penghargaan, sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja guru hilang.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja adalah negatif dalam mempengaruhi kepuasan kerja secara teoritis bertentangan dengan teori motivasi sendiri, bahwa secara teoritis motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Teori motivasi yang telah mendapat banyak perhatian pada masa lalu dikembangkan oleh Abraham Maslow (dalam Handayani, 2006: 102), menyatakan bahwa kebutuhan manusia dalam hirarki kebutuhan, bahwa motivasi manusia berhubungan dengan lima kebutuhan, yaitu (1) kebutuhan fisik (*physiological need*), (2) kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan (*security of safety need*), (3) kebutuhan bermasyarakat (*social need*), (4) kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*esteem need*)

(5) kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*self actualization need*).

Sesuai teori yang dikembangkan Maslow di atas dapat disimpulkan bahwa semakin besarnya motivasi seseorang untuk bekerja dan diimbangi dengan pencapaian ditempat kerjanya maka dengan sendirinya orang tersebut akan merasa terpuaskan. Motivasi kerja secara ringan dapat diartikan sebagai suatu alasan seseorang untuk bekerja, yang sudah tentu dengan harapan usahanya akan membuahkan hasil dari harapannya bekerja tersebut sehingga apabila harapannya sudah terpenuhi maka orang tersebut akan merasa terpuaskan. Namun, dalam penelitian ini tidak demikian, bahwa motivasi kerja memberikan arah berlawanan dalam mempengaruhi rasa kepuasan kerja guru SD di UPTD Pendidikan kecamatan Pedurungan kota Semarang.

### **Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang**

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru menurut persepsi guru SD di kecamatan Pedurungan kota Semarang. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 49,787 dan nilai probabilitas 0,000 sehingga secara bersama-sama variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja

guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh  $R^2$  sebesar 0,286 ini menunjukkan bahwa variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja guru sebesar 28,6%. Sedangkan sisanya sebesar 71,4% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak terdapat di dalam model atau tidak penulis teliti, dengan demikian penggunaan variabel independen (supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru) pada penelitian ini sudah cukup tepat. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel kepuasan kerja tidak signifikan, karena pengaruhnya dibawah 50%.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin

dan pengikut berinteraksi. Semakin baik persepsi guru atas kepemimpinan dari kepala sekolah, guru akan merasa bangga dan puas menjadi bawahan dari pimpinannya. Seringkali dijumpai dalam suatu organisasi maupun instansi dimana seorang pimpinan tidak dapat memenejemeni bawahan (tidak dapat memimpin) sehingga menimbulkan perasaan kurang hormat dari para bawahannya yang berakibatkan menurunnya kinerja bawahannya menjadi tidak optimal dan terkesan malas-masalan dalam bekerja dan kendurnya tingkat kedisiplinan.

## E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru, hal ini ditunjukkan dengan perolehan hasil uji t dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Arah hubungan adalah negatif, yaitu motivasi

kerja berpengaruh negatif dalam setiap peningkatan kepuasan kerja guru.

3. Terdapat hubungan yang signifikan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru secara simultan ditunjukkan dengan perolehan hasil uji F dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang. 2008. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru BPK Penabur Jakarta. <http://paul02583.files.wordpress.com/2007/11/001-0161.pdf>. Diakses 18 Desember 2011.
- Atmodiwirio dan Soeranto Totosiswanto. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Semarang: Adhi Waskita.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, Yusak. 2004. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Davis, K dan JW. Newstrom. 2004. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.

- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnely, Jr. 2007. *Organisasi dan Manajemen Pendidikan, Struktur dan Proses*. Terjemahan Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Hanafi. 2007. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemkab. Banyumas". (<http://pasca-unsoed.or.id/adm/data/Smart%20edisi%202%20Srieyono.pdf>). Diakses 21 Januari 2012.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kompas. 2012. "Kinerja Pengawas Dikeluhkan Guru. (<http://kompas-edukatif/kinerjapengawasrendah/5052013>.) Akses 12 Januari 2013.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Penerjemah Erly Suandy. Buku 1. Edisi ke- 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ma'sum, Syukran. 2008. "Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pusat Universitas Mataram." <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/disertasi/article/view/951>. Diakses 18 Januari 2012.
- Muhammad, Arni. 2006. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nor, Azura Binti Mohd. 2004. "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru dalam Bidang Teknik dan Vokasional berdasarkan Teori Maslow di Sekolah Akademik di Daerah Pasir Puteh, Kelantan". *Disertasi*. Universitas Teknologi Malaysia.
- Pidarta, Made. 2006. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks.
- Sahertian, Piet A. dan Ida Aleida Sahertian. 2004. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Setiaji, Bambang. 2006. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.