

**PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU  
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR (SD)  
DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh  
Neneng Apriliana  
NIM 11101241041

**PROGAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
MEI 2015**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi yang berjudul “PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL” ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 2 April 2015

Pembimbing,

Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd.  
NIP 19610614 198702 1 001

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan ini adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 2 April 2015  
Yang menyatakan,



Neneng Apriliana  
NIM 11101241041

## PENGESAHAN


Skripsi yang berjudul “PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL” yang disusun oleh Neneng Apriliana, NIM 11101241041 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 April 2015 dan dinyatakan lulus.

### DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd.	Ketua Penguji		29-4-2015
Mada Sutapa, M. Si.	Sekretaris Penguji		29-4-2015
Hermanto, M. Pd.	Penguji Utama		24-4-2015

Yogyakarta, 07 MAY 2015  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



  
Dr. Haryanto, M. Pd.  
NIP 19600902 198702 1 001

## **MOTTO**

“Kepuasan terletak pada usaha, bukan pada hasil. Berusaha dengan keras adalah kemenangan yang hakiki.”

(Mahatma Gandhi)

“Hanya ada satu bukti dari kemampuan, yaitu tindakan”

(Marie Von Abner Eschenbach)

“Semua kesuksesan panjang dibangun di atas hubungan manusia yang harmonis.”

(Napoleon Hill)

“Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan.”

(Terjemahan Q.S Al Insyirah: 5)

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT, sehingga karya ini telah terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

- a. Orang tuaku tercinta yang selalu menyayangi, mencintai dan memotivasiku
- b. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta
- c. Nusa, Bangsa dan Agama

# **PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KEPUASAN KERJA GURU SD DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL**

Oleh  
Neneng Apriliana  
NIM 11101241041

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul; (2) pengaruh hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul; serta (3) pengaruh supervisi pengawas dan hubungan kerja guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Gunungkidul.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian studi korelasional. Populasi penelitian terdiri dari 167 guru dengan sampel penelitian sebanyak 117 guru. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling* berdasarkan jumlah guru di setiap sekolah. Teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup model *rating scale* untuk semua variabel. Uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menguji validitas isi dan butir yang dihitung dengan rumus korelasi *product moment*, sedangkan uji reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis regresi ganda dua prediktor pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD dengan sumbangan efektif sebesar 14,1%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD dengan sumbangan efektif sebesar 14,3%; serta (3) supervisi pengawas dan hubungan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD dengan sumbangan efektif sebesar 28,4%, sedangkan 71,6% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *supervisi pengawas, hubungan kerja guru, kepuasan kerja guru SD*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
2. Wakil Dekan 1 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kelancaran dalam pelayanan akademik.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Progam Studi Manajemen Pendidikan yang telah memberikan kelancaran dalam pelayanan akademik.
4. Bapak Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan waktu, bimbingan, pengarahan, ide, kritik dan saran selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Hermanto, M. Pd. selaku penguji utama yang telah memberikan saran dalam ujian skripsi.
6. Bapak Mada Sutapa, M. Si. selaku sekretaris penguji yang telah memberikan saran dalam ujian skripsi.
7. Seluruh dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
8. Orang tua tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, dan memberikan bantuan baik secara moril maupun materiil kepada penulis.



9. Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul yang telah memberikan izin penelitian.
10. Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk mengisi angket penelitian.
11. Sahabatku tersayang, Wulandari dan Argian Winingrum terimakasih telah membantu dan selalu memberikan semangat dan motivasi.
12. Teman-teman Manajemen Pendidikan Kelas A angkatan 2011 yang sama-sama berjuang, terimakasih atas kebersamaan, kekeluargaan, dan keceriaan yang diberikan.
13. Teman-teman Kopma UNY (Asisten 2013) terimakasih atas dukungan dan kebersamaan yang diberikan.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan para pembaca.

Yogyakarta, 2 April 2015  
Penulis,



Neneng Apriliana

## DAFTAR ISI

	hal
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b>	
A. Kepuasan Kerja Guru.....	14
1. Definisi Kepuasan Kerja Guru.....	14
2. Indikator Kepuasan Kerja .....	15
3. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	18
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
B. Supervisi Pendidikan.....	26
1. Pengertian Supervisi Pendidikan .....	26
2. Tujuan Supervisi Pendidikan .....	27
3. Fungsi Supervisi Pendidikan.....	29

4. Teknik Supervisi Pendidikan .....	30
C. Supervisi oleh Pengawas .....	32
1. Pengertian Pengawas Sekolah.....	32
2. Tugas dan Tanggungjawab Pengawas sebagai Supervisor .....	34
3. Kompetensi Pengawas Sekolah Dasar .....	37
4. Keterampilan Supervisor Pendidikan .....	42
5. Dimensi Pelaksanaan Supervisi Pengawas .....	46
D. Hubungan Kerja Guru .....	48
1. Definisi Hubungan Kerja Guru .....	48
2. Macam-Macam Hubungan Kerja Guru.....	49
3. Maksud dan Tujuan Hubungan Kerja .....	52
4. Prinsip Hubungan Kerja.....	53
5. Pentingnya Komunikasi dalam Hubungan Kerja .....	54
E. Hasil Penelitian yang Relevan.....	56
F. Kerangka Pikir.....	58
G. Hipotesis Penelitian .....	61

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	62
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	62
C. Variabel Penelitian.....	62
D. Definisi Operasional .....	63
E. Populasi dan Sampel Penelitian .....	65
F. Teknik Pengumpulan Data.....	68
G. Instrumen Penelitian .....	68
H. Uji Instrumen Penelitian .....	70
I. Teknik Analisis Data.....	74
1. Statistik Deskriptif .....	74
2. Pengujian persyaratan Analisis .....	75
3. Uji Hipotesis .....	77

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	83
---------------------------	----

1. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	83
2. Analisis Data .....	84
a. Statistik Deskriptif .....	84
b. Uji Prasyarat Analisis .....	103
c. Uji Hipotesis .....	105
B. Pembahasan .....	113
1. Pengaruh Supervisi Pengawas terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul .....	113
2. Pengaruh Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul .....	116
3. Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul .....	118
C. Keterbatasan Penelitian .....	120
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	122
B. Saran .....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>124</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>130</b>

## DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Besar Sampel Penelitian .....	67
Tabel 2. Kisi – Kisi Variabel Penelitian .....	69
Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen .....	72
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen .....	73
Tabel 5. Batasan Kategorisasi .....	74
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja Guru SD .....	86
Tabel 7. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kepuasan Kerja Guru SD .	87
Tabel 8. Pedoman Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD.....	88
Tabel 9. Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD.....	89
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Data Supervisi Pengawas .....	92
Tabel 11. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Supervisi Pengawas .....	93
Tabel 12. Pedoman Kategorisasi Supervisi Pengawas .....	94
Tabel 13. Kategorisasi Supervisi Pengawas .....	95
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Data Hubungan Kerja Guru.....	98
Tabel 15. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Hubungan Kerja Guru.....	100
Tabel 16. Pedoman Kategorisasi Hubungan Kerja Guru SD.....	101
Tabel 17. Kategorisasi Hubungan Kerja Guru SD.....	101
Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	103
Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	104
Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas .....	105
Tabel 21. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Supervisi Pengawas terhadap Kepuasan Kerja Guru SD .....	106
Tabel 22. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD .....	107
Tabel 23. Rangkuman Hasil Regresi Ganda Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD .....	109
Tabel 24. Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif .....	111

## DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian .....	61
Gambar 2. Grafik distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru SD.....	86
Gambar 3. Diagram Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD.....	89
Gambar 4. Grafik Distribusi Frekuensi Supervisi Pengawas.....	92
Gambar 5. Diagram Kategorisasi Supervisi Pengawas.....	95
Gambar 6. Grafik Hubungan Kerja Guru SD .....	99
Gambar 7. Diagram Kategorisasi Hubungan Kerja Guru SD.....	102

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
<b>Lampiran 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....</b>	<b>131</b>
A. Angket Pengujian Instrumen Penelitian .....	132
B. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Instrumen .....	142
C. Uji Validitas .....	145
D. Uji Reliabilitas .....	147
<b>Lampiran 2 Hasil Penelitian .....</b>	<b>149</b>
A. Angket Penelitian .....	150
B. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian .....	159
C. Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Guru SD .....	162
D. Analisis Statistik Deskriptif Supervisi Pengawas .....	166
E. Analisis Statistik Deskriptif Hubungan Kerja Guru .....	170
F. Uji Normalitas .....	174
G. Uji Linearitas .....	176
H. Uji Multikolinearitas .....	177
I. Pengujian Hipotesis .....	178
1. Hipotesis 1 Pengaruh Supervisi Pengawas terhadap Kepuasan Kerja Guru SD .....	178
2. Hipotesis 2 Pengaruh Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD .....	179
3. Hipotesis 3 Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja SD .....	181
4. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif .....	183
<b>Lampiran 3 Surat Perizinan Penelitian .....</b>	<b>186</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang penting di dalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 tentang Guru dan Dosen, “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.” Berdasarkan peraturan tersebut, guru berperan di dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik melalui pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas guru tersebut bertujuan untuk membekali peserta didik agar memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Guru berperan penting di dalam proses pendidikan, oleh karena itu kebutuhan guru perlu mendapat perhatian. Guru perlu mendapat pembinaan dan fasilitas di dalam bekerja sehingga kebutuhan guru terpenuhi. Apabila kebutuhan guru terpenuhi maka guru akan merasa puas di dalam bekerja. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja guru, dan baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak terhadap kualitas pembelajaran. Hasil penelitian Ferdinandus Apri (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pembelajaran dengan kontribusi



sebesar 36,8 % dan sumbangan efektif sebesar 18,12%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kualitas pembelajaran.

Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara yang diharapkan dengan yang diperoleh oleh guru dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan berbagai aspek pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja maupun pengawasan dari atasan. Oleh karena itu, kepuasan kerja seseorang memiliki berbagai dimensi, dalam arti seseorang bisa puas dengan aspek satu, namun tidak puas dengan aspek yang lain.

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru akan berdampak pada produktivitas kerja guru, ketidakhadiran dan keluarnya guru serta kesehatan guru (Edy Sutrisno, 2009: 80-82). Guru yang memiliki kepuasan kerja akan bangga dengan profesi yang dimiliki dan bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Dengan demikian, guru mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mampu menunjukkan keterampilan dan kemampuannya. Sebaliknya, guru yang tidak memiliki kepuasan kerja maka akan malas bekerja, bekerja atas kemauan sendiri sehingga kualitas pembelajaran rendah, banyak mengeluh, indiscipliner guru, dan memiliki gejala negatif lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 118), pegawai yang kurang puas memiliki tingkat ketidakhadiran (absen) tinggi dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Menurut Dhani (2013) hasil survei mengenai tingkat absensi di berbagai negara, Indonesia menempati peringkat keenam dengan presentase ketidakhadiran tertinggi 18%. Alasan ketidakhadiran guru di Indonesia karena sakit yang

merupakan alasan sah. Ketidakhadiran guru di sekolah juga terjadi di Kabupaten Merauke. Seperti yang diberitakan di media online (Redaksi Binpa, 2014) yang intinya ketidakhadiran guru di Kabupaten Merauke 2 tahun terakhir mencapai 40% lebih.

Berdasarkan hasil kajian tentang tingkat ketidakhadiran guru sekolah dasar dan dampaknya terhadap siswa oleh Philip Suprastowo (2013: 42-44) ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran guru SD mencapai 6% dan tingkat ketidakhadiran guru PNS lebih tinggi dibandingkan dengan guru non PNS. Penyebab utama ketidakhadiran karena tugas dinas dan berbagai kepentingan. Namun demikian di dalam hasil kajian tersebut masih ditemukan penyebab guru tidak hadir karena menjalani hukuman (skorsing) sebesar 2,38%, mengajar pada waktu yang berbeda dengan jadwal sebesar 2,38%, diperkirakan datang terlambat (akan datang) sebesar 2,38%, ditugaskan melaksanakan tugas yang tidak terkait tugas 1,19%, dan pulang terlalu cepat 1,19%.

Selain kedisiplinan di dalam kehadiran, hal lain yang menunjukkan bahwa guru belum memiliki kepuasan kerja yaitu kedisiplinan guru di dalam proses pembelajaran. Kenyataan di lapangan, masih ada guru yang belum melakukan persiapan pembelajaran dengan baik, terlambat masuk kelas, mengakhiri kegiatan pembelajaran sebelum waktu selesai. Bahkan, karena frustrasi dengan pekerjaan dan tuntutan profesi, guru melakukan tindakan bunuh diri. Seperti yang dikabarkan dalam media online (Anonim, 2014) yang intinya seorang guru PNS di Ngawi mengakhiri hidupnya dengan gantung diri karena diduga mengalami permasalahan saat mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG)

selama 10 hari di Malang Jawa Timur dan merasa takut tidak lulus sertifikasi guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru belum sepenuhnya memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja telah dilakukan oleh pemerintah. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah pemberian tunjangan sertifikasi bagi guru. Pemberian tunjangan tersebut diharapkan menjadi motivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya dan lebih bersemangat di dalam bekerja. Namun berdasarkan laporan Surya Muchsin (2013) kualitas sejumlah guru PNS SD di Pamekasan yang memperoleh tunjangan sertifikasi justru malas mengajar. Banyak guru PNS melimpahkan tugasnya kepada guru tidak tetap (GTT) dan honorer. Hal serupa juga terjadi di Kabupaten Tanggamus, berdasarkan laporan Sulaiman (2014) bahwa DPRD Kabupaten Tanggamus menyoroti kualitas mengajar guru PNS SD di sejumlah daerah terpencil yang memperoleh tunjangan sertifikasi tetapi malas mengajar dan melimpahkan tugasnya kepada guru tidak tetap (GTT). Sejumlah warga masyarakat juga mengeluhkan kinerja guru di daerah terpencil tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana hasil penelitian Yun Herdi (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Guru “Studi Kasus Guru Honorer Daerah SDN 05 dan 02 Teras Terunjam Mukomuko” dengan enam bentuk kepuasan kerja yaitu, kepuasan kerja ditinjau dari segi gaji, kepuasan kerja dilihat dari minat terhadap kerja, kepuasan kerja ditinjau dari pengawasan dari pihak sekolah

maupun dari pihak dinas Diknas, kepuasan kerja ditinjau dari segi promosi atau peningkatan karir, kepuasan kerja ditinjau dari hubungan kerja yang terdapat di lingkungan kerja, kepuasan kerja ditinjau dari sarana dan prasarana. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru khususnya guru honorer daerah dapat dikatakan sudah cukup baik meskipun masih ada sebagian kecil guru honorer daerah tersebut yang masih merasakan belum puas. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, tingkat kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti minat kerja, pengawasan dari sekolah dan dinas, promosi, hubungan kerja serta sarana dan prasarana.

Guru sebagai pendidik profesional perlu meningkatkan profesionalisme guru di dalam bekerja. Salah satu upaya peningkatan kualitas kerja guru dilakukan melalui pengawasan dan pembinaan yang terus menerus dan berkelanjutan. Kegiatan pengawasan dan pembinaan tersebut dilakukan oleh atasan yang bertujuan untuk memberikan pengarahan kepada bawahan agar bekerja lebih baik. Pengawasan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja bawahan dan pada akhirnya kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan meningkat.

Pengawasan sering disebut supervisi di dalam konteks persekolahan. Supervisi dapat dilakukan oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas yang menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk membina dan mengawasi satuan pendidikan. Supervisi pendidikan merupakan pembimbingan dari kepala sekolah dan atau pengawas kepada guru untuk memperbaiki situasi belajar mengajar. Menurut hasil penelitian Aisyah A.R., Ramli Manarus, & Hakimah Sidik (1996), ada hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan

kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berarti bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan guru di dalam bekerja. Apabila supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas dapat meningkatkan profesionalisme guru maka kepuasan kerja guru dapat meningkat.

Namun, berdasarkan pendapat Sagala (2010: 89) guru merasa bahwa kinerja pengawas adalah melakukan penilaian atas kinerja guru berdasarkan perspektif administrasi. Pengawas bukan memberikan bantuan untuk meningkatkan kapasitas atau kemampuan guru dalam melaksanakan tugas. Hal ini berakibat muncul perilaku guru yang takut kepada atasan, tidak berani berinisiatif, bersikap menunggu instruksi, dan bersikap birokratis. Berdasarkan pendapat tersebut, maka kegiatan supervisi bukan meningkatkan kapasitas guru, tetapi justru menimbulkan beban bagi guru.

Kegiatan supervisi merupakan pembinaan untuk meningkatkan kapasitas guru. Pengawas memberikan pembinaan kepada guru terkait permasalahan yang dialami oleh guru. Pembinaan yang baik adalah tidak mencari-cari kesalahan bawahan. Perhatian dan hubungan yang baik dalam kegiatan supervisi akan mempengaruhi keberhasilan kegiatan supervisi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja guru. Meskipun dari segi pengertian supervisor merupakan orang yang ‘super’, sikap yang sesuai dengan harapan guru akan mempengaruhi kepuasan guru. Menurut Tim Dosen AP UPI (2008: 321-322) sifat –sifat yang dikehendaki ‘survisee’ antara lain tidak terlalu mencari-mencari

kesalahan, dapat mengajak dan menimbulkan rasa ingin tahu serta kritis dan bersifat membangun dan dapat memberikan saran-saran.

Sifat-sifat tersebut akan mampu menimbulkan komunikasi dua arah antara guru dan pengawas, sehingga guru akan terbuka terkait masalah yang dihadapi dalam bekerja. Sebaliknya, apabila pengawas mencari-cari kesalahan, menganggap bahwa dirinya paling mampu, dan kegiatan supervisi hanya berorientasi pada administrasi maka bagi guru yang tidak mampu akan merasa khawatir, takut, dan terbebani. Sehingga guru menunjukkan sikap-sikap seperti malas bekerja, semangat kerja rendah, indisipliner guru, dan frustrasi.

Selain itu, pemahaman permasalahan yang dialami guru oleh pengawas berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan supervisi yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja guru. Supervisi yang tidak sesuai dengan kebutuhan guru menjadikan kegiatan pembinaan kurang diminati oleh guru. Sebagaimana menurut Fathurrohman & AA Suryana (2011: 151) yang secara ringkas bahwa bantuan yang tidak sesuai dengan kebutuhan guru jika tidak ditolak maka bantuan tersebut kurang diminati dan dihargai oleh guru-guru dan dianggap sebagai kegiatan yang mengganggu kegiatan guru. Hal tersebut secara tidak langsung akan memunculkan sikap seperti malas atau menganggap supervisi hanya kegiatan rutinitas dan formalitas.

Pelaksanaan pekerjaan guru tidak dapat terlepas dari hubungan dengan kepala sekolah maupun dengan guru lain (rekan kerja). Komunikasi dan kerjasama yang baik merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan di dalam menciptakan kepuasan kerja guru. Sebagaimana hasil penelitian Matalia (2012: 185) yang

menunjukkan bahwa hubungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Interaksi guru dan komunikasi guru merupakan rantai koordinasi antara guru dengan kepala sekolah maupun antara guru dengan guru sehingga tercipta hubungan kerja.

Hubungan kerja guru di dalam sekolah dapat terlihat dari adanya hubungan kerja antara rekan kerja (sesama guru) dan dengan atasan (kepala sekolah). Menurut hasil penelitian Muhammad Zainur Roziqin (2010: 96), kondisi faktual dari rekan kerja bisa dilihat dari pola hubungan yang terjadi antara sesama rekan kerja yang ada dan pola kerjasama yang terbangun. Sedangkan, kondisi faktual dari hubungan dengan pimpinan terlihat dari bimbingan dari atasan dan adanya penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai alat untuk merangsang tumbuhnya kinerja pegawai.

Kepuasan kerja guru akan meningkat apabila guru memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung. Sebagaimana hasil penelitian Gemma Bateman (2009: 29) yang intinya dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara dukungan rekan kerja dengan kepuasan kerja. Adanya dukungan antar guru, maka guru dapat saling berdiskusi, bertukar pendapat terkait permasalahan yang dihadapi baik yang menyangkut kehidupan pribadi maupun terkait pembelajaran. Adanya komunikasi yang baik dari atasan akan membuat guru merasa diakui di dalam organisasi dan menghindari terjadinya konflik antara guru dengan kepala sekolah. Dengan demikian, terjalin hubungan kerja yang harmonis antar warga sekolah.

Hubungan kerja yang tidak harmonis akan berdampak pada warga sekolah, terutama peserta didik. Seperti yang terjadi di Kendari siswa terlantar karena

konflik guru dengan kepala sekolah dikarenakan kepala sekolah dinilai otoriter dan tidak menjunjung tinggi kode etik pengajar di sekolah (Wid, 2013). Konflik yang terjadi antara guru dan kepala sekolah menunjukkan bahwa belum terjalin komunikasi dan kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah. Konflik tersebut, juga dapat terjadi di sekolah-sekolah lain.

Perilaku atasan dalam hal ini kepala sekolah merupakan faktor utama kepuasan. Kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Sebagaimana hasil penelitian Ahmad Fauzi (2010: 286) yang intinya bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja guru ditingkatkan dengan memperhatikan guru-guru, memberikan penghargaan dan memberikan kesempatan untuk maju. Selain itu, kepuasan kerja guru akan meningkat apabila kepala sekolah bersikap ramah dan dapat memahami guru, memberikan pujian, mendengarkan pendapat, dan saling menghormati.

Berdasarkan pada observasi dan wawancara pendahuluan dengan kepala sekolah dan guru di beberapa SD di Kecamatan Tepus masih ditemui guru yang malas, hadir hanya 3 kali dalam seminggu, masih ada yang belum puas dengan profesinya, belum puas terhadap sarana dan prasarana sekolah, belum melakukan persiapan pembelajaran, keluar dan masuk kelas tidak tepat waktu, serta mengeluh terutama keluhan terhadap perubahan kurikulum 2013. Selain itu, masih ada guru yang tidak memanfaatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

Beberapa guru di SD Kecamatan Tepus masih ada yang merasa khawatir terhadap supervisi yang dilakukan oleh pengawas dan takut apabila administrasi



pembelajaran tidak lengkap ketika disupervisi sehingga ada yang merasa terbebani. Selain itu, intensitas kunjungan pengawas yang jarang sehingga pembinaan yang dilakukan oleh pengawas juga kurang. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gunungkidul, pada tahun 2014 di SD UPT Kecamatan Tepus hanya ada satu pengawas, sehingga pelaksanaan pengawasan di beberapa SD di Kecamatan Tepus dilaksanakan oleh pengawas dari UPT lain yang masih kekurangan jumlah sekolah binaan.

Adapun yang berkaitan dengan hubungan kerja guru SD di Kecamatan Tepus secara umum hubungan kerja guru dengan kepala sekolah maupun guru lain terjalin dengan baik. Guru dengan guru lain maupun dengan kepala sekolah saling mendukung sehingga tidak terjadi *gap-gap*. Namun, masih ada guru yang selisih pendapat dengan kepala sekolah, misal terkait dengan pembagian tugas mengajar yang diberikan oleh kepala sekolah yang pada akhirnya tugas dari kepala sekolah tidak dilaksanakan. Selain itu, apresiasi atau penghargaan dari kepala sekolah kepada guru juga dirasa belum ada.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa sikap-sikap yang ditunjukkan oleh guru di dalam bekerja tersebut dimungkinkan karena harapan-harapan guru di dalam bekerja belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga guru kurang senang di dalam bekerja. Sedangkan, faktor pengawas yang kurang menyebabkan pembinaan terhadap guru kurang optimal. Namun, tetap didukung oleh hubungan kerja yang harmonis antara guru dengan kepala sekolah maupun guru lain. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang

“Pengaruh supervisi pengawas dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Harapan-harapan guru di dalam bekerja belum sepenuhnya terpenuhi sehingga menunjukkan sikap-sikap indiscipliner kerja.
2. Supervisi pengawas terhadap guru-guru belum sepenuhnya sesuai dengan harapan guru-guru sehingga menimbulkan beban dan sikap takut serta khawatir guru.
3. Kinerja pengawas yang kurang maksimal dikarenakan jumlah pengawas yang kurang.
4. Kunjungan pengawas ke sekolah relatif jarang sehingga pembinaan yang dilakukan kurang maksimal.
5. Hubungan guru dengan kepala sekolah belum sepenuhnya terjalin dengan baik sehingga masih terjadi selisih pendapat.
6. Belum ada apresiasi atau penghargaan dari kepala sekolah terhadap guru.

## **C. Batasan Masalah**

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sangat luas, oleh karena karena itu penulis membatasi masalah yang akan diteliti secara mendalam, yaitu :

(1) masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru SD: tertarik terhadap

pekerjaan, nyaman dalam bekerja, antusias dalam bekerja, kemauan mengembangkan diri; (2) masalah yang berkaitan dengan supervisi pengawas: intensitas tatap muka, teknik supervisi yang digunakan, prosedur supervisi dan sikap pengawas; (3) masalah yang berkaitan dengan hubungan kerja guru: hubungan dengan kepala sekolah dan hubungan guru dengan guru lain (rekan kerja) di sekolah.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus?
2. Seberapa besar pengaruh hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus?
3. Seberapa besar pengaruh supervisi pengawas dan hubungan kerja guru secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus.
2. Pengaruh hubungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus.
3. Pengaruh supervisi pengawas dan hubungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoretik**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, terutama manajemen personalia pendidikan, yang berhubungan dengan supervisi pengawas, hubungan kerja, dan kepuasan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi sekolah**

- 1) Sebagai informasi untuk bahan perbaikan mengenai supervisi pengawas, hubungan kerja, dan kepuasan kerja guru SD dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- 2) Sebagai informasi untuk evaluasi mengenai hubungan kerja antar guru maupun antara guru dengan kepala sekolah dalam menciptakan kepuasan kerja bagi guru.

#### **b. Bagi Dinas Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pembinaan mengenai pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pengawas dan sebagai informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan dalam upaya pemberian layanan pendidikan, khususnya layanan supervisi pengawas.

#### **c. Bagi pengawas sekolah**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengawas untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan kepala sekolah.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kepuasan Kerja Guru**

##### **1. Definisi Kepuasan Kerja Guru**

Menurut Tiffin (Moh. As'ad, 1995: 104), "kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan." Davis (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013: 117) menyatakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*", yang diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Pendapat lain disampaikan oleh Blum (Moh. As'ad, 1995: 104) bahwa "kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja."

Sumber-sumber kepuasan kerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek. Berdasarkan pendapat Hasibuan (2009: 202), secara ringkas kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Selanjutnya kepuasan kerja

kombinasi merupakan kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas dengan pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan, Edy Sutrisno (2009: 74) memberikan pengertian dan batasan tentang kepuasan kerja yang dapat diringkas sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional tersebut merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas atau tidak puas.
- 2) Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh guru di dalam bekerja karena memperoleh sesuatu yang diharapkan yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun faktor di luar pekerjaan.

## **2. Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja guru dapat dilihat dari sikap guru di dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2009: 202) sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan apabila seseorang memiliki kepuasan kerja maka moral kerja, kedisiplinan, dedikasi, kecintaan, dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Hubungan kepuasan kerja dan kedisiplinan menurut Hasibuan (2009: 202) yaitu bahwa "...jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah." Sedangkan, hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dijelaskan oleh T. Hani Handoko (2000: 195) sebagai berikut:

...prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka. Dilain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi.

Berdasarkan pendapat tersebut, apabila seseorang memiliki prestasi maka akan memperoleh penghargaan sehingga memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga akan meningkatkan prestasi seseorang. Apabila seseorang mencintai pekerjaan, maka akan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pendapat lain, menurut Strauss & Sayles (T. Hani Handoko, 2000: 196) sikap pegawai yang memiliki kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut.

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, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Istijanto (2005: 181) juga menjelaskan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan akan bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa atas pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Karyawan memandang pekerjaan sebagai paksaan, beban, atau tidak tertarik terhadap pekerjaan dan berupaya menghindari pekerjaan. Sedangkan, kepuasan dan ketidakpuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2009: 80) berdampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan berdampak terhadap kesehatan. Hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover* menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 118) yaitu “kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.” Hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat ketidakhadiran (absen) kerja menurut Anwar yaitu “pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.”

Pendapat yang sama tentang hubungan kepuasan kerja, perputaran karyawan dan absensi diungkapkan oleh T. Hani Handoko (2000: 197) sebagai berikut:

... kepuasan kerja yang rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan yang lebih tinggi. Mereka lebih mudah meninggalkan dan mencari kesempatan di perusahaan lain. ... para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen. Mereka sering tidak merencanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja guru dapat dilihat dari moral kerja guru, kedisiplinan guru, prestasi kerja, produktivitas, ketidakhadiran (absensi), keluarnya pegawai (*turnover*). Sikap guru yang tidak puas dalam



bekerja dapat ditunjukkan dengan sikap seperti sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Guru yang memiliki kepuasan kerja maka akan tertarik pada pekerjaannya, akan nyaman dalam bekerja, akan semangat dalam bekerja, dan senantiasa mengembangkan kemampuannya. Sebagaimana pendapat Istijanto (2005: 181) secara singkat karyawan yang memiliki dedikasi tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan tidak memandang pekerjaan sebagai tugas dan paksaan, tetapi hobi. Karyawan memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan.

### **3. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Pengukuran kepuasan kerja menggunakan sejumlah pertanyaan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Judge et al (1998: 23) mengukur kepuasan kerja dengan lima item dari Brayfield & Rothe sebagai berikut:

*...measured overall job satisfaction with five items taken from the Brayfield-Rothe (1951) measure of job satisfaction. These five items were "I feel fairly well satisfied with my present job," "Most days I am enthusiastic about my work," "Each day of work seems like it will never end" (reverse scored), "I find real enjoyment in my work," and "I consider my job rather unpleasant" (reverse scored).*

Berdasarkan item dari Brayfield & Rothe keseluruhan kepuasan terhadap pekerjaan diukur dengan perasaan puas terhadap pekerjaan saat ini, rasa antusias

dalam bekerja yang dirasakan setiap hari, merasakan bahwa pekerjaan tidak akan berakhir, menikmati pekerjaan, dan ketidaksenangan terhadap pekerjaan.

Indeks kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang diketahui dengan empat pertanyaan dan berisi tujuh jawaban dengan menggunakan skala interval dari yang paling setuju (7) ke jawaban yang paling tidak setuju (1) yang telah dikembangkan oleh Hoppock (Panggabean, 2002: 131-132). Kemudian, Brayfield & Rothe mengembangkan alat ukur *The Brayfield-Rothe Index* (BRI) dengan 18 pertanyaan yang diukur menggunakan:

- a. *Job Descriptive Index* (JDI): dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin yang menilai kepuasan kerja keseluruhan (*overall job satisfaction*) dengan menggunakan: kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, dan kepuasan terhadap promosi.
- b. *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) merupakan skala rating untuk menilai kepuasan kerja yang menunjukkan kepuasan terhadap beberapa aspek pekerjaan (misal kepuasan terhadap gaji dan kesempatan untuk maju). Skor yang tinggi menunjukkan skor kepuasan kerja yang tinggi.
- c. *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) merupakan daftar pertanyaan yang ditujukan untuk menilai kepuasan kerja terhadap beberapa aspek pembayaran (misal tingkat pembayaran, penambahan, fasilitas yang dapat dimanfaatkan).

Hackman & Oldman (Panggabean, 2002: 131-132) juga mengembangkan alat ukur kepuasan kerja dengan menggunakan *Job Diagnostic Survey* (JDS) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari

karakteristik pekerjaan yaitu, keanekaragaman ketrampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*).

Selain pengukuran kepuasan tersebut, Moh As'ad (1995: 118) mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga dapat diukur dengan *model fixed*, yaitu *response scale* yang didasarkan pada teori *discrepancy* dimana setiap item ada 2 pertanyaan *should be* dan *is now*. Model ini disebut *Need Satisfaction Questionnaire*. Berdasarkan alat ukur ini, maka responden menilai indikator kepuasan kerja yang telah disusun berdasarkan tingkatan dari 1 sampai dengan 7 (minimum-maksimum).

Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan indikator kepuasan kerja dan terdapat skala dengan skor tertentu, misal dari sangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Selain itu, dapat menggunakan skala 1 sampai dengan 7 untuk menunjukkan penilaian terhadap kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan skor yang tinggi.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 120) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ada dua, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

- a. faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- b. faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Burt (Moh. As'ad, 1995: 112) faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor hubungan antar karyawan yang terdiri dari: "hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisis dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja; faktor individual yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur sewaktu bekerja, dan jenis kelamin; serta faktor-faktor luar (*extern*), yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan (*training, up grading*, dan sebagainya)."

Blum (Moh. As'ad, 1995: 114), secara ringkas mengemukakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah 1) faktor individual yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan; 2) faktor sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan dan; 3) faktor utama dalam pekerjaan yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan, menurut Robbins (Muhammad Zainur Roziqin, 2010: 73-74) beberapa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja secara ringkas adalah sebagai berikut :

1) Kerja yang secara mental menantang

karakteristik pekerjaan yang menantang yaitu pekerjaan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Kondisi tantangan yang sedang akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Ganjaran yang pantas

para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi adil sesuai dengan harapan mereka. Bila upah adil sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tingkat keterampilan maka akan menghasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

karyawan peduli dengan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan tugas.

4) Rekan kerja yang mendukung

bekerja merupakan kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, rekan kerja yang ramah dan mendukung akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Kepuasan karyawan meningkat apabila penyelia (supervisi) bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

##### 5) Kesesuaian kepribadian-pekerjaan

kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan.

Caugemi & Claypool (Moh. As'ad, 1995: 115) mengemukakan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rasa puas dan tidak puas. "Faktor-faktor yang menyebabkan rasa puas adalah: 1) prestasi, 2) penghargaan, 3) kenaikan jabatan, dan 4) pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah: 1) kebijakan perusahaan, 2) supervisor, 3) kondisi kerja, dan 4) gaji."

Pendapat tersebut hampir sama dengan teori dua faktor yang disampaikan oleh Herzberg. Berdasarkan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2014: 118) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja dijelaskan sebagai berikut:

*Hygiene factors are extrinsic conditions from the job context and include salary, job security, working conditions, status, company procedures, quality of technical supervision, and quality of interpersonal relations among peers, superiors, and subordinates. When present employees reach a point where they are "not dissatisfied" with their job; however this condition is not sufficient to motivate high levels of employee performance. Motivators, on the other hand, are intrinsic conditions from job content that make the job meaningful and satisfying. Motivators include achievement, recognition, responsibility, advancement, the work itself, and the possibility for growth.*

Menurut teori ini, faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas yaitu *hygiene factors* yang merupakan faktor ekstrinsik pekerjaan yang meliputi gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status (kedudukan), kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, dan kualitas hubungan interpersonal di dalam kelompok baik dengan atasan maupun rekan kerja. Apabila faktor-faktor tersebut ada maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Selain faktor-faktor yang

menimbulkan ketidakpuasan kerja, terdapat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu faktor motivasi, yang meliputi: prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan untuk maju.

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penjelasan tersebut adalah terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, diantaranya faktor dari dalam guru, faktor sosial, dan faktor pekerjaan. Faktor guru yang bersangkutan seperti: kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor sosial seperti: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perkumpulan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan. Faktor pekerjaan seperti: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja, dan rekan kerja.

Dari beberapa pendapat yang diutarakan, tampak bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah supervisi/ pengawasan dan hubungan kerja guru. Supervisi/ pengawasan memiliki peran penting untuk memperbaiki kinerja guru dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dan mempengaruhi sikap guru di dalam bekerja. Apabila supervisi yang dilakukan oleh pengawas dapat meningkatkan profesionalisme guru maka guru akan merasa senang di dalam bekerja. Oleh karena itu, supervisor perlu mencipatakan perhatian dan hubungan baik dengan guru.

Adapun hubungan kerja guru dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini dikarenakan dukungan, komunikasi, dan kerjasama antara guru dengan kepala

sekolah dan guru dengan guru yang baik akan membuat guru merasa dihargai dalam bekerja, sehingga merasa senang di dalam bekerja. Kepuasan guru tersebut akan ditunjukkan melalui sikap guru di dalam bekerja. Sikap guru tersebut yaitu merasa tertarik dengan pekerjaan, antusias, dan juga nyaman di dalam bekerja. Apabila guru merasa tertarik maka guru akan meningkatkan kemampuannya. Sebagaimana pendapat Glimer (Moh As'ad: 1995: 114) bahwa kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat tersebut, maka kesempatan yang luas akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, dan guru yang puas akan memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mengembangkan diri.

Oleh karena itu, berdasarkan indikator pegawai yang puas yang disampaikan oleh Istijanto (2005: 181) dan kemudian dikembangkan maka kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator: (1) Tertarik terhadap pekerjaan: perasaan terhadap pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggungjawab terhadap pekerjaan; (2) Nyaman dalam bekerja: betah dalam bekerja, fasilitas kerja mendukung, lingkungan kerja mendukung; (3) antusias dalam bekerja: semangat dalam bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan, inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas, disiplin dalam bekerja; (4) Kemauan untuk mengembangkan diri: pemanfaatan kesempatan dan keinginan untuk beprestasi.



## **B. Supervisi Pendidikan**

### **1. Pengertian Supervisi Pendidikan**

Supervisi di dalam dunia pendidikan disebut sebagai supervisi pendidikan. Pengertian supervisi menurut Engkoswara & Aan Komariah (2011: 229) adalah “... pengawasan yang dilakukan oleh orang ahli/ profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/ pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas.” Hakikat supervisi menurut Pidarta (1992: 5) adalah “suatu proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru dan para personalia sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para siswa, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat.”

Menurut Tim Dosen AP UPI (2008: 313), hakikat supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bimbingan profesional bagi guru-guru, yaitu usaha memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih maju lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan meningkatkan proses belajar murid-murid. Burton & Brueckneer (Mohanty, 2005: 275) menyatakan bahwa “*have, therefore, visualised it as an expert technical service primarily aimed at studying and improving cooperatively all factors which affect child growth and development.*” Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa setiap layanan teknikal dari seorang ahli yang ditujukan pada kegiatan pembelajaran dan peningkatan semua faktor yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan peserta didik disebut sebagai kegiatan supervisi.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi pendidikan adalah pengawasan berupa pembinaan dan bimbingan profesional

kepada guru-guru dari seorang ahli/ profesional dengan memberikan kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga dapat meningkatkan situasi pembelajaran agar prestasi peserta didik meningkat.

## **2. Tujuan Supervisi Pendidikan**

Suharsimi Arikunto (2006: 40-41) membagi tujuan supervisi menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus yang secara singkat dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **a. Tujuan umum**

Memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru (dan staf sekolah lain) agar meningkatkan kualitas kinerjanya dalam pelaksanaan tugas pembelajaran.

### **b. Tujuan Khusus**

- 1) Meningkatkan kinerja siswa sekolah dalam perannya sebagai peserta didik yang belajar.
- 2) Meningkatkan mutu kinerja guru sehingga berhasil membantu dan membimbing siswa mencapai prestasi belajar dan pribadi sebagaimana diharapkan.
- 3) Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdayaguna dan terlaksana dengan baik di dalam proses pembelajaran di sekolah serta mendukung terwujudnya kemampuan pada diri lulusan sesuai dengan tujuan lembaga.

- 4) Meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan belajar siswa.
- 5) Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah, khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal, yang siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana diharapkan .
- 6) Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif bagi kehidupan sekolah kualitas pembelajaran.

Menurut Yusak Burhanuddin (1998: 100) tujuan supervisi dapat diperinci sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar mengajar.
- b. Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- c. Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil dan optimal.
- d. Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya.
- e. Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah, sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas memiliki tujuan untuk memberikan bantuan kepada personil sekolah termasuk guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan memperbaiki kesalahan, kekurangan dan membantu memecahkan masalah sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi belajar mengajar agar prestasi peserta didik meningkat.

### 3. Fungsi Supervisi Pendidikan

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:13-14) ada tiga fungsi supervisi, yang secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Fungsi meningkatkan mutu pembelajaran

Fungsi ini berkaitan dengan aspek akademik yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa. Fokus supervisor adalah keberhasilan siswa dalam belajar, baik dengan bantuan guru atau tanpa guru secara langsung.

b. Fungsi memicu unsur yang terkait dengan pembelajaran

Supervisi berfungsi menggerakkan unsur-unsur dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

c. Fungsi membina dan memimpin

Supervisi adalah kegiatan yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidikan lain. Fungsi kepemimpinan ini dilakukan oleh pejabat yang disertai tugas memimpin sekolah, yaitu kepala sekolah diarahkan kepada guru dan tenaga tatausaha.

Yusak Burhanuddin (1998: 101-102) menjelaskan bahwa supervisi memiliki beberapa fungsi yang saling berkaitan yaitu:

- a. fungsi pelayanan (*service quality*): kegiatan pelayanan untuk peningkatan profesionalnya.
- b. fungsi penelitian: untuk memperoleh data yang objektif dan relevan, misalnya untuk menemukan hambatan belajar.
- c. Fungsi kepemimpinan: usaha yang memperoleh orang lain agar yang disupervisi dapat memecahkan sendiri masalah yang sesuai dengan tanggungjawab profesionalnya.
- d. fungsi manajemen: supervisi dilakukan sebagai kontrol atau pengarahan, sebagai aspek dari manajemen.

- e. Fungsi evaluasi: supervisi dilakukan untuk mengevaluasi hasil atau kemajuan yang diperoleh.
- f. Fungsi supervisi: sebagai bimbingan.
- g. Fungsi supervisi: sebagai pendidikan dalam jabatan (*in service education*) khususnya bagi guru muda atau siswa sekolah pendidikan guru.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi pendidikan yang dilakukan oleh pengawas memiliki fungsi untuk meningkatkan mutu pembelajaran yaitu dengan melakukan kegiatan pelayanan profesional kepada guru dengan membina dan membimbing guru, melakukan pengarahan dan kontrol kepada guru, melakukan penilaian guru, melakukan kunjungan atau pengamatan untuk memperoleh data tentang hambatan guru, melakukan pendidikan dalam jabatan, dan memimpin guru dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi.

#### **4. Teknik Supervisi Pendidikan**

Berdasarkan pendapat Engkoswara & Aan Komariah (2011: 230), beberapa teknik yang dapat digunakan oleh supervisor pendidikan secara ringkas adalah sebagai berikut :

- a. Kunjungan sekolah (*school visit*) yaitu untuk mengetahui situasi dan kondisi sekolah secara kuantitatif dan kualitatif.
- b. Kunjungan kelas (*class visit*) atau observasi kelas yaitu untuk mengetahui gambaran tentang gambaran belajar mengajar di kelas.
- c. Kunjungan antar kelas/ sekolah (*intervisitation*). Supervisor memfasilitasi guru untuk saling mengunjungi antar kelas atau antar guru. Tujuan dari kegiatan ini yaitu agar guru mengetahui pengalaman guru lain atau sekolah lain yang lebih efektif di dalam perbaikan dan peningkatan pembelajaran.

- d. Pertemuan pribadi (*individual conference*), yaitu dilakukan setelah supervisor melakukan observasi kelas. Pertemuan pribadi dapat berupa percakapan, dialog, atau tukar pikiran tentang temuan-temuan ketika observasi.
- e. Rapat guru, dilakukan ketika supervisor menemukan permasalahan yang hampir sama yang dihadapi seluruh guru.
- f. Penerbitan buletin profesional, yaitu supervisor menjadi penggagas pembuatan buletin supervisi yang digunakan sebagai wahana supervisor dan guru-guru mengembangkan profesinya dengan media tulisan.
- g. Penataran yaitu penataran yang dilakukan oleh supervisor maupun pihak lain untuk mengembangkan profesionalisme guru, sehingga harus dimanfaatkan dan ditindaklanjuti oleh supervisor.

Selain observasi kelas, pertemuan individual, dan kunjungan kelas antar guru (Intervisitas), Pupuh Fathurrohman & AA Suryana (2011: 22) mengemukakan bahwa teknik-teknik supervisi kemampuan profesional guru untuk tingkat sekolah secara ringkas yaitu :

- a. Diskusi kelompok (pertemuan kelompok), yaitu pertemuan yang dilaksanakan oleh pengawas untuk membahas hasil observasi kelas dan masalah-masalah yang dialami oleh guru dalam kegiatan pembelajaran.
- b. Demonstrasi mengajar, melalui teknik ini guru dapat mengamati langsung cara-cara mengajar yang baik dan kemudian dapat dipratikkan kembali kepada peserta didiknya.
- c. Perpustakaan profesional, yaitu untuk memotivasi guru dalam meningkatkan pengetahuan dalam bidang kependidikan, PBM, dan bidang studi.

Jasmani Asf & Syaiful Mustofa (2013: 77) menambahkan bahwa supervisi pendidikan juga dapat dilakukan melalui teknik kunjungan rumah, *workshop* dan *in-service training* yang secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kunjungan rumah yaitu teknik supervisi *door to door* dengan cara jemput bola kepada guru yang akan disupervisi dengan tujuan untuk mengetahui situasi dan kondisi kehidupan guru di rumah, terutama meneliti masalah-masalah yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tugas dan kewajibannya.
- b. *Workshop/* lokakarya salah satu teknik dalam melakukan supervisi manajerial dan bertujuan untuk mengembangkan profesional kepala sekolah, guru, dan karyawan.
- c. *In-service training* yaitu dilakukan melalui penataran-penataran untuk guru mata pelajaran per sektor atau gugus, per- kabupaten, atau per-wilayah.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai teknik supervisi pendidikan baik secara individual maupun secara kelompok. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan supervisi secara optimal perlu digunakan beberapa teknik yang telah disebutkan di atas secara kombinasi agar data dan informasi yang diperoleh sempurna.

### **C. Supervisi oleh Pengawas**

#### **1. Pengertian Pengawas**

Menurut Murip Yahya (2013: 112) dalam sistem pendidikan nasional supervisor adalah pengawas sekolah atau madrasah dan penilik. Berdasarkan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 bahwa “Pengawas Sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan.”

Pengertian lain berdasarkan Kepmen PAN Nomor 118/1996 (Pupuh Fathurrohman & AA Suryana, 2011: 141) yang menyatakan pengertian pengawas sekolah adalah “pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab 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, sekolah dasar dan sekolah menengah.”

Menurut Veithzal Rivai & Sylviana Murni (2009: 817) pengertian pengawas adalah sebagai berikut:

Pengawas (supervisor) adalah salah satu tenaga kependidikan yang bertugas memberikan pengawasan agar tenaga kependidikan (guru, rektor, dekan, ketua progam, direktur kepala sekolah, personel lainnya disekolah) dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pengawas diberi tugas, tanggungjawab dan wewenang penuh untuk melakukan pengawasan dengan memberikan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi satuan pendidikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, wewenang, dan taggungjawab oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan akademik dan manajerial melalui penilaian dan pembinaan dari segi teknis dan administratif pada satuan pendidikan pra sekolah, sekolah dasar dan sekolah menengah.



## 2. Tugas dan Tanggung Jawab Pengawas Sekolah sebagai Supervisor

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 pasal 5, tugas pokok Pengawas Sekolah adalah:

melaksanakan tugas pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus.

Oleh karena dalam pendidikan supervisor pendidikan adalah pengawas, maka tugas pengawas sebagai supervisor adalah sesuai dengan tugas pengawas tersebut, yaitu melakukan supervisi pendidikan baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial yang terdiri dari monitoring/pemantauan, supervisi, penilaian, pembinaan/pengembangan profesional, serta penjaminan mutu pendidikan.

Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2010: 243) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan pembelajaran tugas teknik supervisi meliputi:

*1) direct assistance. The Supervisor can provide or facilitate one-to-one feedback with the teachers to improve instruction. 2) group development. The supervisor can provide for instructional problem solving meetings among teachers to improve instruction. 3) Professional development. The supervisor can provide learning opportunities with teachers to improve instruction. 4) Curriculum development. The supervisor can provide for changes in teaching content and instructional materials to improve instruction. 5) Action research. The supervisor can provide teachers with ways to evaluate their own teaching to improve instruction.*

Pendapat di atas mengandung makna bahwa untuk meningkatkan pembelajaran, tugas teknik supervisi terdiri dari:

- a. Pemberian bantuan langsung, yaitu supervisor dapat memberikan umpan balik satu per satu kepada guru untuk meningkatkan instruksional. Secara lebih

rinci Jasmani Asf & Syaiful Mustofa (2013: 106) menjelaskan bahwa tugas supervisor pendidikan terkait dengan bantuan dan bimbingan terhadap guru di sekolah meliputi:

- 1) Membantu guru mengerti dan memahami para peserta didik
  - 2) Membantu mengembangkan dan memperbaiki baik secara individual maupun secara bersama.
  - 3) Membantu seluruh staf sekolah agar lebih efektif dalam melaksanakan proses pembelajaran.
  - 4) Membantu guru meningkatkan cara mengajar yang efektif.
  - 5) Membantu guru secara individual.
  - 6) Membantu guru agar dapat menilai para peserta didik.
  - 7) Menstimulir guru agar dapat menilai diri dan pekerjaannya.
  - 8) Membantu guru agar bergairah dalam pekerjaannya dengan penuh rasa aman.
  - 9) Membantu guru dalam melaksanakan kurikulum di sekolah.
  - 10) Membantu guru agar dapat memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang kemajuan madrasahnyanya.
- b. Pengembangan kelompok, yaitu supervisor melakukan pertemuan untuk memecahkan masalah instruksional yang dihadapi oleh guru. Menurut Levi (Glickman, Gordon, & Ross-Gordon. 2010: 260) ada dua dimensi efektivitas kelompok profesional, yaitu dimensi tugas dan dimensi orangnya yang dijelaskan sebagai berikut:

*The task dimension represents the content and purpose of the group meeting. The task is what is to be accomplished by the end of the*

*meetings. Typical tasks of professional groups might be deciding on a new text-book, writing a new instructional schedule, coordinating a particular curriculum, or preparing a professional development plan. ....The person dimension of an effective group comprises the interpersonal process and the satisfaction participants derive from working with each other.*

Efektivitas pertemuan dalam memecahkan masalah dapat dilihat dari dimensi tugas yang dilakukan serta dimensi orang. Dimensi tugas mencerminkan isi dan tujuan pertemuan kelompok tersebut. Sedangkan dimensi orang dalam kelompok profesional dapat dilihat dari hubungan interpersonal antar guru dan juga kepuasan peserta dalam bekerja dengan yang lain.

- c. Pengembangan profesional yaitu supervisor memberikan kesempatan belajar kepada guru untuk meningkatkan instruksional;
- d. Pengembangan kurikulum, yaitu supervisor memberikan masukan terkait isi pengajaran dan isi pembelajaran;
- e. Penelitian tindakan, yaitu supervisor memberikan cara evaluasi pengajaran kepada guru. Tugas supervisor dalam penelitian tindakan menurut Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2010: 329) yaitu, *“supervisor distributed leadership for action research throughout the school... asked teachers to join action research study groups, planning groups, evaluation teams, and so forth, and invited teachers to assume leadership roles...”*.

Berdasarkan pendapat tersebut, supervisor bertugas menumbuhkan jiwa kepemimpinan guru untuk melakukan penelitian tindakan dengan meminta guru untuk bergabung dengan kelompok-kelompok. Selain itu, dalam memutuskan fokus penelitian tindakan, supervisor memberi arahan prioritas penelitian tindakan yang akan dilakukan.

Berdasarkan pada uraian-uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggungjawab pengawas sebagai supervisor yang melakukan supervisi akademik dan supervisi manajerial yang meliputi monitoring/ pemantauan, supervisi, penilaian, pembinaan/pengembangan profesional, serta penjaminan mutu pendidikan. Kegiatan supervisi merupakan kegiatan pembinaan dari pengawas kepada guru-guru. Dengan demikian dalam kegiatan supervisi, pengawas memberikan bantuan berupa bimbingan profesional untuk meningkatkan profesionalisme guru di dalam bekerja. Dalam hal ini, supervisi merupakan kegiatan pemberian bantuan langsung kepada guru untuk meningkatkan instruksional. Selain itu, untuk meningkatkan pembelajaran supervisor memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mengembangkan kelompok, mengembangkan profesionalisme guru, mengembangkan kurikulum, dan mengajak guru untuk melakukan penelitian tindakan.

### **3. Kompetensi Pengawas Sekolah Dasar (SD)**

Kompetensi pengawas sekolah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/ Madrasah. Berdasarkan peraturan tersebut, apabila disesuaikan dengan lingkup kerja pengawas maka kompetensi pengawasan SD dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi Kepribadian, meliputi:
  - 1) Memiliki tanggungjawab sebagai pengawas SD.
  - 2) Kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun tugas-tugas jabatannya.

- 3) Memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggungjawabnya.
  - 4) Menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan.
- b. Kompetensi Supervisi Manajerial, meliputi:
- 1) Menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SD.
  - 2) Menyusun program pengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan di SD.
  - 3) Menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di SD.
  - 4) Menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjuti untuk perbaikan program pengawasan berikutnya di SD.
  - 5) Membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di SD.
  - 6) Membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di SD.
  - 7) Mendorong guru dan kepala sekolah dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya di SD.

- 8) Memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah.

c. Kompetensi Supervisi Akademik, meliputi:

- 1) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran di SD.
- 2) Memahami konsep, prinsip, teori/teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/ bimbingan tiap mata pelajaran di SD.
- 3) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran di SD berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- 4) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/ bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui pengembangan mata pelajaran di SD.
- 5) Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap bidang pengembangan mata pelajaran di SD.
- 6) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi siswa pada tiap bidang pengembangan mata pelajaran di SD.

- 7) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di SD.
  - 8) Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran SD.
- d. Kompetensi Evaluasi Pendidikan, meliputi:
- 1) Menyusun kriteria dan indikator keberhasilan pendidikan dan pembelajaran/bimbingan di SD.
  - 2) Membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di SD.
  - 3) Menilai kinerja kepala sekolah, guru dan staf sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggungjawabnya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran/ bimbingan.
  - 4) Memantau pelaksanaan pembelajaran/bimbingan dan hasil belajar siswa serta menganalisis untuk perbaikan mutu pembelajaran/bimbingan.
  - 5) Membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran mata pelajaran SD.
  - 6) Mengolah dan menganalisis data hasil penilaian kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan staf sekolah.
- e. Kompetensi Penelitian Pengembangan, meliputi:
- 1) Menguasasi berbagai pendekatan, jenis, dan metode penelitian dalam pendidikan.

- 2) Menentukan masalah kepengawasan yang penting diteliti baik untuk keperluan tugas kepengawasan maupun untuk pengembangan karir sebagai pengawas.
  - 3) Menyusun proposal penelitian pendidikan baik proposal penelitian kualitatif maupun kuantitatif.
  - 4) Melaksanakan penelitian pendidikan untuk pemecahan masalah pendidikan, dan perumusan kebijakan pendidikan yang bermanfaat bagi tugas pokok dan tanggungjawabnya.
  - 5) Mengolah dan menganalisis data hasil penelitian pendidikan baik data kualitatif maupun data kuantitatif.
  - 6) Menulis karya tulis ilmiah (KTI) dalam bidang pendidikan dan atau bidang pengawasan dan memanfaatkannya untuk perbaikan mutu pendidikan.
  - 7) Menyusun pedoman/ panduan dan atau buku/modul yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pengawasan di sekolah.
  - 8) Memberikan bimbingan kepada guru tentang penelitian tindakan kelas, baik perencanaan maupun pelaksanaan di sekolah.
- f. Kompetensi Sosial, meliputi:
- 1) Bekerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka meningkatkan kualitas diri untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.
  - 2) Aktif dalam kegiatan asosiasi pengawas satuan pendidikan.

Oleh karena itu, untuk dapat memberikan supervisi, kompetensi yang harus dimiliki oleh pengawas SD adalah kompetensi kepribadian yang berkaitan dengan



sikap pengawas, kompetensi supervisi manajerial yaitu kemampuan untuk melakukan kegiatan supervisi manajerial sekolah, kompetensi supervisi akademik yang berkaitan dengan kemampuan membina guru-guru, kompetensi evaluasi pendidikan yaitu kemampuan penilaian kinerja dan pemanfaatannya, kompetensi penelitian dan pengembangan yaitu kemampuan untuk melakukan kegiatan penelitian dan pengembangan pendidikan, dan kompetensi sosial yaitu terkait kemampuan dalam bekerjasama.

#### **4. Keterampilan Supervisor Pendidikan**

Glickman, Gordon, & Ross-Gordon (2010: 13) mengemukakan bahwa untuk dapat melakukan supervisi, supervisor memiliki prasyarat, yaitu:

*The first is a knowledge base. Supervisors need to understand the exception-what teachers and school can be-in contrast the norm-what teachers and schools typically are. They need to understand how knowledge of adult and teacher development and alternative supervisory practices can help break the norm of mediocrity found in typical schools. Second, there is an interpersonal skills base. Supervisor must know their own interpersonal behaviors affect individuals as well as groups of teachers and then study ranges of interpersonal behaviors that might be used to promote more positive and change oriented relationship. Third, the supervisor must have technical skills in on observing, planning, assessing, and evaluating instructional improvement.*

Berdasarkan pendapat di atas, maka untuk dapat melakukan supervisi supervisor harus memiliki 1) pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang karakteristik guru dan sekolahnya, 2) keterampilan interpersonal, yaitu pengawas harus mengetahui cara mempengaruhi individu dan perilaku antar pribadi dan mengubah orientasi hubungan, 3) keterampilan teknis, yaitu supervisor harus memiliki keterampilan dalam mengobservasi, merencanakan, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran.

Menurut pendapat Kimball Wiles (A.J. Hariwung, 1989: 85) bahwa dalam melaksanakan fungsi pokok supervisi, supervisor harus memiliki beberapa keterampilan yang secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Skill* dalam kepemimpinan merupakan keterampilan yang berkaitan dengan tanggungjawab supervisor untuk menggerakkan potensi kepemimpinan pada orang lain.
- b. *Skill* dalam hubungan manusia merupakan keterampilan yang berkaitan dengan tugas supervisor dalam menciptakan suatu suasana emosional yang sehat di sekolah dengan cara menghargai kepribadian semua individu yang berhubungan dengan supervisor.
- c. *Skill* dalam proses kelompok merupakan keterampilan supervisor yang berhubungan dengan kemampuan menciptakan situasi yang membuat orang dapat bekerja secara kooperatif.
- d. *Skill* dalam administrasi personil merupakan keterampilan supervisor dalam menganalisis dan menentukan kualitas personil yang mengisi tugas tertentu, seperti seleksi personil, penggantian atau penambahan personil, pemberian rekomendasi, pengangkatan dan penempatan personil, pemindahan dan pembinaan personil. Selain itu, keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan supervisor dalam menggunakan instrumen-instrumen untuk mengumpulkan data untuk analisis dan perencanaan.
- e. *Skill* dalam evaluasi merupakan keterampilan supervisor dalam evaluasi merupakan keterampilan supervisor dalam menggunakan prosedur evaluasi dalam mengambil keputusan yang baik dan benar.

Jenis-jenis keterampilan supervisi menurut Alfonso (Ali Imron, 2011: 94)

pembelajaran yaitu :

- a. Keterampilan teknis yaitu keterampilan yang dibutuhkan oleh supervisor dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas-tugas yang berkaitan dengan fungsi supervisor secara general. Keterampilan teknis supervisi pembelajaran meliputi :

- 1) menetapkan kriteria untuk menyeleksi sumber-sumber pembelajaran,
- 2) mendayagunakan sistem kunjungan/observasi kelas,
- 3) mendayagunakan rapat supervisi,
- 4) merumuskan tujuan pembelajaran dengan jelas,
- 5) mengaplikasikan hasil-hasil penelitian,
- 6) mengembangkan langkah-langkah evaluasi,
- 7) mendemonstrasikan keterampilan-keterampilan mengajar.

- b. Keterampilan manajerial adalah keterampilan dalam pembuatan keputusan supervisi dalam hubungannya dengan elemen institusional dimana seorang supervisor bekerja. Keterampilan manajerial meliputi:

- 1) mengenali ciri-ciri masyarakat,
- 2) mengakses kebutuhan-kebutuhan guru,
- 3) menerapkan prioritas pembelajaran,
- 4) menganalisis lingkungan pendidikan,
- 5) memanfaatkan sistem perencanaan pendidikan,
- 6) memonitor dan mengontrol kegiatan guru,
- 7) melimpahkan tanggungjawab,
- 8) mengelola waktu,
- 9) mengalokasikan sumber-sumber pembelajaran,
- 10) mengurangi ketegangan guru-guru,
- 11) mendokumentasikan kegiatan organisasi pembelajaran.

- c. Keterampilan manusiawi adalah keterampilan untuk melakukan kerjasama dengan para guru dan aparat sekolah lainnya dalam rangka melaksanakan pekerjaannya. Keterampilan manusiawi berkaitan erat dengan kemampuan mempengaruhi orang lain, kemampuan motivasi, kemampuan membentuk tim

kerja, dan kemampuan meyakinkan guru agar menerima perubahan. Menurut

Ali Imron (2011: 95), keterampilan manusiawi meliputi :

- 1) merespon perbedaan individual guru,
- 2) mengenali kekuatan dan kelemahan guru,
- 3) mengklasifikasi nilai-nilai,
- 4) menspesifikasikan persepsi,
- 5) membuat komitmen tentang tujuan yang disepakati,
- 6) menyelenggarakan diskusi kelompok,
- 7) mendengarkan,
- 8) melaksanakan pertemuan,
- 9) mengadakan interaksi secara bersama-sama,
- 10) mengadakan interaksi secara lugas tetapi tegas,
- 11) memecahkan konflik,
- 12) membangkitkan kerja sama,
- 13) menjadikan diri sebagai model atau contoh.

Pendapat lain menurut Sergiovanni (Ali Imron, 2011: 96), jenis keterampilan

yang harus dikuasai oleh supervisor yaitu secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknis diartikan sebagai kemampuan, metode, dan teknik untuk menggunakan pengetahuan dan teknik untuk menampilkan tugas spesifiknya sebagai seorang supervisor. Tugas spesifik tersebut diasosiasikan dengan mengarahkan dan menganalisis interaksi belajar di dalam kelas.
- b. Keterampilan manusiawi berkenaan dengan kemampuan untuk membuat pertimbangan dalam bekerjasama dengan orang lain.
- c. Keterampilan konseptual berkenaan dengan kemampuan seseorang untuk memandang proses supervisi pembelajaran secara holistik.

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari penjelasan tersebut adalah untuk dapat melakukan supervisi maka supervisor (pengawas) harus memiliki keterampilan-keterampilan. Keterampilan merupakan kemampuan supervisor untuk menggunakan metode dan teknik didalam melakukan supervisi. Keterampilan

dalam melakukan supervisi terdiri dari keterampilan teknis, keterampilan manusiawi/ hubungan antar manusia/ keterampilan interpersonal, keterampilan manajerial, dan keterampilan konseptual. Keterampilan teknis merupakan kemampuan supervisor di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Keterampilan manusiawi atau hubungan antar manusia merupakan kemampuan supervisor untuk bekerjasama dengan guru. Keterampilan manajerial merupakan keterampilan supervisor yang berhubungan dengan pengambilan keputusan. Keterampilan konseptual merupakan keterampilan supervisor di dalam memahami kegiatan supervisi secara keseluruhan.

#### **5. Dimensi Pelaksanaan Supervisi Pengawas**

Pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pengawas dalam mensupervisi guru-guru agar dapat meningkatkan profesionalisme guru dilakukan secara profesional. Menurut Pupuh Faturrohman & AA Suryana (2011: 146-151) profil pengawas profesional guru yang dilaksanakan para pengawas dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu:

##### **a. Intensitas tatap muka**

Intensitas tatap muka pengawas perlu disertai dengan pengetahuan dan keterampilan serta dukungan semangat dan motivasi kerja pengawas yang memadai dalam mengimplementasikan pengetahuan.

##### **b. Teknik supervisi yang digunakan**

Teknik supervisi yang digunakan berupa teknik individual dan teknik kelompok, baik bersifat langsung maupun tidak langsung.

c. Prosedur pelaksanaan supervisi

Supervisi akan berarti dan dapat diterima dengan baik apabila sesuai dengan kebutuhan guru dan sesuai dengan prosedur yang tepat dan efektif. Oleh karena itu, pengawas melakukan penilaian kondisi guru.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja pengawas dalam melakukan supervisi dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

- a. Intensitas tatap muka pengawas dalam melakukan supervisi dalam memberikan pembinaan kepada guru yang dilandasi dengan pengetahuan, semangat dan motivasi kerja sehingga bukan merupakan kegiatan supervisi rutin dan spontanitas;
- b. Teknik-teknik supervisi yang digunakan untuk dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi guru;
- c. Prosedur supervisi pendidikan untuk dapat diterima oleh guru dengan baik. Kinerja tersebut diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

Selain itu, keberhasilan supervisi juga dipengaruhi oleh hubungan antara pengawas dan guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghiselli & Brown (Moh As'ad, 1995: 113) bahwa "kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan." Oleh karena itu, pengawas perlu menjaga hubungan baik dengan guru.

Berdasarkan dimensi pelaksanaan supervisi profesional pengawas dari Pupuh Faturrohman & AA Suryana (2011: 146-151) dan Ghiselli & Brown (Moh As'ad, 1995: 113) dan kemudian dikembangkan maka indikator

supervisi pengawas dalam penelitian ini diukur dengan (1) intensitas tatap muka: intensitas kunjungan, bentuk kegiatan kunjungan; (2) teknik supervisi: variasi teknik yang digunakan, kesesuaian teknik yang digunakan dengan permasalahan guru; (3) prosedur supervisi: pemberian umpan balik; (4) sikap pengawas: pemberian motivasi, kerjasama yang terjalin, kemampuan menghargai, dan perhatian pengawas.

#### **D. Hubungan Kerja Guru**

##### **1. Definisi Hubungan Kerja**

Menurut LAN (2008: 11), “hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.” Menurut Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2011: 871), “...hubungan kerja merupakan hubungan kerjasama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan.”

Hubungan pegawai di dalam bekerja menurut Davis (Lusa, 2009) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi keorganisasian. Ditinjau dari keorganisasian, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. CIPD (2014) menyatakan bahwa “*employee relations is an underlying philosophy, along with necessary attitudes and skills,*

*rather than a specific management function or well-defined activity.*” Hubungan kerja karyawan merupakan hal mendasar yang diperlukan di dalam sikap dan keterampilan, melebihi fungsi manajemen atau kegiatan yang dirumuskan dengan baik. Sedangkan, menurut Taliziduhu Ndraha (1999: 159-160) “....hubungan SDM adalah akses antara SDM dengan berbagai lingkungan instisusional yang mendukung mobilitasnya dari lingkungan makro ke mikro dan sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja adalah interaksi yang terjadi diantara individu-individu di dalam organisasi maupun diluar organisasi dalam situasi kerja sehingga tercipta situasi kerja yang saling memotivasi dan bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2. Macam-Macam Hubungan Kerja**

Macam-macam hubungan kerja menurut LAN (2008: 14-15) secara singkat adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan kerja vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.
- b. Hubungan kerja horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama.
- c. Hubungan kerja diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya.
- d. Hubungan kerja fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama. Tingkat atau eselon unit atau pejabat-pejabat tersebut bisa sama atau tidak sama.



- e. Hubungan kerja informatif adalah hubungan kerja antar unit atau pejabat dengan tingkat atau bidang apapun untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan.
- f. Hubungan kerja konsultatif, yaitu hubungan kerja antara pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi antar satu dengan yang lainnya.
- g. Hubungan kerja direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit organisasi atau pejabat yang disatu pihak mempunyai wewenang dan kewajiban untuk memberikan bimbingan, pengarahan, pertimbangan, saran atau nasihat dalam bidang kerja hierarkis tertentu, sedang dipihak lain mempunyai kewajiban melaksanakan bimbingan, pengarahan, pertimbangan, saran dan atau nasihat tersebut.
- h. Hubungan kerja koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk memadukan (mengintegrasikan), menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan beserta segenap gerak, langkah dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran bersama.

Sedangkan Taliziduhu Ndraha (1999: 163-179) secara ringkas menyatakan bahwa hubungan sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Hubungan organisasional, yaitu hubungan antarposisi, tugas dan fungsi formal di dalam organisasi.
- b. Hubungan industrial, yaitu hubungan yang terbentuk sebagai akibat hukum kontrak kerja antara *employee* dengan *employeer*. Dalam hubungan industrial

terlibat beberapa pihak: pekerja (buruh, pegawai, *employee*), majikan (*employer*, pengusaha), pemerintah dan lembaga peradilan.

- c. Hubungan publik atau *Public and Community Relations* (PCR). PCR adalah hubungan antara organisasi (bisnis) dengan publik dan masyarakat di sekitarnya, yang ingin dikontrol oleh organisasi melalui media, promosi, dan pembangunan citra (*image-building*).
- d. Hubungan pasar, adalah hubungan timbal-balik antara SDM makro dengan pasker dan SDM mikro juga dengan pasker. Hubungan antara SDM makro dengan pasker terjadi oleh semakin meningkatnya pengorganisasian kerja dalam rangka mengoptimalkan nilai-tambah.
- e. Hubungan profesional, merupakan hubungan yang terjadi antar SDM seprofesi, dengan dasar profesionalisme.
- f. Hubungan Antar-Manusia

Yoder, Dale et al (Taliziduhu Ndraha, 1999: 177), berpendapat bahwa *“human relation to emphasizes employee aspects of work rather than technical or economic aspects. In brief, human relations seek to make employment and working conditions less impersonal.”*

Berdasarkan pendapat tersebut, guru dapat melakukan hubungan secara luas, baik hubungan kerja dalam satu organisasi sekolah maupun organisasi diluar sekolah seperti PGRI. Secara internal lembaga sekolah, hubungan kerja guru terdiri dari hubungan kerja vertikal dan hubungan kerja horisontal. Hubungan kerja vertikal terjadi ketika guru berinteraksi dengan kepala sekolah (atasan dengan bawahan), sedangkan hubungan kerja horisontal merupakan hubungan

kerja antara guru dengan guru lain maupun dengan karyawan sekolah. Hubungan guru dengan guru disebut juga dengan hubungan dengan rekan kerja. Muhammad Zainur Roziqin (2010: 73) menyatakan bahwa “...rekan kerja yang ramah dan mendukung akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang meningkat” Hubungan atasan dan bawahan dapat bersifat fungsional, informatif, konsultatif, direktif maupun koordinatif. Sedangkan, hubungan antara guru dengan rekan kerja dapat bersifat fungsional, informatif, dan koordinatif.

### **3. Maksud dan Tujuan Hubungan Kerja**

LAN (2008: 29) secara singkat menjelaskan bahwa hubungan kerja di organisasi dimaksudkan agar organisasi dapat:

- a. Membangkitkan kesadaran pada setiap orang dan setiap manajer bahwa kedudukan, fungsi dan pekerjaannya berkaitan dengan kedudukan, fungsi dan pekerjaan pihak lainnya sehingga tidak lepas dari yang lain.
- b. Memelihara dan mengembangkan saling pengertian diantara para pejabat di dalam organisasi sehingga dapat menumbuhkan kesadaran bahwa dirinya memerlukan bantuan pihak lain sehingga timbul semangat kerjasama dalam pelaksanaan tugas masing-masing.
- c. Memelihara dan mengembangkan semangat persatuan pada setiap orang karena tugas dirinya dan tugas pihak lain di dalam organisasi merupakan bagian-bagian dari tugas yang lebih besar yang berkaitan erat dan perlu saling mendukung.

- d. Menumbuhkan sikap para pelaksana untuk mematuhi peraturan yang mengatur hubungan kerja antar unit organisasi dan antar organisasi dalam suatu sistem baik pemerintahan maupun perusahaan.

Tujuan hubungan kerja di dalam organisasi menurut LAN (2008: 30) yaitu menciptakan kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling membantu.

Berdasarkan pendapat tersebut, alasan perlunya hubungan kerja antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru lain yaitu karena baik guru maupun kepala sekolah tidak bisa lepas dari kerjasama di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

#### **4. Prinsip Hubungan Kerja**

Menurut LAN (2008: 30-32) hubungan kerja dapat berhasil apabila memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Spesialisasi tugas dan kerja yang jelas dari setiap orang dan unit sebagai bagian dari tugas dan kerja organisasi.
- b. Pengenalan spesialisasi tugas oleh setiap pihak dalam organisasi sehingga masing-masing akan mengetahui dengan siapa dirinya harus melakukan hubungan untuk membantu atau minta dibantu.
- c. Saling pengertian antar unit kerja sebagai adanya saling bantu.
- d. Semangat kerjasama antar unit untuk mendorong kegiatan saling bantu.
- e. Disiplin terhadap peraturan termasuk prosedur kerja sebagai arah untuk melakukan interaksi dalam saling bantu.

Masih menurut LAN, untuk mempermudah di dalam mengingat prinsip hubungan kerja dibuat sebagai berikut:

**H**indarkan sifat egoisme agar kondusif dalam melakukan hubungan.

**U**raian pekerjaan harus jelas secara tertulis sebagai pedoman hubungan.

**B**angkitkan semangat kerjasama antar orang dan antar unit kerja

**U**kuran tingkat kinerja individu maupun kelompok harus ditetapkan.

**N**orma-norma kerja harus dipatuhi semua pihak.

**G**unakan semua sumber sesuai standar pemanfaatannya agar efisien.

**A**ntisipasi semua hambatan yang mungkin timbul dalam hubungan.

**N**on kompromis dengan masalah yang menghambat hubungan kerja.

Selain prinsip-prinsip hubungan kerja secara umum, prinsip hubungan kerja di dalam organisasi juga diperhatikan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Menurut Siagian (2001: 348) di dalam hubungan organisasi yang didasarkan atas semangat kerja sama tidak terbatas hanya pada pemberian kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran-saran tentang cara-cara kerja yang lebih efisien, efektif, dan produktif. Hubungan tersebut mencakup semua segi kehidupan organisasional yang didasarkan atas berbagai prinsip seperti saling menghargai, saling menghormati, saling mendukung, berusaha menempatkan diri pada posisi pihak lain, dan melakukan tindakan yang saling menguntungkan.

## **5. Pentingnya Komunikasi dalam Hubungan Kerja**

Komunikasi ke semua arah dan timbal balik diperlukan dalam hubungan kerja baik hubungan antara atasan bawahan, antara atasan dan antara bawahan, internal maupun eksternal. Menurut Manulang (Matalia, 2012: 187) komunikasi merupakan hal penting di dalam hubungan kerja karena komunikasi dalam hubungan kerja sebagai rantai koordinasi antara pegawai dengan fungsi organisasi. Lebih lanjut Gorda (Matalia, 2012: 187) menjelaskan bahwa hubungan kerja yang menyenangkan yang baik akan mampu memperbaiki semangat dan kesungguhan kerja pegawai yang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Komunikasi merupakan suatu proses interaksi sosial. Menurut LAN (2008: 37), “komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau pesan-pesan

(*message*) dari satu pihak kepada pihak lain melalui media tertentu, atau tegasnya secara sederhana komunikasi dapat diartikan sebagai proses transfer informasi beserta pemahamannya dari satu pihak kepada pihak lain.”

Siagian (2001: 307-309) mengemukakan bahwa terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi yang dapat dijelaskan secara ringkas sebagai berikut:

- a. Komunikasi vertikal kebawah. Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran.
- b. Komunikasi vertikal keatas. Komunikasi ini digunakan oleh para karyawan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil pekerjaan, masalah yang dihadapi baik yang bersifat kedinasan maupun yang bersifat pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan juga organisasi yang dikelola dengan gaya yang demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi.
- c. Komunikasi horizontal. Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi tetapi melaksanakan tugas-tugas berbeda-beda.
- d. Komunikasi diagonal. Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan yang sejenis.

Berdasarkan berbagai teori di atas, hubungan kerja guru dibatasi pada hubungan organisasional. Hubungan kerja guru diukur melalui indikator: (1) hubungan dengan atasan: komunikasi, kerjasama, keakraban, saling menghormati; (2) hubungan dengan rekan kerja (guru lain): sikap bersahabat, sikap mendukung.

#### **E. Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian Muhammad Ali Rifaldi (2014) dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya menyimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai 4,461. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja jumlah nilai sebesar 5,764. Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru bersama-sama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan jumlah nilai sebesar 53,593.

Penelitian lain dilakukan oleh Joko Susanto (2012) dengan judul Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten Boyolali dengan hasil bahwa motivasi kerja guru, kompetensi profesional guru, dan interaksi sosial antar guru berpengaruh signifikan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Alrisna Sita Dewi (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP N 1 Wedi Kabupaten Klaten dengan hasil bahwa secara bersama-sama maupun parsial

motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP N 1 Wedi, namun belum memiliki pengaruh secara maksimal.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, Yun Herdi (2009) dengan judul Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Guru “Studi Kasus Guru Honorer Daerah SDN 05 dan 02 Teras Terunjam Mukomuko” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru khususnya guru honorer daerah dapat dikatakan sudah cukup baik meskipun masih ada sebagian kecil guru honorer daerah tersebut yang masih merasakan belum puas. Namun hal tersebut tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar serta produktivitas mereka dalam bekerja.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja guru. *Independent Variable* (X) penelitian yang sama yaitu supervisi pada penelitian Muhammad Ali Rifaldi. Namun, perbedaan terletak pada pihak yang mensupervisi, dalam penelitian penulis supervisi dilakukan oleh pengawas, sedangkan dalam penelitian Muhammad Ali Rifaldi dilakukan oleh kepala sekolah. Persamaan lainnya yaitu, penelitian oleh Yun Herdi yaitu sama-sama mengukur kepuasan kerja guru tingkat pendidikan dasar.

Selain itu, terdapat perbedaan di dalam penelitian tersebut di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian tersebut di atas dilakukan dengan lokasi yang berbeda dengan lokasi penelitian yang dilakukan penulis, yaitu kepuasan kerja guru (SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya, SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten Boyolali, dan SMP N 1 Wedi Kabupaten



Klaten), sedangkan penulis akan melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja guru tingkat dasar (SD Negeri dan Swasta se-Kecamatan Tepus). Perbedaan lainnya adalah di dalam penelitian Muhammad Ali Rifaldi *independent variabel* yaitu motivasi kerja guru (X2), sedangkan dalam penelitian penulis hubungan kerja guru (X2). Selain itu, dalam penelitian Alrisna Sita Dewi, *independent variabel* terdiri dari disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan dalam penelitian penulis Supervisi pengawas (X1) dan hubungan kerja guru (X2). Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Joko Susanto dan Yun Herdi dengan penelitian penulis adalah penelitian tersebut menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan dalam penelitian penulis hanya meneliti pengaruh supervisi pengawas dan hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru.

#### **F. Kerangka Pikir**

Guru merupakan pendidik profesional yang memiliki peran penting di dalam pendidikan. Guru berperan mengajar dan mendidik peserta didik agar memiliki ilmu pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena guru memiliki peran yang penting di dalam pendidikan maka kebutuhan guru perlu dibina dan difasilitasi agar merasa puas di dalam bekerja.

Kepuasan kerja guru akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas guru di dalam mengajar. Apabila guru memiliki kepuasan kerja maka guru akan merasa senang di dalam bekerja, bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab.

Sebaliknya, apabila guru tidak memiliki kepuasan kerja guru maka guru akan frustrasi, memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, bosan, melamun, dan malas di dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja guru perlu dipenuhi.

Permasalahan terkait kepuasan kerja yaitu adanya guru SD yang tidak hadir dalam bekerja, guru terlambat masuk kelas, bunuh diri karena frustrasi dengan tuntutan pekerjaan, mengeluh dalam bekerja, belum puas dengan profesinya, belum puas dengan fasilitas dan malas bekerja meskipun sudah memperoleh tunjangan profesi. Kemalasan kerja guru di dalam mengajar dapat disebabkan karena kurangnya pengawasan dari atasan atau karena pengawasan yang menuntut persyaratan administratif sehingga tidak memperoleh perhatian maupun motivasi. Selain itu, kemalasan juga dapat disebabkan karena guru yang bersangkutan tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan kepala sekolah maupun dengan sesama guru. Oleh karena itu, faktor pengawasan (supervisi pendidikan) dan hubungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

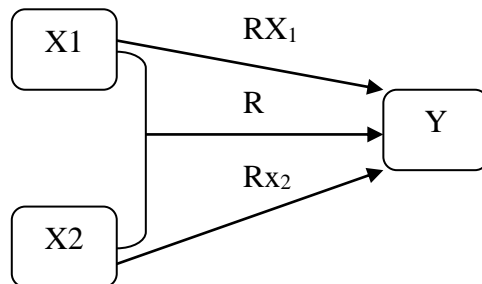
Permasalahan terkait dengan supervisi pengawas kehadiran pengawas yang jarang sehingga kegiatan supervisi kurang optimal. Selain itu, yaitu kegiatan kepengawasan lebih berorientasi pada penilaian kinerja guru dan dilihat dari segi administratif bukan pada peningkatan kapasitas guru. Hal tersebut, menyebabkan guru merasa takut, tidak berani berinisiatif, dan mengikuti instruksi dari pengawas. Dengan demikian, guru merasa terbebani dengan supervisi yang dilakukan oleh pengawas. Pengawasan (supervisi) yang baik adalah supervisi yang tidak mencari-cari kesalahan guru.

Hubungan kerja seorang guru dengan kepala sekolah dan rekan kerja (sesama guru) juga mempengaruhi kepuasan kerja guru di dalam bekerja. Komunikasi dan kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah akan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis di dalam organisasi. Selain itu, rekan kerja yang mendukung juga akan mampu membentuk kepuasan kerja guru. Adanya hubungan yang baik antar sesama guru akan mempermudah guru di dalam bertukar pendapat terkait permasalahan yang dihadapi.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja guru yaitu masih terjadi konflik antara guru dan kepala sekolah yang disebabkan karena kepala sekolah bersifat otoriter dan tidak menghormati guru, masih terjadi perbedaan pendapat antara guru dan kepala sekolah dalam pemberian tugas sehingga tugas dari kepala sekolah tidak dilaksanakan. Selain itu, kurangnya sistem penghargaan terhadap guru.

Berdasarkan penjelasan tersebut, supervisi pengawas dan hubungan kerja guru dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD. Supervisi pengawas yang baik akan meningkatkan profesionalisme kerja guru sehingga kepuasan kerja guru meningkat. Supervisi pengawas yang cenderung berorientasi pada administratif dan mencari-cari kesalahan akan mengakibatkan guru menjadi takut, sehingga kepuasan kerjanya rendah. Hubungan kerja yang baik antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru akan menciptakan komunikasi, kerjasama, dan dukungan sehingga guru merasa senang di dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tinggi. Sebaliknya, konflik dan hubungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kepuasan kerjanya menurun.

Berdasarkan pada kajian teori dan penjelasan di atas, kerangka berfikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut:



Keterangan:

- X<sub>1</sub> = Supervisi Pengawas
- X<sub>2</sub> = Hubungan Kerja Guru
- Y = Kepuasan Kerja Guru

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

### G. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang menjadi jawaban sementara berdasarkan pada data yang belum sesuai dengan fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD.
- 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi pengawas dan hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian studi korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel dan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi. Sebagaimana pendapat M.Subana & Sudrajat (2005: 36-37) bahwa penelitian studi korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang berbeda dalam suatu populasi, baik hubungan sebab akibat maupun hubungan timbal balik. Studi korelasi menggunakan koefisien korelasi untuk menunjukkan hubungan antarvariabel, menentukan signifikan atau tidak signifikan, serta menunjukkan arah positif atau negatif pada hubungan antarvariabel tersebut. Dalam penelitian ini yaitu mengetahui hubungan pengaruh dan kontribusi supervisi pengawas dan hubungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di SD Negeri dan Swasta se-Kecamatan Tepus, Kabupaten Gunungkidul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari – Maret 2015.

#### **C. Variabel Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 96), variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdiri

dari *independent variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat). *Independent variable* (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi, dan *dependent variable* (variabel terikat) sebagai variabel yang dipengaruhi. Selanjutnya, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu (1) *independent variable* (variabel bebas): supervisi pengawas ( $X_1$ ) dan hubungan kerja guru ( $X_2$ ); serta (2) *dependent variable* (variabel terikat): kepuasan kerja guru SD ( $Y$ ).

#### **D. Definisi Operasional**

##### **1. Kepuasan Kerja Guru SD**

Kepuasan kerja guru merupakan sikap dan perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh guru di dalam bekerja. Sikap tersebut ditunjukkan dengan sikap tertarik pada pekerjaan, nyaman dalam bekerja, antusias dalam bekerja, dan juga senantiasa untuk maju. Kepuasan kerja guru dapat diukur melalui indikator (1) Tertarik terhadap pekerjaan: perasaan terhadap pekerjaan, pelaksanaan tugas, tanggungjawab terhadap pekerjaan; (2) Nyaman dalam bekerja: betah dalam bekerja, fasilitas kerja mendukung, lingkungan kerja mendukung; (3) Antusias dalam bekerja: semangat dalam bekerja, berpartisipasi dalam kegiatan, inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas, disiplin dalam bekerja; (4) Kemauan untuk mengembangkan diri: pemanfaatan kesempatan untuk mengembangkan diri.

##### **2. Supervisi Pengawas**

Supervisi pengawas adalah pengawasan berupa pembinaan dan bimbingan profesional kepada guru-guru dari pengawas sekolah dengan memberikan

kesempatan bagi guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga dapat meningkatkan situasi pembelajaran. Kegiatan supervisi dapat dilihat dari intensitas kunjungan, teknik, prosedur supervisi dan sikap pengawas terhadap guru. Supervisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja guru adalah supervisi yang mampu memberikan perhatian dan menjalin hubungan baik antara pengawas dan guru. Adanya perhatian dan hubungan baik akan mampu membina guru sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru, sehingga guru merasa senang. Supervisi pengawas dapat diukur melalui (1) intensitas tatap muka: intensitas kunjungan, bentuk kegiatan kunjungan; (2) teknik supervisi: variasi teknik yang digunakan, kesesuaian teknik yang digunakan dengan permasalahan guru; (3) prosedur supervisi: pemberian umpan balik; (4) sikap pengawas: pemberian motivasi, kerjasama yang terjalin, kemampuan menghargai, dan perhatian pengawas.

### **3. Hubungan Kerja Guru**

Hubungan kerja guru adalah interaksi yang terjadi diantara guru-guru (rekan kerja) dan juga guru dengan kepala sekolah di dalam sekolah dalam situasi kerja sehingga tercipta situasi kerja yang saling memotivasi dan bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Hubungan kerja guru dapat diukur dengan indikator: (1) hubungan dengan atasan: komunikasi, kerjasama, keakraban, saling menghormati; (2) hubungan dengan rekan kerja (guru lain): sikap bersahabat, sikap mendukung.

## **E. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009: 80), populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulan. Penelitian ini melibatkan populasi guru sebanyak 167 guru SD di 21 SD Negeri dan 2 Swasta Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul.

### **2. Sampel Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian sampel karena tidak semua populasi penelitian dijadikan sumber data, tetapi hanya sebagian dari anggota populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009: 81) yang menyatakan bahwa bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel oleh Sugiyono (2009: 81) diartikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* guna menemukan sampel yang representatif. *Proportional random sampling* adalah teknik sampling untuk memperoleh sampel yang representatif, pengambilan subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dan sebanding dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah (Suharsimi Arikunto, 2005: 116). Jumlah sampel diambil dari masing-masing sekolah secara proportional.

Selanjutnya, untuk ukuran sampel penelitian ini menggunakan rumus perhitungan menurut Issac dan Michel (Sugiyono, 2009: 87) sebagai berikut:



$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

S = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

P = Proporsi populasi sebagai asumsi pembutan tabel dengan nilai 0,5

Q = 0,5

d = derajat ketepatan yang direfleksikan oleh kesalahan yang dapat ditoleransi dalam fluktuasi proposi sampel (P), umumnya 0,05

$\lambda^2$  = nilai chi kuadrat dengan dk = 1 = 3,841

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diteliti dari populasi yang berjumlah 167 guru, dengan taraf kesalahan 5% berjumlah 117 guru. Adapun perhitungan jumlah sampel di masing-masing sekolah yang dipakai yaitu jumlah populasi guru di masing-masing sekolah dibagi dengan jumlah populasi total guru SD di satu Kecamatan kemudian dikalikan dengan jumlah sampel yang diinginkan. Selanjutnya, guru dipilih secara *random sampling* sebagai sampel, dimana setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Sebagaimana rumus alokasi *proportional* (Sugiyono, 2007: 73), sebagai berikut :

$$ni = \frac{Ni \cdot n}{N}$$

Keterangan :

ni : jumlah sampel per sekolah

n : jumlah sampel seluruhnya

N<sub>i</sub> : jumlah populasi per sekolah

N : jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diambil dari masing-masing sekolah sebagai berikut:

Tabel 1. Besar Sampel Penelitian

No	Nama SD	Populasi (N)	Sampel (S)
		Jumlah Guru	Jumlah Guru
1	SDN GUPAKAN I	7	5
2	SDN GUPAKAN II	8	6
3	SDN GIRIPANGGUNG	8	6
4	SDN BANJARSARI	5	4
5	SDN KROPAK	6	4
6	SDN BANTALWATU	3	2
7	SDN SUMBERWUNGU I	5	4
8	SDN SUMBERWUNGU II	8	6
9	SDN PLOSO	6	4
10	SDN WIDORO	9	6
11	SDN BINTAOS	16	10
12	SDN PUDAK	7	5
13	SDN PULEIRENG	8	6
14	SDN SIDOHARJO	8	6
15	SDN TEPUS I	7	5
16	SDN TEPUS II	7	5
17	SDN TEPUS IV	6	4
18	SDN GESING	8	5
19	SDN PURWODADI	6	4
20	SDN PURWODADI I	8	6
21	SDN BELIK	7	5
22	SD MUH. DLOKO	6	4
23	SD MUH. PURWODADI	8	5
JUMLAH		167	117

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden dan hasilnya untuk memperoleh data mengenai supervisi pengawas, hubungan kerja, dan kepuasan guru SD. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Menurut Riduwan (2007: 27), angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist (√).

## **G. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan penelitian agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan mudah (Suharsimi Arikunto, 2005: 101). Berdasarkan pada kajian teori dan definisi operasional yang diajukan, maka dapat dikembangkan instrumen penelitian untuk setiap variabel dengan indikator penelitian dan nomor item pada angket sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Butir
1.	Kepuasan Kerja Guru	a. Tertarik terhadap pekerjaan	1. Perasaan terhadap pekerjaan 2. Pelaksanaan tugas 3. Tanggungjawab terhadap pekerjaan	1, 2 3, 4 5, 6, 7
		b. Nyaman dalam bekerja	1. Betah dalam bekerja 2. Dukungan fasilitas kerja 3. Dukungan lingkungan fisik	8, 9 10, 11, 12 13, 14
		c. Antusias dalam bekerja	1. Semangat dalam bekerja 2. Berpartisipasi dalam kegiatan 3. Inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin dalam bekerja	15, 16, 17 18, 19 20, 21 22, 23, 24
		d. Kemauan mengembangkan diri	1. Pemanfaatan kesempatan 2. Keinginan untuk berprestasi	25, 26 27, 28
2	Supervisi Pengawas	a. Intensitas tatap muka	1. Intensitas kunjungan 2. Bentuk kegiatan yang dilakukan saat kunjungan	29, 30 31, 32
		b. Teknik supervisi yang digunakan	1. Variasi teknik yang digunakan 2. Kesesuaian teknik yang digunakan dengan permasalahan guru	33 - 44 45, 46
		c. Prosedur supervisi	Pemberian umpan balik	47, 48
		d. Sikap pengawas	1. Pemberian memotivasi 2. Kerjasama yang terjalin 3. Kemampuan menghargai 4. Perhatian pengawas	49, 50 51, 52 53, 54 55, 56
3.	Hubungan Kerja Guru	a. Hubungan dengan atasan	1. Komunikasi 2. Kerjasama 3. Keakraban 4. Saling menghormati	57, 58 59, 60 61, 62 63, 64
		b. Hubungan dengan rekan kerja (guru lain)	1. Sikap bersahabat 2. Sikap mendukung	65, 66 67, 68, 69, 70, 71

Alat ukur untuk mengukur variabel pada instrumen penelitian menggunakan skala penilaian (*rating scale*) agar mempermudah dalam mengolah data dari hasil jawaban responden. Menurut Sugiyono (2011: 98) *rating scale* lebih fleksibel, tidak terbatas pada pengukuran sikap tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lain. Jawaban setiap item terdiri dari 4 (empat) alternatif jawaban. Jawaban setiap item instrumen dinyatakan dari sangat positif sampai sangat negatif. Bobot penilaian diberi nilai tertinggi 4 dan nilai terendah 1 untuk pertanyaan positif, dan diberi nilai terbalik untuk pertanyaan negatif.

## **H. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 167) validitas adalah keandalan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Peneliti yang menggunakan instrumen pengambilan data yang disusun sendiri mempunyai kewajiban untuk mencobakan instrumennya sehingga apabila digunakan untuk mengumpulkan data instrumen tersebut benar-benar andal. Penelitian ini menggunakan validitas isi dan validitas butir (item).

Menurut Ary, Jacobs, & Razavieh (2007: 295-296), validitas isi menunjukkan sejauh mana instrumen mencerminkan isi yang dikehendaki. Instrumen disusun dengan membuat kerangka atau kisi-kisi yang merupakan wilayah dari isi yang sedang diukur yaitu supervisi pengawas, hubungan kerja guru, dan kepuasan kerja guru. Untuk menguji validitas isi, dilakukan dengan cara mengadakan konsultasi dengan ahli (*Expert Judgement*), dalam hal ini yaitu dosen pembimbing.

Kemudian, setiap item pernyataan sebagai hasil penjabaran indikator variabel supervisi pengawas, hubungan kerja, dan kepuasan kerja guru SD diuji dengan menggunakan analisis item.

Analisis item (butir) dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Pengukuran validitas butir menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson (Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki, 2002: 318) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum X - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefesien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X$  : Jumlah skor butir

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Apabila  $r$  hitung  $\geq r$  tabel pada taraf signifikan 5%, maka butir pertanyaan tersebut valid. Namun, jika  $r$  hitung  $\leq r$  tabel, maka butir pertanyaan tidak valid. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan pada guru SD di Kecamatan Semanu Kabupaten Gunungkidul yang terdiri dari 35 guru. Hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan bantuan progam SPSS *versi 16.0* dengan taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Semua Item	Jumlah item yang tidak valid	No.Item yang tidak Valid	Jumlah Item Valid
Kepuasan Kerja Guru (Y)	28	8	6,15,17,18, 24,26,27,28	20
Supervisi Pengawas (X <sub>1</sub> )	28	2	42,43	26
Hubungan Kerja Guru (X <sub>2</sub> )	15	-	-	15

Berdasarkan uji validitas, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa butir soal yang gugur/ tidak valid sehingga butir soal yang gugur tidak digunakan untuk pengambilan data. Pernyataan yang gugur/ tidak valid pada kuesioner tersebut dikarenakan memiliki koefisien korelasi butir total di bawah r tabel (0,334).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Menurut Ary, Jacobs, & Razavieh (2007: 310) reliabilitas alat pengukur adalah derajat keajegan alat tersebut dalam mengukur apa saja yang diukurnya. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai kenyataan. Uji reliabilitas instrumen dicari dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumus *Alpha Cronbach* dalam Sugiyono (2007: 365) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$k$  : mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$  : mean kuadrat keseluruhan

$S_t^2$  : varians total

Menurut Pendapat Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki (2002: 332), indeks reliabilitas dinyatakan reliable jika harga  $r$  yang dicapai paling tidak mencapai 0,60. Selanjutnya interpretasi koefisien korelasi menurut Suharsimi Arikunto (2012: 89) adalah sebagai berikut :

- 1) antara 0,800 – 1,00 : sangat tinggi
- 2) antara 0,600 – 0,800 : tinggi
- 3) antara 0,400 – 0,600 : cukup
- 4) antara 0,200 – 0,400 : rendah
- 5) antara 0,00 – 0,200 : sangat rendah

Berdasarkan pengujian reliabilitas dengan bantuan program SPSS *versi 16.0*, hasil uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.840	Sangat Tinggi
Supervisi Pengawas (X <sub>1</sub> )	0.924	Sangat Tinggi
Hubungan Kerja Guru (X <sub>2</sub> )	0.881	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, instrumen termasuk dalam kategori tinggi yang berarti bahwa instrumen dapat digunakan untuk melaksanakan penelitian.



## I. Teknik Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009: 147) statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mendiskripsikan data dengan menyajikan data ke dalam distribusi frekuensi, grafik, tabel, atau diagram yang mana di dalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), *median* (nilai tengah), *modus* (nilai terbanyak), dan simpangan baku. Menurut Sugiyono (2007: 36-37), cara menyusun distribusi frekuensi adalah :

- menghitung jumlah kelas interval dengan rumus *Sturges* :  $K = 1 + 3,3 \log n$
- menghitung rentang data yaitu data terbesar dikurangi dengan data terkecil
- Panjang kelas : rentang data dibagi dengan jumlah kelas.

Selanjutnya, data yang ada di analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0. Kemudian, untuk mengetahui kecenderungan masing-masing variabel dibuat kategorisasi, dengan mengadaptasi batasan-batasan menurut Saifuddin Azwar (1999: 108) sebagai berikut:

Tabel 5. Batasan Kategorisasi

Rumus	Kategori		
	Kepuasan Kerja	Supevisi Pengawas	Hubungan Kerja
$M_i + (1,5 S_{di}) \leq X$	Sangat Tinggi	Sangat Membantu	Sangat Baik
$M_i \leq X < M_i + (1,5 S_{di})$	Tinggi	Membantu	Baik
$M_i - (1,5 S_{di}) \leq X < M_i$	Rendah	Kurang Membantu	Kurang Baik
$X < M_i - (1,5 S_{di})$	Sangat Rendah	Tidak Membantu	Tidak Baik

Harga Mean ideal (Mi) dan standar Deviasi Ideal (Sdi) dengan rumus sebagai berikut:

Mean Ideal  $= \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$

Standar Deviasi Ideal  $= \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$

Perhitungan skor tertinggi dan terendah berdasarkan jumlah butir dan penskoran.

Jumlah pertanyaan pada instrumen penelitian adalah n butir dengan penskoran 1 sampai 4 sehingga skor terendah = n x1 dan skor tertinggi = n x 4.

## **2. Pengujian Persyaratan Analisis**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan dengan analisis *Kolmogorov Smirnov Test* SPSS. Dalam *Kolmogorov Smirnov Test* ketentuan signifikan hitung  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila signifikan  $< 0,05$  data tidak berdistribusi normal.

### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah hubungan *independent variable* (X) dengan *dependent variable* (Y) memiliki hubungan yang linear secara signifikan. Apabila linear maka kenaikan skor variabel X diikuti dengan kenaikan skor variabel Y. Menurut Sutrisno Hadi (2004: 54) rumus menguji linearitas adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

F<sub>reg</sub> = Harga F garis regresi

RK reg= Rerata kuadrat regresi

RK res = Rerata kuadrat Residu

Selanjutnya, F hitung dikonsultasikan dengan harga F tabel dengan taraf signifikansi 5%. Apabila harga F hitung < dari F tabel maka kedua variabel mempunyai pengaruh linier. Sebaliknya jika F hitung > dari harga F tabel berarti kedua variabel mempunyai pengaruh yang tidak linier. Selain itu, uji linearitas juga dapat dilihat pada tabel ANOVA pada baris *Linearity*, dimana jika nilai pada *Linearity* < nilai signifikansi 5% (0,05) maka antara variabel bebas dan terikat mempunyai hubungan yang linear.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinearitas atau antar variabel tidak saling terkait (harus *independent*). Berdasarkan pendapat Danang Sunyoto (2007: 89-90), uji multikolinearitas menggunakan besaran *tolerance* ( $\alpha$ ) dan Variance inflation factor (VIF). *Tolerance* merupakan besaran tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, sedangkan VIF adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat (standar deviasi). Jika angka pada *tolerance* menunjukkan > 0,1 dan VIF menunjukkan <10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0,1 dan VIF menunjukkan > 10 maka terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Sederhana

Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis 1 dan 2, yaitu pengaruh supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD serta pengaruh hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD. Analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan nilai variabel dependent, bila nilai variabel independent dimanipulasi atau diubah. Adapun langkah-langkah kegiatan analisis sebagai berikut :

- 1) Membuat persamaan garis regresi sederhana. Untuk membuat persamaan garis pada regresi sederhana menurut Tulus Winarsunu (2002: 191) menggunakan rumus persamaan :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : Variabel dependen (kriterium)

$X$  : Variabel independent (prediktor)

$\alpha$  : konstanta regresi (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

$\beta$  : ukuran kemiringan garis regresi (koefisien regresi)

Peneliti menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0* untuk mempermudah perhitungan. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *B Unstandardized Coefficients*.

- 2) Mencari koefisien determinasi antara kriterium (Y) dengan prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ )

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X). Koefisien determinasi

dapat dicari dengan menggunakan *software SPSS versi 16.0*. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary (R Square)*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang digunakan adalah *Adjusted R<sup>2</sup>* (Koefisien determinasi yang disesuaikan). Penggunaan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* karena nilai tersebut sudah disesuaikan, sehingga penambahan atau pengurangan nilai tergantung pada nilai korelasi antar variabel. Apabila menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan menimbulkan bias, karena apabila variabel bebas ditambah maka nilai  $R^2$  juga akan bertambah besar. Untuk mencari koefisien determinasi, secara manual dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson yang dikuadratkan ( $R^2$ ). Adapun rumus Pearson tersebut adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum X - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah responden

$\sum XY$  : Jumlah hasil perkalian skor butir dengan skor total

$\sum X$  : Jumlah skor butir

$\sum X^2$  : Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum Y^2$  : Jumlah skor total kuadrat

## b. Uji Regresi Ganda

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan regresi ganda untuk mengetahui kebenaran hipotesis 3, yaitu: pengaruh supervisi pengawas dan hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD. Menurut Sugiyono (2007: 275), analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti apabila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua variabel independen (prediktor) dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya. Langkah-langkah untuk menganalisis regresi ganda adalah sebagai berikut :

- 1) Membuat persamaan garis regresi ganda menurut Hartono (2004: 140) adalah dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : Variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

$X_1$  dan  $X_2$  : Variabel independen (bebas)

$a$  : konstanta (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y)

$\beta$  : ukuran kecondongan garis regresi (koefisien regresi)

Peneliti menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0* untuk mempermudah perhitungan. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *B Unstandardized Coefficients*.

- 2) Mencari koefisien determinasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Koefisien determinasi dicari dengan menggunakan program SPSS *versi 16.0*. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary (R Square)*. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang

digunakan adalah *Adjusted R<sup>2</sup>* (koefisien determinasi yang disesuaikan). Penggunaan nilai koefisien determinasi (*R<sup>2</sup>*) menggunakan *Adjusted R<sup>2</sup>* karena nilai tersebut sudah disesuaikan, sehingga penambahan atau pengurangan nilai tergantung pada nilai korelasi antar variabel. Apabila menggunakan koefisien determinasi (*R<sup>2</sup>*) akan menimbulkan bias, karena apabila variabel bebas ditambah maka nilai *R<sup>2</sup>* juga akan bertambah besar. Koefisien korelasi ganda (*R*) bukan merupakan jumlah dari korelasi sederhana yang ada pada setiap variabel *X<sub>1</sub>* dengan *Y* dan *X<sub>2</sub>* dengan *Y*, melainkan hubungan *X<sub>1</sub>*, *X<sub>2</sub>*, dan *Y* secara bersama-sama. Adapun rumus koefisien korelasi ganda (*R*) menurut Sugiyono (2007: 233), yaitu :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1} r_{yx2} r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

*R<sub>yx1x2</sub>* : koefisien korelasi ganda antara variabel *X<sub>1</sub>* dan *X<sub>2</sub>* terhadap *Y*

*r<sub>yx1</sub>* : koefisien korelasi ganda antara variabel *X<sub>1</sub>* terhadap *Y*

*r<sub>yx2</sub>* : koefisien korelasi ganda antara variabel *X<sub>2</sub>* terhadap *Y*

*r<sub>x1x2</sub>* : koefisien korelasi ganda antara variabel *X<sub>1</sub>* dan *X<sub>2</sub>*

3) Mengetahui sumbangan setiap prediktor terhadap kriterium

a) Sumbangan Relatif (SR %)

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap kriterium untuk keperluan prediksi. Adapun rumus untuk

menghitung secara manual menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan & Marzuki (2002: 301) adalah :

$$SR\%X = \frac{b \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan :

SR%X : sumbangan efektif

b : koefisien regresi linear berganda

$\sum xy$  : jumlah produk x dan y

$JK_{reg}$  : jumlah kuadrat pada regresi

b) Sumbangan Efektif (SE%)

Sumbangan efektif merupakan efektivitas garis regresi untuk keseluruhan prediksi. Menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki (2002: 304), koefisien determinasi pada korelasi ganda dapat digunakan sebagai perhitungan dalam sumbangan efektif. Rumus untuk menghitung sumbangan efektif secara manual adalah sebagai berikut :

$$SE\%X = SR\%X \times R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

SE% X : sumbangan efektif

SR% X : sumbangan relatif

$R^2$  : koefisien determinasi korelasi ganda



**c. Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**

Hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan jawaban yang benar. Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

- a)  $H_o$  : supervisi pengawas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD  
 $H_a$  : supervisi pengawas berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD
- b)  $H_o$  : hubungan kerja guru tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD  
 $H_a$  : hubungan kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD
- c)  $H_o$  : supervisi pengawas dan hubungan kerja guru tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD  
 $H_a$  : supervisi pengawas dan hubungan kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD

Menurut Furqon (2004: 227) untuk menguji hipotesis statistik yang dirumuskan adalah  $H_o : \beta = 0$  dan  $H_a : \beta > \text{atau} < 0$ . Apabila  $\beta = 0$  maka  $H_o$  dapat diterima dan  $H_a$  ditolak. Jika  $\beta > 0$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan nilai positif. Apabila  $\beta < 0$ , maka  $H_a$  diterima dengan nilai negatif. Penerimaan dan penolakan  $H_o$  juga dapat diperoleh dari interpretasi nilai signifikan pada teknik analisis statistik jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian studi korelasional yang bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh supervisi pengawas dan hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu supervisi pengawas dan hubungan kerja guru sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di 23 SD yang terdiri dari 21 SD Negeri dan 2 SD Swasta sebagai berikut:

1.	SDN Gupakan I	13.	SDN Puleireng
2.	SDN Gupakan II	14.	SDN Sidoharjo
3.	SDN Giripanggung	15.	SDN Tepus I
4.	SDN Kropak	16.	SDN Tepus II
5.	SDN Banjarsari	17.	SDN Tepus IV
6.	SDN Bantalwatu	18.	SDN Gesing
7.	SDN Sumberwungu I	19.	SDN Purwodadi
8.	SDN Sumberwungu II	20.	SDN Purwodadi I
9.	SDN Ploso	21.	SDN Belik
10.	SDN Widoro	22.	SD Muh. Purwodadi
11.	SDN Bintaos	23.	SD Muh. Dloko
12.	SD N Puduk		

Jumlah responden sebanyak 117 guru yang merupakan anggota populasi dari guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul. Dalam pencarian data peneliti tidak membedakan responden dari segi pendidikan, usia, masa kerja, jenis kelamin, status pegawai ataupun faktor pangkat. Semua diperlakukan sama dengan membagikan angket kepada responden secara acak.

## **2. Analisis Data**

### **a. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang diperoleh di lapangan dengan menyajikan data ke dalam distribusi frekuensi, grafik, tabel, atau diagram dan terdapat perhitungan *mean* (rerata), *modus* (nilai terbanyak), *median* (nilai tengah), standar deviasi, nilai maksimum serta nilai minimum. Kegiatan analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product & Service Solution*) versi 16.0. Berikut hasil perhitungan data menggunakan statistik deskriptif.

#### **1) Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

Pertanyaan untuk mengukur kepuasan kerja guru terdiri dari 20 butir dengan skor 1 sampai dengan 4, yang dibagikan kepada 117 responden yang merupakan anggota populasi. Data hasil penelitian dari 117 responden kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang diolah menggunakan program SPSS versi 16.0, untuk variabel kepuasan kerja guru

dapat diketahui nilai rata-rata (M) 62,37; modus (Mo) 61; median (Me) 62,00; dan standar deviasi (SD) 6,162; serta nilai data maksimum 75 dan nilai minimum 46. Selanjutnya, membuat distribusi frekuensi data kepuasan kerja dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menghitung jumlah kelas interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 117 \\ &= 1 + 3,3 * 2,068 \\ &= 1 + 6,8244 \\ &= 7,8244 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

b) Menghitung Rentang Data (*Range*)

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Data terbesar ideal} - \text{data terkecil ideal} \\ &= 80 - 20 \\ &= 60 \end{aligned}$$

c) Menghitung Panjang kelas

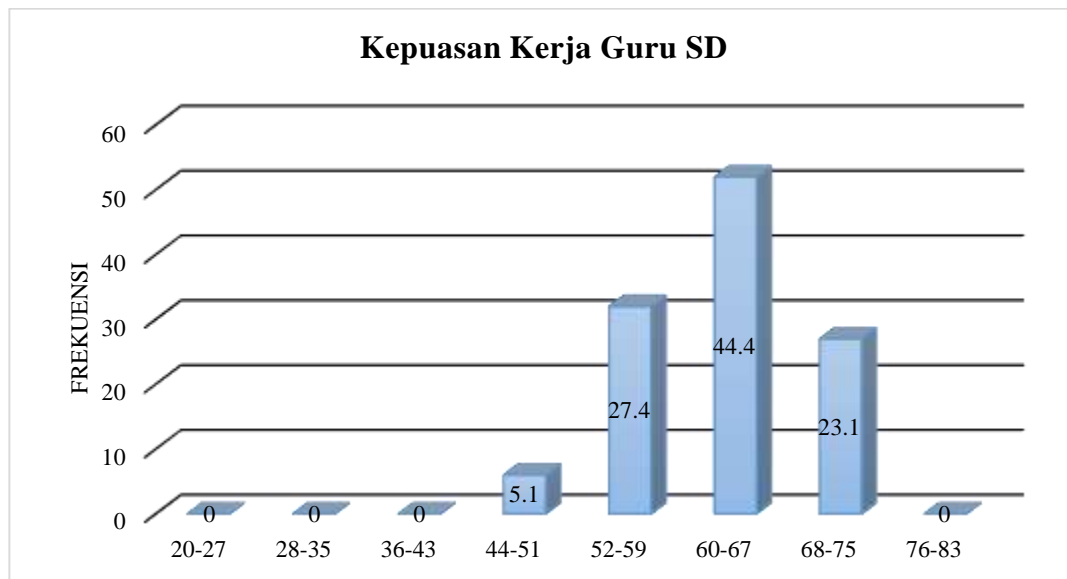
$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\ &= 60 : 8 \\ &= 7,5 \text{ dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, diperoleh hasil distribusi frekuensi untuk variabel kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul sebagai berikut.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

No	Kelas Interval	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 27	0	0,0
2.	28 – 35	0	0,0
3.	36 – 43	0	0,0
4.	44 – 51	6	5,1
5.	52 – 59	32	27,4
6.	60 – 67	52	44,4
7.	68 – 75	27	23,1
8.	76 – 83	0	0,0
Total		117	100

Adapun grafik distribusi frekuensi kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Grafik distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan pada tabel dan grafik di atas maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja guru pada rentang skor 20-27, 28-35, dan 36-43 masing-masing 0%. Sedangkan, kepuasan kerja pada rentang skor 44-51 sebanyak 6 guru (5,1%), 52-59 sebanyak 32 guru (27,4%), 60-67 sebanyak 52 guru (44,4%), 68-75 sebanyak 27 guru (23,1%) dan tidak ada (0%) pada rentang skor 76-83.

Deskripsi selanjutnya adalah persentase pencapaian tiap indikator kepuasan kerja guru dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus

No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1.	Ketertarikan terhadap pekerjaan	2319	2808	82,6
2.	Kenyamanan dalam bekerja	2525	3276	77,1
3.	Antusias dalam bekerja	2175	2808	77,5
4.	Kemauan mengembangkan diri	278	468	59,4
Jumlah		7297	9360	78,0

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa persentase pencapaian tiap indikator dari kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus yaitu, ketertarikan terhadap pekerjaan 82,6%; kenyamanan dalam bekerja 77,1%; antusias dalam bekerja 77,5%; dan kemampuan mengembangkan diri 59,4%. Secara keseluruhan persentase pencapaian kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus mencapai 78%.

Selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja guru SD dengan 4 langkah. *Pertama*, menghitung skor minimal ideal ( $Y_{\min}$ ) dan skor maksimal ideal ( $Y_{\max}$ ) sesuai jumlah butir dan penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada instrumen kepuasan kerja guru berjumlah 20 butir pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 4, sehingga  $Y_{\min} = 1 \times 20 = 20$ , dan  $Y_{\max} = 4 \times 20 = 80$ . *Kedua*, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ). Rata-rata ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} (Y_{\max} + Y_{\min}) = \frac{1}{2} (80 + 20) = 50$ , dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ) =  $\frac{1}{6} (\text{nilai } Y_{\max} - Y_{\min}) = \frac{1}{6} (80 - 20) = 10$ , serta  $1.5 S_{di} = 1,5 \times 10 = 15$ . *Ketiga*, menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 8. Pedoman Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

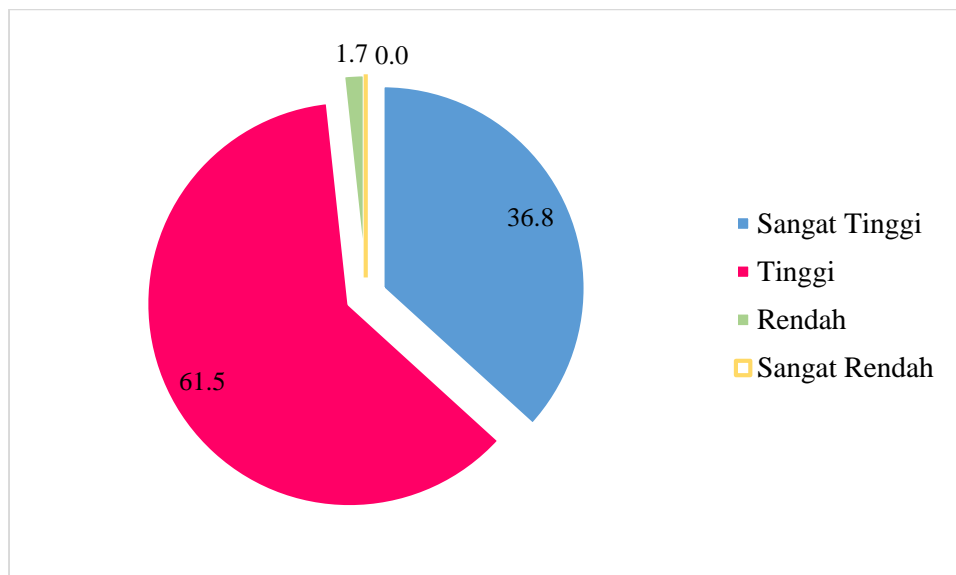
No	Kategori	Batasan Kecenderungan	Hitungan	Rentang skor
1.	Sangat Tinggi	$M_i + (1,5 S_{di}) \leq X$	$65 \leq X$	65 – 80
2.	Tinggi	$M_i \leq X < M_i + (1,5 S_{di})$	$50 \leq X < 65$	50 – 64
3.	Rendah	$M_i - (1,5 S_{di}) \leq X < M_i$	$35 \leq X < 50$	35 – 49
4.	Sangat Rendah	$X < M_i - (1,5 S_{di})$	$X < 35$	20 – 34

Selanjutnya, membuat kategorisasi kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 9. Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

No	Kategori	Rentang skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Tinggi	65 - 80	43	36,8
2.	Tinggi	50 - 64	72	61,5
3.	Rendah	35 - 49	2	1,7
4.	Sangat Rendah	20 – 34	0	0,0
<b>Jumlah</b>			117	100

Hasil kategorisasi kepuasan kerja guru juga dapat dilihat pada grafik diagram sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan pada perhitungan di atas, kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul pada kategori sangat tinggi sebanyak 43 guru



(36,8%), tinggi sebanyak 72 guru (61,5%), rendah sebanyak 2 guru (1,7%) dan sangat rendah sebanyak 0%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul termasuk dalam kategori tinggi, dimana (lebih dari 50%) guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja guru yang dimaksud di dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja dengan indikator ketertarikan terhadap pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja, antusias dalam bekerja, dan keinginan untuk mengembangkan diri. Dengan demikian, apabila masih terdapat guru SD di Kecamatan Tepus yang tidak puas terdapat kemungkinan adanya faktor lain atau indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misal kepuasan dilihat dari indikator gaji yang diperoleh, tempat kerja, dan insentif yang diterima.

## **2) Statistik Deskriptif Supervisi Pengawas di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

Pertanyaan untuk mengukur supervisi pengawas yang dilakukan kepada guru terdiri dari 26 butir pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 4, yang dibagikan kepada 117 responden yang merupakan anggota populasi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang diolah menggunakan program SPSS *versi 16.0*, untuk variabel supervisi pengawas dapat diketahui nilai rata-rata ( $M$ )= 74,15; modus ( $Mo$ ) 75 dan 82; median ( $Me$ ) 75,00 dan standar deviasi ( $SD$ ) 10, 328 serta nilai data maksimum 95 dan nilai minimum 50. Selanjutnya, membuat distribusi frekuensi data kepuasan kerja dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Menghitung jumlah kelas interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\&= 1 + 3,3 \log 117 \\&= 1 + 3,3 * 2,068 \\&= 1 + 6,8244 \\&= 7,8244 \text{ dibulatkan menjadi } 8\end{aligned}$$

b) Menghitung Rentang Data (*Range*)

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar ideal} - \text{data terkecil ideal} \\&= 104 - 26 \\&= 78\end{aligned}$$

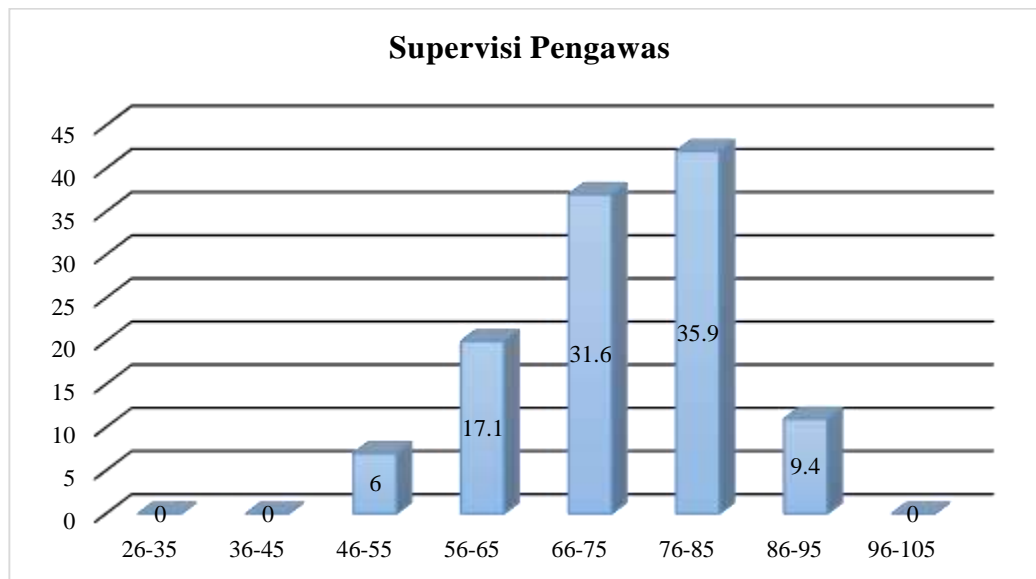
c) Menghitung Panjang kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\&= 78 : 8 \\&= 9,75 \text{ dibulatkan menjadi } 10\end{aligned}$$

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Data Supervisi Pengawas di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

No	Kelas Interval	Jumlah	Persentase (%)
1.	26 – 35	0	0,0
2.	36 – 45	0	0,0
3.	46 – 55	7	6,0
4.	56 – 65	20	17,1
5.	66 – 75	37	31,6
6.	76 – 85	42	35,9
7.	86 – 95	11	9,4
8.	96 – 105	0	0,0
Total		117	100

Adapun grafik distribusi frekuensi Supervisi Pengawas SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Grafik Distribusi Frekuensi Supervisi Pengawas di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan pada tabel dan grafik di atas maka dapat diketahui bahwa supervisi pengawas menurut guru dengan rentang skor 26-35 dan 36-45 tidak ada (0%). Sedangkan supervisi pengawas menurut 7 guru (6%) pada rentang skor 46-55, menurut 20 guru (17,1%) pada rentangan skor 56-65, menurut 37 guru (31,6%) pada rentang skor 66-75, menurut 42 guru (35,9%) pada rentang skor 76-85, menurut 11 guru (9,4%) pada rentang skor 86-95, dan skor 96-105 tidak ada (0%).

Deskripsi selanjutnya adalah persentase pencapaian tiap indikator kepuasan kerja guru dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 11. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Supervisi Pengawas di Kecamatan Tepus

No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1.	Intensitas tatap muka	1545	1872	82,53
2.	Teknik supervisi	3281	5616	58,42
3.	Prosedur supervisi	295	468	83,12
4.	Sikap pengawas	3165	3744	84,54
Jumlah		8675	12168	71,29

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa persentase pencapaian tiap indikator dari supervisi pengawas di Kecamatan Tepus yaitu, intensitas tatap muka 82,53%; teknik supervisi 58,42%; prosedur supervisi 83,12%; dan sikap pengawas 84,54%. Secara keseluruhan persentase pencapaian supervisi pengawas di Kecamatan Tepus mencapai 71,29%.

Selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel supervisi pengawas melalui 4 langkah. *Pertama*, menghitung skor minimal ideal ( $X_{\min}$ ) dan skor maksimal ideal ( $X_{\max}$ ) sesuai jumlah butir dan penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada instrumen supervisi pengawas berjumlah 26 butir pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 4, sehingga  $X_{\min} = 1 \times 26 = 26$ , dan  $X_{\max} = 4 \times 26 = 104$ . *Kedua*, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ). Rata-rata ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) = \frac{1}{2} (104 + 26) = 65$ , dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ) =  $\frac{1}{6} (\text{nilai } X_{\max} - X_{\min}) = \frac{1}{6} (104 - 26) = 13$ , serta  $1.5 S_{di} = 1,5 \times 13 = 19,5$ . *Ketiga*, menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 12. Pedoman Kategorisasi Supervisi Pengawas di SD Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

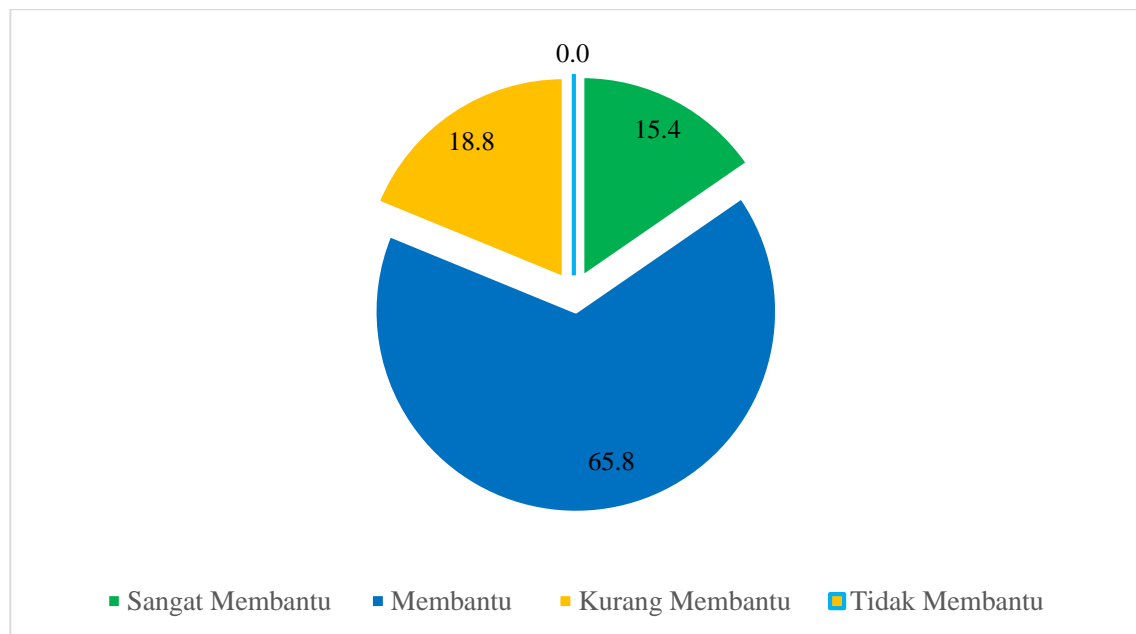
No	Kategori	Batasan Kecenderungan	Hitungan	Rentang skor
1.	Sangat Membantu	$M_i + (1,5 S_{di}) \leq X$	$84,5 \leq X$	84,5-104
2.	Membantu	$M_i \leq X < M_i + (1,5 S_{di})$	$65 \leq X < 84,5$	65-84,4
3.	Kurang Membantu	$M_i - (1,5 S_{di}) \leq X < M_i$	$45,5 \leq X < 65$	45,5-64,9
4.	Tidak Membantu	$X < M_i - (1,5 S_{di})$	$X < 45,5$	26-45,4

Selanjutnya, membuat kategorisasi Supervisi Pengawas SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 13. Kategorisasi Supervisi Pengawas SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

No	Kategori	Rentang skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Membantu	84,5-104	18	15,4
2.	Membantu	65-84,4	77	65,8
3.	Kurang Membantu	45,5-64,9	22	18,8
4.	Tidak Membantu	26-45,4	0	0,00
Jumlah			117	100

Hasil kategorisasi supervisi pengawas juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 5. Diagram Kategorisasi Supervisi Pengawas di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan pada perhitungan di atas dapat diketahui bahwa Supervisi yang dilakukan oleh pengawas SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul menurut 18 guru (15,4%) supervisi pengawas sangat membantu, menurut 77 guru (65,8%) supervisi pengawas membantu, menurut 22 guru (18,8%) supervisi pengawas kurang membantu dan tidak ada guru (0%) menganggap bahwa supervisi pengawas tidak membantu dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa supervisi yang dilakukan oleh pegawai kepada guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul lebih dari 50% termasuk dalam kategori membantu guru di dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini berarti bahwa secara umum supervisi pengawas SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dalam kategori membantu, yaitu membantu guru meningkatkan kinerja.

Berdasarkan observasi awal, masih ada guru yang merasa khawatir ketika pengawas datang ke sekolah dan juga intensitas kunjungan yang relatif jarang. Namun berdasarkan hasil penelitian 65,8% guru SD menganggap bahwa supervisi dari pengawas dapat membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan didukung oleh sikap pengawas kepada guru, seperti kerjasama yang baik antara guru dan pengawas, keakraban pengawas dengan guru serta pengawas mampu memotivasi guru-guru.

### 3) Statistik Deskriptif Hubungan Kerja Guru di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Pertanyaan untuk mengukur hubungan kerja guru terdiri dari 15 butir pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 4, yang dibagikan kepada 117 responden yang merupakan anggota populasi. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang diolah menggunakan program SPSS *versi 16.0*, untuk variabel hubungan kerja guru dapat diketahui nilai rata-rata (M) 48,67 modus (Mo) 49, median (Me) 49,00 dan standar deviasi (SD) = 5,649 serta nilai data maksimum 60 dan nilai minimum 36. Selanjutnya, data yang ada dibuat distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### a) Menghitung jumlah kelas interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \log n \\&= 1 + 3,3 \log 117 \\&= 1 + 3,3 * 2,068 \\&= 1 + 6,8244 \\&= 7,8244 \text{ dibulatkan menjadi } 8\end{aligned}$$

#### b) Menghitung Rentang Data (*Range*)

$$\begin{aligned}\text{Range} &= \text{Data terbesar ideal} - \text{data terkecil ideal} \\&= 60 - 15 \\&= 45\end{aligned}$$

#### c) Menghitung Panjang kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \text{rentang data} : \text{jumlah kelas}$$



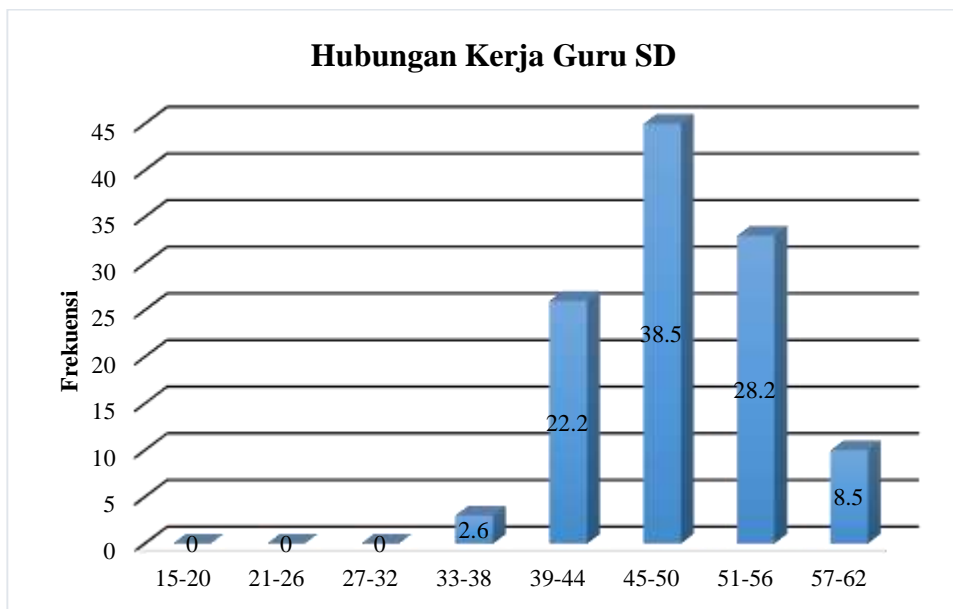
$$= 45 : 8$$

= 5,625 dibulatkan menjadi 6

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Data Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

No	Kelas Interval	Jumlah	Persentase (%)
1.	15 – 20	0	0,0
2.	21 – 26	0	0,0
3.	27 – 32	0	0,0
4.	33 – 38	3	2,6
5.	39 – 44	26	22,2
6.	45 – 50	45	38,5
7.	51 – 56	33	28,2
8.	57 – 62	10	8,5
Total		117	100

Adapun grafik distribusi frekuensi Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Grafik Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan pada tabel tabel dan grafik di atas maka dapat diketahui bahwa hubungan kerja guru SD dengan rentang skor 15-20, 21-26, dan 27-32 masing-masing tidak ada (0%), 33-38 sebanyak 3 guru (2,6%), 39-44 sebanyak 26 guru (22,2%), 45-50 sebanyak 45 guru (38,5%), 51-56 sebanyak 33 guru (28,2%), dan 57-62 sebanyak 10 guru (8,5%).

Deskripsi selanjutnya adalah persentase pencapaian tiap indikator hubungan kerja guru dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 15. Rekapitulasi Pencapaian Tiap Indikator Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus

No	Indikator	Perolehan Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1.	Hubungan dengan atasan (Kepala Sekolah)	2963	3744	79,14
2.	Hubungan dengan rekan kerja (Guru Lain)	2771	3276	83,36
Jumlah		7297	9360	81,11

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa persentase pencapaian tiap indikator dari hubungan kerja guru SD di Kecamatan Tepus yaitu, hubungan dengan kepala sekolah 79,14 %; dan hubungan dengan sesama guru 83,36%. Secara keseluruhan persentase pencapaian kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus mencapai 81,11%.

Selanjutnya adalah menentukan kategorisasi untuk variabel hubungan kerja guru melalui 4 langkah. *Pertama*, menghitung skor minimal ideal ( $X_{\min}$ ) dan skor maksimal ideal ( $X_{\max}$ ) sesuai jumlah butir dan penskoran. Jumlah butir pertanyaan pada instrumen hubungan kerja guru berjumlah 15 butir pertanyaan dengan skor 1 sampai dengan 4, sehingga  $X_{\min} = 1 \times 15 = 15$ , dan  $X_{\max} = 4 \times 15 = 60$ . *Kedua*, menghitung rata-rata ideal ( $M_i$ ) dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ). Rata-rata ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) = \frac{1}{2} (60 + 15) = 37,5$  dan standar deviasi ideal ( $S_{di}$ ) =  $\frac{1}{6} (\text{nilai } X_{\max} - X_{\min}) = \frac{1}{6} (60 - 15) = 7,5$  serta  $1.5 S_{di} = 1,5 \times 7,5 = 11,25$ . *Ketiga*, menentukan rentang skor tiap kategori dengan pedoman sebagai berikut.

Tabel 16. Pedoman Kategorisasi Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

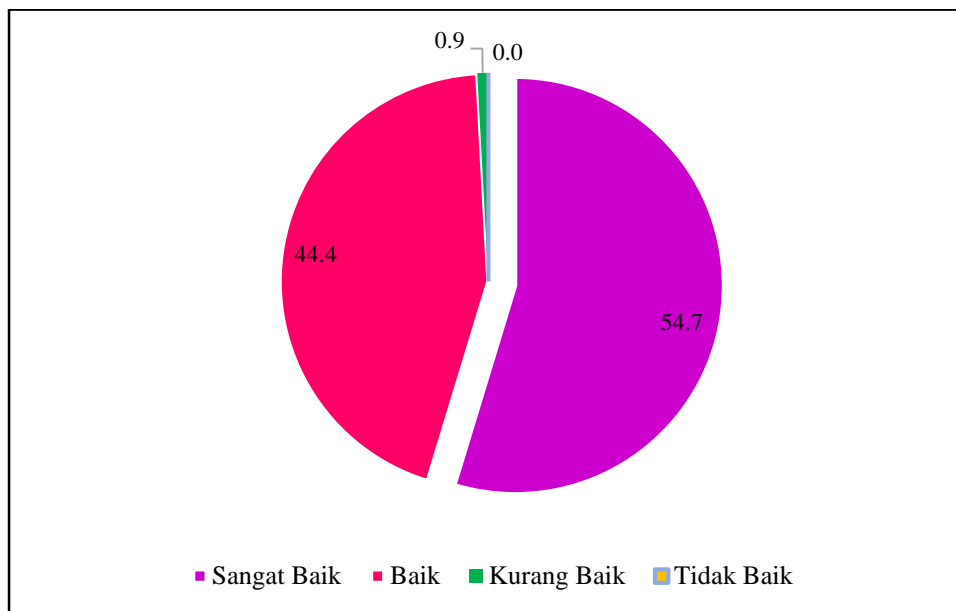
No	Kategori	Batasan Kecenderungan	Hitungan	Rentang skor
1.	Sangat Baik	$Mi + (1,5 Sdi) \leq X$	$48,75 \leq X$	48,75-60
2.	Baik	$Mi \leq X < Mi + (1,5 Sdi)$	$37,5 \leq X < 48,75$	37,5-48,74
3.	Kurang Baik	$Mi - (1,5 Sdi) \leq X < Mi$	$26,25 \leq X < 37,5$	26,25-37,4
4.	Tidak Baik	$X < Mi - (1,5 Sdi)$	$X < 26,25$	15-26,24

Selanjutnya, membuat kategorisasi Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 17. Kategorisasi Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

No	Kategori	Rentang skor	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat Baik	48,75-60	64	54,7
2.	Baik	37,5-48,74	52	44,4
3.	Kurang Baik	26,25-37,4	1	0,9
4.	Tidak Baik	15-26,24	0	0
Jumlah			117	100

Hasil kategorisasi hubungan kerja guru juga dapat dilihat pada diagram sebagai berikut.



Gambar 7. Diagram Kategorisasi Hubungan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Berdasarkan pada perhitungan di atas, hubungan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul pada kategori sangat baik sebanyak 64 guru (54,7%), baik sebanyak 52 guru (44,4%), kurang baik sebanyak 1 guru (0,9%) dan tidak baik sebanyak 0%. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa hubungan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul lebih dari 50% termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa hasil observasi awal dimana masih ditemukan kepala sekolah yang kurang memberikan penghargaan kepada guru dan juga ada guru tidak melaksanakan tugas mengajar dari kepala sekolah, hal tersebut tidak mengganggu hubungan kerja antara guru dengan kepala sekolah.

## **b. Uji Prasyarat Analisis**

### **1) Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0*. Apabila signifikan hitung  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila signifikan  $< 0,05$  data tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Sig hitung	Sig tabel	Kesimpulan
Supervisi pengawas ( $X_1$ )	117	0,19	0,05	Normal
Hubungan Kerja Guru ( $X_2$ )	117	0,91	0,05	Normal
Kepuasan Kerja Guru (Y)	117	0,200	0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data pada variabel supervisi pengawas ( $X_1$ ), hubungan kerja guru ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja guru (Y) berdistribusi normal dimana  $sig_{hitung}$  lebih besar dari  $sig_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% (0,05).

### **2) Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah hubungan variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan yang linear, yaitu ketika ada kenaikan skor pada variabel X diikuti kenaikan skor pada variabel Y. Uji linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang ada pada tabel ANOVA. Apabila signifikan tabel lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05) berarti data tersebut linear. Uji linearitas

dilakukan dengan bantuan program SPSS *versi 16.0* dengan melihat pada signifikansi *linearity*. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Hubungan Varibel	Sig hitung	Sig tabel	Keterangan
Supervisi Pengawas ( $X_1$ ) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)	0,000	0,05	Linear
Hubungan Kerja Guru ( $X_2$ ) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)	0,000	0,05	Linear

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi hitung supervisi pengawas ( $X_1$ ) dan hubungan kerja guru ( $X_2$ ) lebih kecil dari signifikansi tabel yang berarti bahwa supervisi pengawas ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y) dan hubungan kerja guru ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) memiliki hubungan yang linear dan signifikan.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas merupakan uji asumsi klasik untuk analisis regresi ganda. Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui gejala multikolineritas atau antar variabel bebas tidak terikat (terbebas dari gejala multikolineritas). Uji multikolineritas dapat dicari dengan menggunakan VIF (*variance inflation factor*) dan besaran *tolerance* (*a*). Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance* (*a*)  $> 0,1$  maka tidak terjadi gejala multikolineritas dan sebaliknya apabila  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance* (*a*)  $< 0,1$  maka terjadi gejala multikolineritas. Uji multikolineritas dilakukan dengan bantuan program SPSS *versi 16,0* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Supervisi Pengawas (X <sub>1</sub> )	0,592	1, 690	Tidak terjadi
Hubungan Kerja Guru (X <sub>2</sub> )	0,592	1, 690	Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,592 > dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,690 < 10 yang berarti bahwa antara variabel supervisi pengawas dan hubungan kerja guru tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis 1 dan 2, dan menggunakan analisis regresi ganda untuk menguji hipotesis 3. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat dihadapkan dengan variabel bebas apabila diubah-ubah.

#### 1) Pengaruh Supervisi Pengawas terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Ha : Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kab Gunungkidul.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kab Gunungkidul.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program SPSS *versi 16.0* dengan hasil sebagai berikut.



Tabel 21. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Supervisi Pengawas terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Variabel	Koefisien ( $\alpha = 40,589$ )	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Keterangan
Supervisi Pengawas	$\beta = 0,294$	0,492	0,244	0,236	Ho ditolak dan Ha diterima

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

**a) Membuat persamaan garis regresi sederhana dan menguji hipotesis 1.**

Berdasarkan pada tabel 18 dapat diketahui bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 40,598 dan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,294 sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta X$  = **40,589 + 0,294X**. Selanjutnya, menguji hipotesis dan dianalisis, sehingga ditemukan kebenaran. Ho dapat diterima apabila  $\beta = 0$  dan Ho ditolak apabila  $\beta > 0$ . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa  $\beta (0,294) > 0$ , yang berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga supervisi pengawas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD.

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 40,589 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X=0) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = 40,589$ . Titik potong garis regresi sederhana berada di atas dari titik 0, tepatnya di titik 40,589. Adapun nilai koefisien untuk supervisi pengawas bernilai positif sebesar 0,294 yang berarti apabila supervisi pengawas meningkat 1 poin maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,294 poin.

**b) Mencari koefisien determinasi antara prediktor (X) dan Kriteria (Y).**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 18 diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,492 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,236 yang berarti bahwa supervisi pengawas kepada guru memberikan kontribusi 23,6% terhadap kepuasan kerja guru SD dan sebanyak 76,4% ditentukan oleh faktor lainnya.

**2) Pengaruh Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

**Ha** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kab Gunungkidul.

**Ho** : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kab Gunungkidul.

Analisis regresi dilakukan dengan bantuan program SPSS *versi 16.0* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Regresi Sederhana Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Variabel	Koefisien ( $\alpha = 36,163$ )	R	$R^2$	Adjusted $R^2$	Keterangan
Hubungan Kerja Guru	$\beta = 0,538$	0,494	0,244	0,237	Ho ditolak dan Ha diterima

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

**a) Membuat persamaan garis regresi sederhana dan menguji hipotesis 2.**

Berdasarkan pada tabel 19 dapat diketahui bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 36,163 dan nilai koefisien regresi sebesar  $\beta = 0,538$  sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta X = 36,163 + 0,538X$ . Selanjutnya, menguji hipotesis dan dianalisis, sehingga ditemukan kebenaran.  $H_0$  dapat diterima apabila  $\beta = 0$  dan  $H_0$  ditolak apabila  $\beta > 0$ . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa  $\beta (0,538) > 0$ , yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga hubungan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD.

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 36,163 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y} = 36,163$ . Titik potong garis regresi sederhana berada di atas dari titik 0, tepatnya di titik 36,163. Adapun nilai koefisien untuk hubungan kerja guru bernilai positif sebesar 0,538 yang berarti apabila hubungan kerja guru meningkat 1 poin maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,538 poin.

**b) Mencari Koefisien determinasi antara prediktor (X) dan Kriteria (Y).**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 18 diketahui bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,494 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,237 yang berarti bahwa hubungan kerja guru di masing-masing SD memberikan kontribusi 23,7% terhadap kepuasan kerja guru SD dan sebanyak 76,3% ditentukan oleh faktor lainnya.

**3) Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

**Ha** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawas dan hubungan kerja guru secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul.

**Ho** : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi pengawas dan hubungan kerja guru secara simultan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul.

Pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi ganda dengan menggunakan bantuan program SPSS *versi 16.0*. Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 23. Rangkuman Hasil Regresi Ganda Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Variabel	Koefisien ( $\alpha = 33,081$ )	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Keterangan
Supervisi Pengawas	$\beta_1 = 0,178$	0,545	0,297	0,284	Ho ditolak dan Ha diterima
Hubungan Kerja Guru	$\beta_2 = 0,330$				

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

**a) Membuat persamaan garis regresi ganda.**

Berdasarkan pada tabel 20 dapat diketahui bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ )= 33,081 dan nilai koefisien regresi sebesar  $\beta_1 = 0,178$  dan  $\beta_2 = 0,330$  sehingga persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 = 33,081 + 0,178X_1 + 0,330X_2$ . Selanjutnya,

menguji hipotesis dan dianalisis, sehingga ditemukan kebenaran.  $H_0$  dapat diterima apabila  $\beta_1 = 0$  dan  $\beta_2 = 0$ , sedangkan  $H_0$  ditolak apabila  $\beta_1 > 0$  dan  $\beta_2 > 0$ . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS *versi 16.0* menunjukkan bahwa  $\beta_1(0,178) > 0$  dan  $\beta_2(0,330) > 0$ , yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga supervisi pengawas dan hubungan kerja guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD.

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 33,081 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi ( $X_1=0$  dan  $X_2=0$ ) terhadap Y, maka nilai  $\hat{Y}=33,081$ . Titik potong garis regresi sederhana berada di atas dari titik 0, tepatnya di titik 33,081. Adapun nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) untuk supervisi pengawas dan hubungan kerja guru bernilai positif yang berarti bahwa kepuasan kerja guru SD akan meningkat apabila supervisi pengawas dan hubungan kerja guru ditingkatkan. Jika nilai supervisi pengawas meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru juga meningkat sebesar 0,178 poin dengan syarat nilai supervisi pengawas tetap. Kemudian, apabila nilai hubungan kerja guru meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru juga meningkat sebesar 0,330 poin dengan syarat nilai hubungan kerja guru tetap.

**b) Mencari Koefisien determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.**

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 20 diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,545 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,284 yang berarti bahwa supervisi pengawas dan hubungan kerja guru memberikan kontribusi

28,4% terhadap kepuasan kerja guru SD dan sebanyak 71,6% ditentukan oleh faktor lainnya.

**c) Mengetahui sumbangan setiap prediktor terhadap kriterium.**

Berdasarkan pada perhitungan SPSS *versi 16.0*, diketahui  $\Sigma x1y = 3634,752$ ;  $\Sigma x2y = 1993,333$ ;  $\beta_1 = 0,178$ ;  $\beta_2 = 0,330$ ;  $\beta_1 \Sigma x1y = 646,98586$ ;  $\beta_2 \Sigma x2y = 657,79989$ ;  $Jk_{reg} = 1306,172$  dan  $R^2$  yang disesuaikan = 0,284. Oleh karena itu, hasil perhitungan  $SR\%X$  dan  $SE\%X$  per variabel sebagai berikut.

Tabel 24. Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

Variabel	R <sup>2</sup>	JK Reg	Sumbangan Relatif	Sumbangan Efektif
Supervisi Pengawas (X <sub>1</sub> )	0,284	1306,172	49,60%	14,1%
Hubungan Kerja Guru (X <sub>2</sub> )			50,40%	14,3%
Total			100 %	28,4%

**1) Sumbangan Relatif (SR%)**

Sumbangan relatif merupakan sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap kriterium untuk keperluan prediksi. Rumus menghitung sumbangan relatif adalah:

$$SR\%X = \frac{\beta \Sigma xy}{JK Reg} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya sumbangan relatif masing-masing prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Variabel Supervisi pengawas memiliki sumbangan relatif terhadap kepuasan kerja guru SD sebesar 49,60% untuk keperluan prediksi.

Sedangkan, variabel hubungan kerja guru memiliki sumbangan relatif terhadap kepuasan kerja guru SD sebesar 50,40% untuk keperluan prediksi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa variabel hubungan kerja guru memiliki sumbangan relatif lebih besar terhadap kepuasan kerja guru daripada supervisi pengawas.

## **2) Sumbangan Efektif (SE%)**

Sumbangan efektif merupakan efektivitas garis regresi untuk keseluruhan prediksi. Perhitungan sumbangan efektif dapat menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ), dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{SE\%X} = \text{SR\%X} \times R^2 \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 21 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,284. Supervisi pengawas memberikan sumbangan efektif sebesar 14,1% terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul. Sedangkan, hubungan kerja guru memberikan sumbangan efektif sebesar 14,3% terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul. Dengan demikian, apabila secara simultan maka supervisi pengawas dan hubungan kerja guru memberikan kontribusi secara efektif sebesar 28,4% terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dan 71,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Supervisi Pengawas terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh supervisi pengawas terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul, nilai  $\beta$  (0,294) > 0 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa supervisi pengawas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 40,589 dan koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,294 sehingga diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 40,598 + 0,294X$ . Hal ini berarti bahwa arah regresi bernilai positif. Dengan demikian, jika nilai supervisi pengawas meningkat 1 point maka nilai kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar 0,294. Korelasi ( $R$ ) supervisi pengawas memiliki nilai 0,492 dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,236. Dengan demikian, supervisi pengawas memiliki kontribusi sebesar 23,6% terhadap kepuasan kerja guru SD, sedangkan 76,4% ditentukan oleh faktor lain seperti gaji, rekan kerja, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan kondisi kerja. Sebagaimana pendapat Robbins (Muhammad Zainur Roziqin, 2010: 73-74) bahwa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian-pekerjaan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Caugemi & Claypool (Moh. As'ad, 1995: 115) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah supervisor. Menurut Murip Yahya (2013: 112) dalam sistem pendidikan nasional



supervisor adalah pengawas sekolah atau madrasah dan penilik. Namun demikian, kepala sekolah juga merupakan supervisor pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat E. Mulyasa (2005: 111)”... salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor.” Pendapat Caugemi & Claypool (Moh. As’ad, 1995: 115) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah supervisor tersebut didukung dengan hasil penelitian Muhammad Ali Rifaldi (2014) yang menyatakan hasil bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA.

Supervisi pengawas merupakan bentuk bimbingan dari pengawas kepada guru-guru untuk meningkatkan kinerja. Supervisi pengawas dapat dilihat dari kinerja pengawas yang meliputi intensitas tatap muka pengawas dengan guru dalam membimbing guru, kesesuaian teknik supervisi yang digunakan oleh pengawas dengan kesulitan yang dialami oleh guru, serta prosedur supervisi pengawas dimana pengawas dapat memberikan bimbingan dan juga umpan balik hasil supervisi, serta sikap pengawas terhadap guru di dalam mensupervisi.

Intensitas tatap muka pengawas dengan guru akan mempermudah guru di dalam menyampaikan kesulitan di dalam bekerja, sehingga guru dapat dengan mudah berkonsultasi dengan pengawas. Penggunaan teknik supervisi yang sesuai dengan kesulitan yang dialami guru akan mempermudah peningkatan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat TIM Dosen AP UPI (2008: 319) bahwa “... seorang supervisor akan efektif apabila ia memahami persoalan-persoalan mengajar belajar

yang dihadapi oleh guru-guru selanjutnya memberikan bimbingan profesional yang sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi oleh guru, baik secara perorangan maupun kelompok.”

Selain itu, pemberian umpan balik yaitu hasil supervisi akan menjadikan guru lebih bersemangat untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan di dalam mengajar, serta sikap pengawas yang memotivasi, memperlakukan sebagai rekan kerja, kerjasama yang terjalin baik, dan adanya perhatian juga akan meningkatkan kepuasan kerja guru (perasaan senang guru di dalam bekerja). Adanya kemudahan fasilitas bimbingan kepada guru, variasi teknik, umpan balik, dan sikap pengawas yang baik maka akan meningkatkan ketertarikan guru terhadap pekerjaan, kenyamanan guru dalam bekerja, antusias dan juga kemauan untuk mengembangkan diri.

Supervisi pengawas yang kurang baik akan menciptakan kepuasan kerja guru yang rendah sehingga guru akan malas untuk bekerja dan banyak mengeluh yang berakibat pada penurunan kualitas pembelajaran. Kunjungan pengawas yang kurang, cara supervisi monoton dan tidak adanya pemberian hasil supervisi mengakibatkan guru bekerja seadanya. Selain itu, kerjasama yang kurang baik antara guru dan pengawas mengakibatkan guru menjadi takut kepada pengawas, menuruti keinginan pengawas, dan tidak berani berinisiatif. Oleh karena itu, supervisi dari pengawas merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kepuasan kerja guru sehingga kinerja guru meningkat dan kualitas pendidikan dapat meningkat.

## **2. Pengaruh Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $\beta$  (0,538) > 0 sehingga  $H_a$  diterima yang berarti bahwa hubungan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 36,163 dan koefisien regresi ( $\beta$ ) = 0,538 dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 36,163 + 0,538X$ . Regresi memiliki arah positif dimana ketika nilai hubungan kerja guru meningkat 1 point maka nilai kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar 0,538. Hubungan kerja guru memiliki korelasi ( $R$ ) sebesar 0,494 dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,237. Dengan demikian, kontribusi hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD sebesar 23,7% dan 76,3% ditentukan oleh faktor lain. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 120) bahwa salah satu faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah hubungan kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 120) adalah faktor pegawai yang meliputi kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan, faktor pekerjaan yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, dan interaksi sosial.

Di dalam penelitian ini, pengaruh hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru dilihat dari hubungan guru dengan atasan (kepala sekolah) dan hubungan guru dengan rekan kerja (guru lain) di masing-masing sekolah. Hubungan tersebut dilihat dari sikap saling menghormati, menghargai, akrab dan bekerjasama dengan kepala sekolah serta saling mendukung dan bersahabat dengan guru lain. Kepuasan kerja akan meningkat apabila hubungan kerja terjalin dengan baik. Sikap saling menghormati, menghargai, serta kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah akan membuat guru merasa dihargai oleh kepala sekolah, sehingga guru akan merasa senang di dalam bekerja. Selain itu, rekan kerja yang mendukung akan mampu membuat guru merasa nyaman dalam bekerja, berdiskusi dan bekerjasama untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Sebaliknya, hubungan kerja yang tidak baik akan mengakibatkan ketidakpercayaan guru kepada kepala sekolah maupun kepada guru lain sehingga guru tidak betah di sekolah dan tidak hadir di sekolah sehingga berpengaruh pada kualitas pendidikan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Djajendra (2010) secara ringkas bahwa kerugian ketidakharmonisan tidak hanya uang, tetapi juga keyakinan dan kepercayaan kepada manajemen menurun, dan akibatnya tidak akan bekerja sepenuh hati untuk berkontribusi secara maksimal.

### **3. Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

Berdasarkan hasil analisis data, supervisi pengawas dan hubungan kerja guru berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien regresi ganda  $\beta_1 (0,178) > 0$  dan  $\beta_2 (0,330) > 0$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti bahwa supervisi pengawas dan hubungan kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD. Berdasarkan hasil penelitian, nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 33,081 dan  $\beta_1 = 0,178$  dan  $\beta_2 = 0,330$  sehingga diperoleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 33,081 + 0,178X_1 + 0,330X_2$ . Hal ini berarti bahwa arah regresi bernilai positif. Dengan demikian, jika nilai supervisi pengawas meningkat 1 point maka nilai kepuasan kerja guru SD juga akan meningkat sebesar 0,178 dengan syarat nilai supervisi pengawas tetap. Selain itu, kepuasan kerja guru SD juga akan meningkat sebesar 0,330 apabila nilai hubungan kerja guru meningkat 1 point dengan syarat nilai hubungan kerja guru tetap. Nilai korelasi ( $R$ ) supervisi pengawas dan hubungan kerja guru sebesar 0,545 dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disesuaikan sebesar 0,284. Secara bersama-sama kontribusi supervisi pengawas dan hubungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul sebesar 28,4%.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa supervisi pengawas dan hubungan kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Kinerja supervisi pengawas yang baik dapat terlihat dari intensitas kunjungan pengawas dalam membimbing guru, teknik supervisi yang bervariasi sesuai dengan permasalahan yang dihadapi

guru, adanya prosedur dengan pemberian umpan balik, serta sikap pengawas yang dapat bekerjasama dan dapat memotivasi guru sehingga menyebabkan kepuasan kerja guru meningkat. Supervisi pengawas yang buruk juga akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kerjasama pengawas dengan guru yang kurang baik, cara yang monoton dan tidak ada tindak lanjut akan menyebabkan kepuasan kerjanya menjadi rendah. Hubungan kerja antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru lain yang terjalin dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang harmonis akan menyebabkan guru tidak memiliki semangat kerja, tidak nyaman di dalam bekerja dan tidak menyukai pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya menurun. Oleh karena itu, supervisi yang dilakukan oleh pengawas dan hubungan kerja guru perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, guru merasa senang di dalam bekerja dan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian, sebanyak 71,6% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut diantaranya saling ketergantungan, umpan balik, dukungan sosial, karakteristik pekerjaan dan juga gaji yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins & Jugde (2011: 116), “... *interdependence, feedback, social support, and interaction with co-workers outside the workplace are strongly relatif to job satisfaction even after accounting for characteristic of the work self.*”

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Blum (Moh. As'ad, 1995: 114 adalah (1) faktor individual yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan; (2) faktor sosial yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan dan; (3) faktor utama dalam pekerjaan yang meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Motivasi kerja dan supervisi secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Ali Rifaldi (2014) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru bersama-sama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Faktor lain seperti motivasi dan disiplin kerja, yang merupakan hasil penelitian penelitian Alrisna Sita Dewi (2012) dengan hasil secara bersama-sama maupun parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, meskipun sudah dilakukan usaha yang maksimal dalam pelaksanaan penelitian. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan terhadap guru SD tanpa membedakan segi pendidikan, usia, masa kerja, jenis kelamin, status pegawai ataupun faktor pangkat serta sehingga tidak dapat diketahui perbedaan kepuasan kerja, supervisi yang dirasakan oleh guru, dan hubungan kerja guru berdasarkan segi-segi tersebut.
2. Penelitian ini dilakukan di SD tanpa membedakan kondisi geografi sekolah sehingga tidak dapat diketahui supervisi pengawas sekolah berdasarkan kondisi geografi.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Supervisi pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  (0,294). Supervisi pengawas memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja guru SD sebesar 14,1% .
2. Hubungan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dengan nilai koefisien regresi  $\beta$  (0,538). Hubungan kerja guru memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja guru SD sebesar 14,3%.
3. Supervisi pengawas dan hubungan kerja guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul dengan nilai  $\beta_1$  (0,178) dan  $\beta_2$  (0,330). Secara bersama-sama supervisi pengawas dan hubungan kerja guru memberikan sumbangan efektif terhadap kepuasan kerja guru SD sebesar 28,4%.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan oleh penulis antara lain:

1. Menurut sebagian besar guru (65,8%) supervisi pengawas masih dalam kategori membantu dan cenderung kurang membantu dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga pengawas perlu meningkatkan kegiatan supervisi pendidikan yang dilakukan terhadap guru-guru terutama pada teknik supervisi yang baru mencapai 58,42% agar lebih divariasikan sesuai dengan jenis permasalahan yang dialami oleh guru.
2. Hubungan kerja guru dalam kategori sangat baik dan cenderung baik, maka dari itu perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan agar guru merasa nyaman dan semangat di dalam bekerja sehingga mampu berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.
3. Penelitian ini memberikan informasi bahwa supervisi pengawas dan hubungan kerja guru memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Tepus. Namun, penelitian tersebut hanya sebatas pada data yang diperoleh dari angket, oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang mengungkap secara kualitatif terkait supervisi dari pengawas, hubungan kerja dan kepuasan kerja guru SD.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Fauzi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA (Studi Kausal di SMA Negeri Kota Cirebon Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. halaman 278-290 diakses dari: [journal.ppsunj.org/jmp/article/download/173/173](http://journal.ppsunj.org/jmp/article/download/173/173) pada tanggal 19 Januari 2015 Pukul 10.45
- Aisyah A.R., Ramli Manarus, & Hakimah Sidik. (1996). Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru SD. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol.3 No. 3. diakses dari: <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/viewArticle/1733> pada tanggal 9 Desember 2014 pukul 13.15
- Ali Imron. (2011). *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alrisna Sita Dewi. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Wedi Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Yogyakarta: FIP UNY.
- Anonim. (2014). *Seorang Guru PNS di Ngawi Tewas Gantung Diri*. diakses dari: <http://www.suarakumandang.com/2014/08/29/seorang-guru-pns-di-ngawi-tewas-gantung-diri.php> pada tanggal 12 November 2014 pukul 10.46
- Ary, Donald., Jacobs, Luchy Cheser., & Razavieh, Asghar. (2007). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Penerjemah: Arief Furchan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.J. Hariwung. (1989). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, & Marzuki. (2002). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah MADA University Press.
- Chartered Institute of Personal and Development. (2014). *Employment Relations*. diakses dari: <http://www.cipd.co.uk/hr-topics/employee-relations.aspx> pada tanggal 26 November 2014 pukul 11.39.
- Danang Sunyoto. (2007). *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan dan Kasus*. Yogyakarta: Amara Books.

- Dhani. (2013). *Guru Indonesia Suka Bolos?*. diakses dari: <http://edukasi.kompasiana.com/2013/10/03/guru-indonesia-suka-bolos-597280.html>. pada tanggal 9 Desember 2014 pukul 11.49
- Djajendra. (2010). *Keharmonisan Hubungan Kerja*. diakses dari: <http://djajendra-motivator.com/?p=1057> pada tanggal 9 Desember 2014 pukul 12.01
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Engkoswara & Aan Komariah. (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ferdinandus Apri. (2012). Determinasi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja, serta Pengalaman Kerja Guru terhadap Kualitas Pembelajaran di SMA Negeri 8 Denpasar. *Jurnal Penelitian Pascasarjana Undiksa* Vol 3. No. 2. halaman 1-19 diakses dari: [http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal\\_ap/article/view/420/212](http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_ap/article/view/420/212) pada tanggal 14 November 2014.
- Furqon. (2004). *Statistik Terapan Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Gemma Bateman. (2009). Employee Perceptions of Co-Worker Support and Its Effect On Job Satisfaction, Work Stress, and Intention To Quit. *Tesis*. Departemen of Psychology University of Canterbury. diakses dari: [http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/4050/1/Thesis\\_fulltext.pdf?origin=publication\\_detail](http://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/10092/4050/1/Thesis_fulltext.pdf?origin=publication_detail) pada tanggal 19 Januari 2015 pukul 08.30.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, & Jovita M. Ross-Gordon. (2010). *Supervision and Instructional Leadership a Developmental Approach. Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hartono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK2P).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, John M., Robbert Konopaske, & Michael. T Matteson. (2014). *Organizational Behavior & Management*. Tenth Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

- Jasmani Asf & Syaiful Mustofa. (2013). *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Joko Susanto. (2012). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri Kelompok Teknologi di Kabupaten Boyolali. *Tesis* Yogyakarta: UNY diakses dari: <http://eprints.uny.ac.id/8225/1/1%20-%2010702259038.pdf>
- Judge, Timothy A., et al. (1998). Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluation. *Journal of Applied Psychology* Vol. 83, No.1, 17-34. America: American Psychological Association, Inc. diakses dari: <http://www.timothy-judge.com/Judge,%20Locke,%20Durham%20%26%20Kluger%20JAP%201998.pdf> pada tanggal 19 Desember 2014.
- Lembaga Administrasi Negara. (2008). *Koordinasi dan Hubungan Kerja Modul Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lusa. (2009). *Hubungan Antar Manusia (HAM)*. diakses dari: <http://www.lusa.web.id/hubungan-antar-manusia-human-relation/> pada tanggal 30 November 2014 pukul 14.20.
- Made Pidarta. (1992). *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Matalia. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja terhadap Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No.2 halaman 185-194 diakses dari: [http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=hubungan+pegawai&source=web&cd=13&ved=0CGMQFjAM&url=http%3A%2F%2Ffojs.unud.ac.id%2Findex.php%2Fjmbk%2Farticle%2Fdownload%2F2204%2F1401&ei=s85mVJj9Io6XuQT0IYGoBg&usq=AFQjCNGju2mSz\\_bSZYLWklgeQuWvMGGrS\\_Q&sig2=zhErup\\_zof1nRbEDGgLrww&bvm=bv.79142246,d.c2E](http://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=hubungan+pegawai&source=web&cd=13&ved=0CGMQFjAM&url=http%3A%2F%2Ffojs.unud.ac.id%2Findex.php%2Fjmbk%2Farticle%2Fdownload%2F2204%2F1401&ei=s85mVJj9Io6XuQT0IYGoBg&usq=AFQjCNGju2mSz_bSZYLWklgeQuWvMGGrS_Q&sig2=zhErup_zof1nRbEDGgLrww&bvm=bv.79142246,d.c2E) pada tanggal 15 November 2014
- Mendiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/ Madrasah*. diakses dari: <https://pengawas20.files.wordpress.com/2009/04/51-permen-12-2007-standar-pengawas-sekolah.pdf> pada tanggal 11 Mei 2014.
- Menpan-RB. (2010). *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas dan Angka Kreditnya*. diakses dari: <http://malut.kemenag.go.id/file/file/InfoPenting/bske1354541054.pdf> pada tanggal 11 Mei 2014.

- Mohanty, Jagannath. (2005). *Educational Administration, Supervision and School Management, 2nd Ed and Enlarged Edition*. New Delhi: Deep & Deep Publication (P) Ltd.
- Moh. As'ad. (1995). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Muhammad Ali Rifaldi. (2014). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB SMK INVEST SE-KOTA SURABAYA. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* Vol 4. Nomor 4, halaman 122-133. Surabaya: UNESA diakses dari <http://www.scribd.com/doc/223521492/PENGARUH-SUPERVISI-KEPALA-SEKOLAH-DAN-MOTIVASI-KERJA-GURU-TERHADAP-KEPUASAN-KERJA-GURU-DI-SMK-ADB-INVEST-SE-KOTA-SURABAYA#download> pada tanggal 3 Desember 2014 pukul 12.21.
- Muhammad Zainur Rosiqin. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Murip Yahya. (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- M. Subana & Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Philip Suprastowo. (2013). Kajian Tentang Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampaknya terhadap Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol.19 Nomor 1 halaman 31-49 diakses dari: <http://litbang.kemdikbud.go.id/Data/jurnal/maret2013/3.pilip.pdf> pada tanggal 28 November 2014 pukul 15.13.
- Pupuh Fathurrohman & AA Suryana. (2011). *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Redaksi Bina. (2014). *Angka Ketidakhadiran Guru di Sekolah 40 Persen Lebih*. diakses dari: <http://bintangpapua.com/index.php/lain-lain/papua/papua-selatan/item/16459-angka-ketidakhadiran-guru-di-sekolah-40-persen-lebih> pada tanggal 9 Desember 2014 pukul 12.43.
- Republik Indonesia. (2006). *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.

- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saifuddin Azwar. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2007). *Statistik untuk Penelitian..* Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulaiman. (2014). *DPRD Tanggamus Menyoroti Kinerja Guru Terpencil*. diakses dari: <http://lampost.co/berita/dprd-tanggamus-menyoroti-kinerja-guru-terpencil> pada tanggal 28 Novermber pukul 16.20.
- Surya Muchsin. (2013). *Guru SD Penerima Tunjangan Sertifikasi Justru Banyak yang Malas Mengajar*. diakses dari: <http://m.tribunnews.com/regional/2013/12/13/guru-sd-penerima-tunjangan-sertifikasi-justru-banyak-yang-malas-mengajar> pada tanggal 28 November 2014 pukul 16.14.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Taliziduhu Ndraha. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tim Dosen AP UPI. (2008). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tulus Winarsunu. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- T. Hani Handoko. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.

- Veithzal Rivai & Sylviana Murni. (2009). *Education Management Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wid. (2013). *338 Siswa Terlantar Gara-Gara Konflik Guru-Kepala Sekolah*. diakses dari : <http://jogja.tribunnews.com/2013/06/02/338-siswa-sd-telantar-gara-gara-konflik-guru-kepala-sekolah/> pada tanggal 28 November 2014 pukul 16.30.
- Yun Herdi. 2009. Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Kerja Guru “Studi Kasus Guru Honorer Daerah SDN 05 dan 02 Teras Terunjam Mukomuko”. *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu diakses dari: <http://repository.unib.ac.id/3621/>
- Yusak Burhanuddin. (1998). *Adminstrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.



# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## ANGKET UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Yogyakarta, 6 Februari 2015

Yth. Ibu/Bapak Guru Sekolah Dasar  
di Kecamatan Semanu, Kabupaten Gunungkidul

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi jurusan Administrasi Pendidikan program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul”, maka saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket penelitian terlampir guna uji instrumen.

Angket ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi reputasi dan penilaian kinerja Ibu/Bapak. Peneliti juga menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian surat ini saya buat, atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,



Neneng Apriliana

## **Angket Penelitian**

### **A. Identitas Responden**

1. Nama : \_\_\_\_\_ \*(tidak harus diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/ Wanita\*)
3. Nama Sekolah :
4. Alamat Sekolah :
5. Mengajar Kelas :

### **B. Petunjuk Pengisian**

1. Isilah identitas Ibu/Bapak Guru dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi.
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Ibu/Bapak Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.
3. Atas bantuan dan kesediaan Ibu/Bapak Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

\*\*\* Selamat Mengerjakan \*\*

**Berilah tanda Silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia!**

1. Bagaimana perasaan Ibu/Bapak terhadap pekerjaan sebagai guru?
  - a. Sangat Senang
  - b. Menyenangkan
  - c. Membosankan
  - d. Sangat membosankan
2. Bagaimana pekerjaan sebagai guru menurut Ibu/Bapak?
  - a. Sangat menarik
  - b. Menarik
  - c. Biasa
  - d. Tidak menarik
3. Apakah Ibu/Bapak suka menunda-nunda pekerjaan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
4. Apakah Ibu/Bapak mengeluh dalam melaksanakan tugas?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
5. Apakah Ibu/Bapak menyelesaikan tugas tepat waktu?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
6. Apakah Ibu/Bapak melimpahkan tugas mengajar ke guru lain?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
7. Apakah Ibu/Bapak melaporkan setiap selesai melaksanakan tugas?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
8. Bagaimana perasaan Ibu/Bapak di tempat kerja?
  - a. Sangat betah
  - b. Betah
  - c. Biasa
  - d. Tidak betah
9. Apakah Ibu/Bapak merasa senang di tempat kerja?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
10. Bagaimana kondisi peralatan mengajar di Sekolah Ibu/Bapak?
  - a. Sangat cukup
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat Kurang

11. Bagaimana kondisi peralatan kantor di Sekolah Ibu/Bapak?
- a. Sangat cukup
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat Kurang
12. Apakah alat atau media pembelajaran di Sekolah Ibu/Bapak mencukupi untuk mengajar?
- a. Sangat Cukup
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat Kurang
13. Apakah kondisi Sekolah Ibu/Bapak sejuk?
- a. Sangat Sejuk
  - b. Sejuk
  - c. Biasa
  - d. Kurang Sejuk
14. Apakah di Sekolah Ibu/Bapak sering terjadi kehilangan/ pencurian?
- a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak Pernah
15. Apakah Ibu/Bapak menunda keberangkatan ke Sekolah ketika hujan deras?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak semangat
16. Bagaimana Ibu/Bapak menyelesaikan administrasi pembelajaran?
- a. Segera setelah mengajar
  - b. Setelah selesai satu standar kompetensi
  - c. Setelah ujian tengah semester
  - d. Diselesaikan di akhir semester
17. Bagaimana Ibu/ Bapak di dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran?
- a. Membuat baru
  - b. Memperbaharui RPP sebelumnya
  - c. Menggunakan RPP sebelumnya
  - d. Tidak Membuat
18. Bagaimana keikutsertaan Ibu/Bapak dalam kegiatan sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
19. Bagaimana keikutsertaan Ibu/Bapak dalam pengambilan keputusan di sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

20. Apakah Ibu/Bapak menyampaikan gagasan-gagasan baru dalam melaksanakan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
21. Apakah Ibu/Bapak menggunakan metode pembelajaran baru di dalam mengajar?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
22. Apakah Ibu/Bapak berangkat ke sekolah tepat waktu?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
23. Apakah Ibu/Bapak pulang dari sekolah tepat waktu?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
24. Apakah Ibu/Bapak pernah tidak hadir dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan (diklat, rapat, sakit)?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
25. Apakah Ibu/Bapak pernah mengikuti diklat?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
26. Apakah Ibu/Bapak pernah mengikuti *Workhsop*/seminar/lokarkarya?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
27. Apakah Ibu/Bapak pernah menjadi guru berprestasi?
- a. Lebih dari 3 kali
  - b. Dua kali
  - c. satu kali
  - d. Tidak pernah
28. Apakah Ibu/Bapak pernah mengikuti lomba-lomba seperti penulisan artikel ilmiah?
- a. Lebih dari 3 kali
  - b. Dua kali
  - c. Satu Kali
  - d. Tidak Pernah

29. Bagaimana kunjungan pengawas ke kelas Ibu/Bapak?
- a. 1 bulan sekali
  - b. 2 bulan sekali
  - c. 3 bulan sekali
  - d. lebih dari 4 bulan sekali
30. Apakah kehadiran pengawas juga mendiskusikan kesulitan yang Ibu/Bapak alami?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
31. Apakah ketika pengawas melakukan kunjungan juga memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
32. Apakah kehadiran pengawas membantu kelancaran tugas Ibu/Bapak?
- a. Sangat membantu
  - b. membantu
  - c. Kurang membantu
  - d. Tidak membantu
33. Apakah pengawas melakukan kunjungan kelas dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
34. Apakah pengawas melakukan kunjungan antar kelas dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
35. Apakah pengawas melakukan pertemuan pribadi dengan Ibu/Bapak dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
36. Apakah pengawas melaksanakan rapat guru dalam melakukan supervisi Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
37. Apakah pengawas menerbitkan buletin dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - c. Kadang-Kadang



- b. Sering d. Tidak pernah
38. Apakah pengawas mengikutsertakan Ibu/Bapak untuk penataran dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu c. Kadang-kadang  
b. Sering d. Tidak Pernah
39. Apakah pengawas melakukan diskusi/ pertemuan kelompok dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu c. Kadang-Kadang  
b. Sering d. Tidak Pernah
40. Apakah pengawas pernah melakukan kegiatan demonstrasi mengajar dalam melakukan supervisi Ibu/Bapak?
- a. Selalu c. Kadang-kadang  
b. Sering d. Tidak pernah
41. Dalam melakukan supervisi, apakah pengawas memanfaatkan perpustakaan profesional?
- a. Selalu c. Kadang-kadang  
b. Sering d. Tidak Pernah
42. Dalam melakukan supervisi, apakah pengawas melakukan kunjungan ke rumah Ibu/Bapak?
- a. Selalu c. Kadang-Kadang  
b. Sering d. Tidak Pernah
43. Dalam melakukan supervisi, apakah pengawas meminta Ibu/Bapak untuk mengikuti *workshop*/ lokakarya?
- a. Selalu c. Kadang-Kadang  
b. Sering d. Tidak Pernah
44. Dalam melakukan supervisi, apakah pengawas meminta Ibu/Bapak untuk mengikuti penataran/ pertemuan per wilayah/ per gugus?
- a. Selalu c. Kadang-Kadang  
b. Sering d. Tidak pernah
45. Apakah cara yang digunakan oleh pengawas dalam mensupervisi Ibu/Bapak sesuai dengan kesulitan yang Ibu/Bapak alami?

- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang sesuai
  - d. Tidak sesuai
46. Apakah cara yang digunakan oleh pengawas dalam mensupervisi Ibu/Bapak membantu kesulitan Ibu/Bapak di dalam melaksanakan tugas?
- a. Sangat membantu
  - b. Membantu
  - c. Kurang membantu
  - d. Tidak membantu
47. Apakah pengawas memberikan bimbingan terhadap permasalahan yang Ibu/Bapak hadapi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
48. Apakah pengawas memberitahukan hasil penilaian kemajuan Ibu/Bapak di dalam melaksanakan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
49. Apakah pengawas memberikan dorongan untuk maju kepada Ibu Bapak dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
50. Apakah pengawas meminta Ibu/Bapak untuk menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
51. Apakah kerjasama Ibu/Bapak dengan pengawas terjalin dengan baik?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
52. Apakah pengawas membantu menyelesaikan permasalahan yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
53. Apakah pengawas memperlakukan Ibu/Bapak sebagai rekan kerja?

- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak pernah
54. Apakah pengawas memberikan kesempatan kepada Ibu/Bapak untuk berpendapat?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
55. Apakah pengawas memahami kesulitan yang Ibu/Bapak alami?
- a. Sangat Paham
  - b. Paham
  - c. Kurang memahami
  - d. Tidak Paham
56. Apakah pengawas memberikan solusi terhadap permasalahan/kesulitan yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
57. Apakah Kepala Sekolah membicarakan berbagai kegiatan atau urusan sekolah dengan Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
58. Bagaimanakah kejelasan informasi pelaksanaan tugas yang diberikan Kepala Sekolah kepada Ibu/Bapak?
- a. Sangat Jelas
  - b. Jelas
  - c. Kurang Jelas
  - d. Tidak Jelas
59. Apakah Kepala Sekolah membantu Ibu/Bapak dalam menyelesaikan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
60. Apakah Ibu/Bapak membantu Kepala Sekolah dalam menyelesaikan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
61. Apakah Ibu/Bapak pernah bersenda gurau dengan Kepala Sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
62. Apakah Ibu/Bapak sering berdiskusi dengan Kepala Sekolah?

- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
63. Apakah Kepala Sekolah menerima saran/pendapat Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
64. Apakah Ibu/Bapak menerima saran/Pendapat Kepala Sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
65. Apakah Ibu/Bapak pernah bersenda gurau dengan guru lain?
- a. Semua guru
  - b. Sebagian besar
  - c. Sebagian kecil
  - d. Tidak ada
66. Apakah Ibu/Bapak sering berdiskusi dengan guru lain?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
67. Adakah guru lain yang merasa iri kepada Ibu/Bapak?
- a. Sangat banyak
  - b. Banyak
  - c. Sedikit
  - d. Tidak ada
68. Apakah guru lain menghargai pendapat Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
69. Apakah Ibu/Bapak menghargai pendapat guru lain?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
70. Apakah guru lain memahami permasalahan/kesulitan Ibu/Bapak yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Semua guru
  - b. Sebagian besar
  - c. Sebagian kecil
  - d. Tidak ada
71. Apakah guru lain memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah

# REKAPITULASI DATA HASIL UJI COBA INSTRUMEN

## Kepuasan Kerja Guru (Y)

Responden	Pertanyaan																												Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	1	1	77
2	4		3	3	2	3		3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	1	1	71	
3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	1	75	
4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	2	2	4	4	3		3	4	2	3	3	2	3	2	1	2	1	71	
5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	1	1	85	
6	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	1	2	2	2	4	80
7	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	2	1	78	
8	4	4		3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	3	1	3	4	3	3	2	4	4	2	2	3	1	79	
9	3	4	3	4	2	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	1	83	
10	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	90	
11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	88
12	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	2	1	3	4	4	2	3	4	1	3	3	3	1	2	80
13	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4		4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	1	82	
14	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	1	88	
15	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	73	
16	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3		2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	1	77	
17	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	87	
18	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	2	1	80	
19	4	4	3	4	2	3		3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	76	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	95
21	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	1	2	89
22	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	74	
23	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	93
24	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	1	97
25	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	81
26	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	1	2	91
27	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	72	
28	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	1	91	
29	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	90	
30	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	1	79	
31	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	79
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	4	2	2	2		3	3	2	2	1	73
33	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	1	71	
34	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	62
35	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	1	82

Supervisi Pengawas (XI)

Responden	Pertanyaan																												Total Skor
	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	
1	1	3	2	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	1	4	3	4	3	4	4	3	3	63
2	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	4	4	4	0	4	2	4	4	3	4	78
3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	92
4	4	4	2	4	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	3	2	76
6	4	3	2	3	2	2	1	2	4	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	62
7	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	76
8	2	4	4	4	3	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	83
9	2	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	69
10	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	77
11	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
12	2	4	3	3	3	3	1	4	1	2	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	79
13	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	1	2	4	3	4	4			4	3	4	4	4	3	4	93
14	3	3	4	4	4	4	2	3		2	3	2	3	1	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	85
15	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	77
16	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	78
17	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90
18	1	2	4	4	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	75
19	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	58
20	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	94
21	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	2	62
22	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	69
23	4	2	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	74
24	2	4	4	4	4	4	1	2	2	4	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	90
25	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	61
26	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
27	1	3	3	4	3	4	4	3	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	75
28	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	64
29	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	2	2	1	3		4	3	3	2	1	2	2	4	2	3	4	3	2	74
30	1	2	4	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	55
31	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	68
32	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	47
33	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
34	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		2	2	2	48
35	2	2	3	4	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	57

Hubungan Kerja Guru (X2)

Responden	Pertanyaan																Total Skor
	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71		
1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	56	
2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	3	4	2	4	4	4	51	
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	
4	4	4	4	4	2	3		4	4	4	4	4	4	3	3	51	
5	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	50	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	44	
7	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	
8	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	54	
9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	55	
10	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	3	2	50	
11	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	54	
12	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	49	
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	55	
14	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	55	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46	
16	3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	2	2	48	
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	55	
18	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	49	
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	50	
20	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	50	
21	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	45	
22	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	47	
23	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	49	
24	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
25	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	42	
26	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	50	
27	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	48	
28	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	55	
29	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	2	46	
30	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	46	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	47	
32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32	
33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	32	
34	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32	
35	2	3	4	2	2	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	46	

## UJI VALIDITAS

### Kepuasan Kerja Guru

No Soal	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
1	0.463	0.334	item valid
2	0.423	0.334	item valid
3	0.562	0.334	item valid
4	0.472	0.334	item valid
5	0.440	0.334	item valid
6	0.069	0.334	item tidak valid
7	0.427	0.334	item valid
8	0.663	0.334	item valid
9	0.449	0.334	item valid
10	0.388	0.334	item valid
11	0.409	0.334	item valid
12	0.489	0.334	item valid
13	0.440	0.334	item valid
14	0.394	0.334	item valid
15	0.238	0.334	item tidak valid
16	0.449	0.334	item valid
17	0.275	0.334	item tidak valid
18	0.255	0.334	item tidak valid
19	0.371	0.334	item valid
20	0.376	0.334	item valid
21	0.633	0.334	item valid
22	0.529	0.334	item valid
23	0.523	0.334	item valid
24	0.067	0.334	item tidak valid
25	0.370	0.334	item valid
26	0.285	0.334	item tidak valid
27	0.274	0.334	item tidak valid
28	0.258	0.334	item tidak valid

### Supervisi Pengawas

No Soal	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
29	0.648	0.334	item valid
30	0.741	0.334	item valid
31	0.716	0.334	item valid
32	0.658	0.334	item valid
33	0.719	0.334	item valid
34	0.709	0.334	item valid
35	0.445	0.334	item valid
36	0.523	0.334	item valid
37	0.415	0.334	item valid
38	0.553	0.334	item valid
39	0.609	0.334	item valid
40	0.741	0.334	item valid
41	0.767	0.334	item valid
42	0.152	0.334	item tidak valid
43	0.292	0.334	item tidak valid
44	0.483	0.334	item valid
45	0.565	0.334	item valid
46	0.722	0.334	item valid
47	0.715	0.334	item valid
48	0.420	0.334	item valid
49	0.683	0.334	item valid
50	0.568	0.334	item valid
51	0.660	0.334	item valid
52	0.584	0.334	item valid
53	0.553	0.334	item valid
54	0.687	0.334	item valid
55	0.685	0.334	item valid
56	0.700	0.334	item valid



### Hubungan Kerja Guru

No Soal	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
57	0.476	0.334	item valid
58	0.715	0.334	item valid
59	0.705	0.334	item valid
60	0.524	0.334	item valid
61	0.383	0.334	item valid
62	0.731	0.334	item valid
63	0.746	0.334	item valid
64	0.853	0.334	item valid
65	0.470	0.334	item valid
66	0.754	0.334	item valid
67	0.404	0.334	item valid
68	0.662	0.334	item valid
69	0.843	0.334	item valid
70	0.527	0.334	item valid
71	0.476	0.334	item valid

## UJI RELIABILITAS

### 1. Variabel Kepuasan Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	28	80.0
	Excluded <sup>a</sup>	7	20.0
	Total	35	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	20

### 2. Variabel Supervisi Pengawas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	88.6
	Excluded <sup>a</sup>	4	11.4
	Total	35	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	26

### 3. Variabel Hubungan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	97.1
	Excluded <sup>a</sup>	1	2.9
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	15

**LAMPIRAN 2**  
**HASIL PENELITIAN**

## ANGKET PENELITIAN

Yogyakarta, 21 Februari 2015

Yth. Ibu/Bapak Guru Sekolah Dasar  
di Kecamatan Tepus, Kabupaten Gunungkidul

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi jurusan Administrasi Pendidikan program studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul”, maka saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket penelitian terlampir.

Angket ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah, sehingga hasilnya tidak mempengaruhi reputasi dan penilaian kinerja Ibu/Bapak. Peneliti juga menjamin kerahasiaan identitas Ibu/Bapak. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak untuk mengisi angket sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Demikian surat ini saya buat, atas perhatian dan bantuan Ibu/Bapak saya sampaikan terimakasih.

Hormat saya,



Neneng Apriliana

## **Angket Penelitian**

### **A. Identitas Responden**

1. Nama : \_\_\_\_\_ \*(tidak harus diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/ Wanita\*)
3. Nama Sekolah :
4. Alamat Sekolah :
5. Mengajar Kelas :

### **B. Petunjuk Pengisian**

1. Isilah identitas Ibu/Bapak Guru dengan lengkap. Pada bagian nama, tidak harus diisi.
2. Mohon kesediaan dan kejujuran Ibu/Bapak Guru dalam mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia.
3. Atas bantuan dan kesediaan Ibu/Bapak Guru untuk mengisi angket ini, peneliti menyampaikan terima kasih.

\*\*\* Selamat Mengerjakan \*\*\*

**Berilah tanda Silang (X) pada alternatif jawaban yang tersedia!**

1. Bagaimana perasaan Ibu/Bapak terhadap pekerjaan sebagai guru?
  - a. Sangat Senang
  - b. Menyenangkan
  - c. Membosankan
  - d. Sangat membosankan
2. Bagaimana pekerjaan sebagai guru menurut Ibu/Bapak?
  - a. Sangat menarik
  - b. Menarik
  - c. Biasa
  - d. Tidak menarik
3. Apakah Ibu/Bapak suka menunda-nunda pekerjaan?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
4. Apakah Ibu/Bapak mengeluh dalam melaksanakan tugas?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
5. Apakah Ibu/Bapak menyelesaikan tugas tepat waktu?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
6. Apakah Ibu/Bapak melaporkan setiap selesai melaksanakan tugas?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
7. Bagaimana perasaan Ibu/Bapak di tempat kerja?
  - a. Sangat betah
  - b. Betah
  - c. Biasa
  - d. Tidak betah
8. Apakah Ibu/Bapak merasa senang di tempat kerja?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
9. Bagaimana kondisi peralatan mengajar di Sekolah Ibu/Bapak?
  - a. Sangat cukup
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat Kurang
10. Bagaimana kondisi peralatan kantor di Sekolah Ibu/Bapak?
  - a. Sangat cukup
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat Kurang

11. Apakah alat atau media pembelajaran di Sekolah Ibu/Bapak mencukupi untuk mengajar?
- a. Sangat Cukup
  - b. Cukup
  - c. Kurang
  - d. Sangat Kurang
12. Apakah kondisi Sekolah Ibu/Bapak sejuk?
- a. Sangat Sejuk
  - b. Sejuk
  - c. Biasa
  - d. Kurang Sejuk
13. Apakah di Sekolah Ibu/Bapak sering terjadi kehilangan/ pencurian?
- a. Sangat Sering
  - b. Sering
  - c. Jarang
  - d. Tidak Pernah
14. Bagaimana Ibu/Bapak menyelesaikan administrasi pembelajaran?
- a. Segera setelah mengajar
  - b. Setelah selesai satu standar kompetensi
  - c. Setelah ujian tengah semester
  - d. Diselesaikan di akhir semester
15. Bagaimana keikutsertaan Ibu/Bapak dalam pengambilan keputusan di sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
16. Apakah Ibu/Bapak menyampaikan gagasan-gagasan baru dalam melaksanakan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
17. Apakah Ibu/Bapak menggunakan metode pembelajaran baru di dalam mengajar?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
18. Apakah Ibu/Bapak berangkat ke sekolah tepat waktu?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
19. Apakah Ibu/Bapak pulang dari sekolah tepat waktu?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah



20. Apakah Ibu/Bapak pernah mengikuti diklat?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
21. Bagaimana kunjungan pengawas ke kelas Ibu/Bapak?
- a. 1 bulan sekali
  - b. 2 bulan sekali
  - c. 3 bulan sekali
  - d. lebih dari 4 bulan sekali
22. Apakah kehadiran pengawas juga mendiskusikan kesulitan yang Ibu/Bapak alami?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
23. Apakah ketika pengawas melakukan kunjungan juga memeriksa kelengkapan administrasi pembelajaran Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
24. Apakah kehadiran pengawas membantu kelancaran tugas Ibu/Bapak?
- a. Sangat membantu
  - b. membantu
  - c. Kurang membantu
  - d. Tidak membantu
25. Apakah pengawas melakukan kunjungan kelas dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
26. Apakah pengawas melakukan kunjungan antar kelas dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
27. Apakah pengawas melakukan pertemuan pribadi dengan Ibu/Bapak dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah

28. Apakah pengawas melaksanakan rapat guru dalam melakukan supervisi Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
29. Apakah pengawas menerbitkan buletin dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak pernah
30. Apakah pengawas mengikutsertakan Ibu/Bapak untuk penataran dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
31. Apakah pengawas melakukan diskusi/ pertemuan kelompok dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
32. Apakah pengawas pernah melakukan kegiatan demonstrasi mengajar dalam melakukan supervisi Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
33. Dalam melakukan supervisi, apakah pengawas memanfaatkan perpustakaan profesional?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
34. Dalam melakukan supervisi, apakah pengawas meminta Ibu/Bapak untuk mengikuti penataran/ pertemuan per wilayah/ per gugus?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak pernah
35. Apakah cara yang digunakan oleh pengawas dalam mensupervisi Ibu/Bapak sesuai dengan kesulitan yang Ibu/Bapak alami?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Kurang sesuai
  - d. Tidak sesuai

36. Apakah cara yang digunakan oleh pengawas dalam mensupervisi Ibu/Bapak membantu kesulitan Ibu/Bapak di dalam melaksanakan tugas?
- a. Sangat membantu
  - b. Membantu
  - c. Kurang membantu
  - d. Tidak membantu
37. Apakah pengawas memberikan bimbingan terhadap permasalahan yang Ibu/Bapak hadapi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
38. Apakah pengawas memberitahukan hasil penilaian kemajuan Ibu/Bapak di dalam melaksanakan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
39. Apakah pengawas memberikan dorongan untuk maju kepada Ibu Bapak dalam melakukan supervisi?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
40. Apakah pengawas meminta Ibu/Bapak untuk menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
41. Apakah kerjasama Ibu/Bapak dengan pengawas terjalin dengan baik?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
42. Apakah pengawas membantu menyelesaikan permasalahan yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
43. Apakah pengawas memperlakukan Ibu/Bapak sebagai rekan kerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak pernah

44. Apakah pengawas memberikan kesempatan kepada Ibu/Bapak untuk berpendapat?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
45. Apakah pengawas memahami kesulitan yang Ibu/Bapak alami?
- a. Sangat Paham
  - b. Paham
  - c. Kurang memahami
  - d. Tidak Paham
46. Apakah pengawas memberikan solusi terhadap permasalahan/kesulitan yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah
47. Apakah Kepala Sekolah membicarakan berbagai kegiatan atau urusan sekolah dengan Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
48. Bagaimanakah kejelasan informasi pelaksanaan tugas yang diberikan Kepala Sekolah kepada Ibu/Bapak?
- a. Sangat Jelas
  - b. Jelas
  - c. Kurang Jelas
  - d. Tidak Jelas
49. Apakah Kepala Sekolah membantu Ibu/Bapak dalam menyelesaikan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
50. Apakah Ibu/Bapak membantu Kepala Sekolah dalam menyelesaikan tugas?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
51. Apakah Ibu/Bapak pernah bersenda gurau dengan Kepala Sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
52. Apakah Ibu/Bapak sering berdiskusi dengan Kepala Sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah

53. Apakah Kepala Sekolah menerima saran/pendapat Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
54. Apakah Ibu/Bapak menerima saran/Pendapat Kepala Sekolah?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
55. Apakah Ibu/Bapak pernah bersenda gurau dengan guru lain?
- a. Semua guru
  - b. Sebagian besar
  - c. Sebagian kecil
  - d. Tidak ada
56. Apakah Ibu/Bapak sering berdiskusi dengan guru lain?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
57. Adakah guru lain yang merasa iri kepada Ibu/Bapak?
- a. Sangat banyak
  - b. Banyak
  - c. Sedikit
  - d. Tidak ada
58. Apakah guru lain menghargai pendapat Ibu/Bapak?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
59. Apakah Ibu/Bapak menghargai pendapat guru lain?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-Kadang
  - d. Tidak Pernah
60. Apakah guru lain memahami permasalahan/kesulitan Ibu/Bapak yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Semua guru
  - b. Sebagian besar
  - c. Sebagian kecil
  - d. Tidak ada
61. Apakah guru lain memberikan jalan keluar terhadap permasalahan yang Ibu/Bapak alami di dalam bekerja?
- a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Tidak Pernah



REKAPITULASI DATA HASIL PENELITIAN

Responden	Kepuasan Kerja																				Supervisi Pengawas																										Hubungan Kerja																TOT AL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOT AL	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	TOTA L	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		61	
1	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	63	4	4	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	67	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	53
2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	55	4	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	66	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	53
3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	64	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	75	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	45	
4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	2	64	4	4	4	4	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	75	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	53	
5	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	51	4	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	50	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	39	
6	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	56	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	50	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	41		
7	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	1	65	4	3	4	3	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	76	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	
8	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	65	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	83	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47	
9	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	1	1	1	4	2	3	59	4	3	4	3	4	4	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	85	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	52
10	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	4							2	51	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	4	73	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	2	46		
11	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	58	4	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	2	1	1	3	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3	65	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	43		
12	3	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	59	2	4	4	3	2	2	1	3	1	1	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	77	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	43	
13	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	63	1	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	70	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	43	
14	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	58	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	73	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	38	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	73	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	48			
16	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	69	3	4	4	4	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	78	4	3	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	43
17	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	2	57	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	1	4	3	2	59	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	2	48	
18	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	2	64	4	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	88	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55		
19	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	63	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	85	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	52		
20	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	63	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	85	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	51		
21	3	3	3	4	3	3	4	4	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	61	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	86	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	51		
22	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	66	2	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	89	4	4	3	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	51
23	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	84	4	4	4	2	1	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	47		
24	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	2	58	2	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	1	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	72	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	48		
25	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	2	60	4	3	4	4	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	72	4	3	3	2	2	2	3												









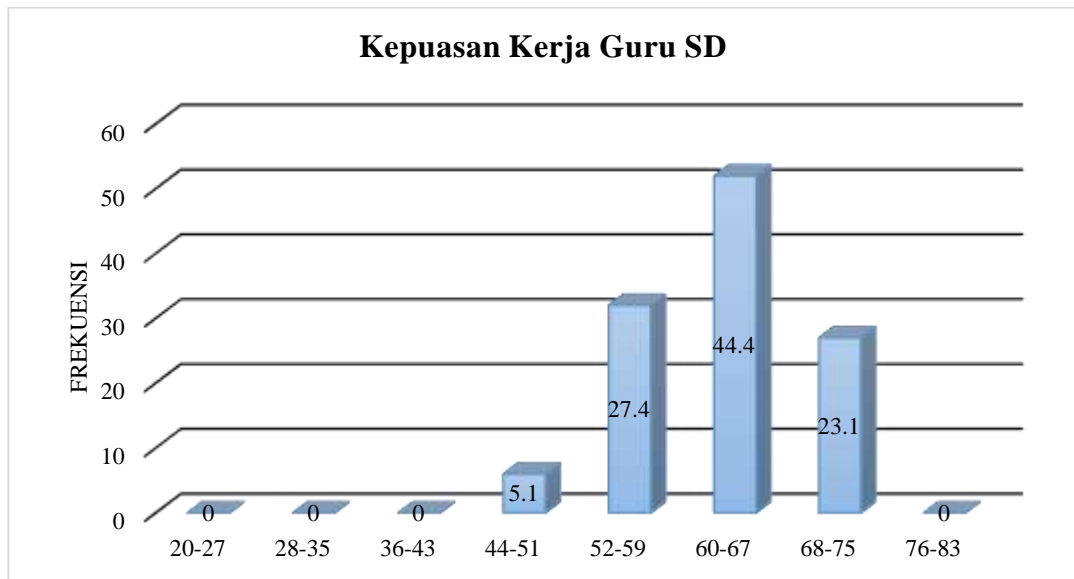


### STATISTIK DESKRIPTIF KEPUASAN KERJA GURU SD

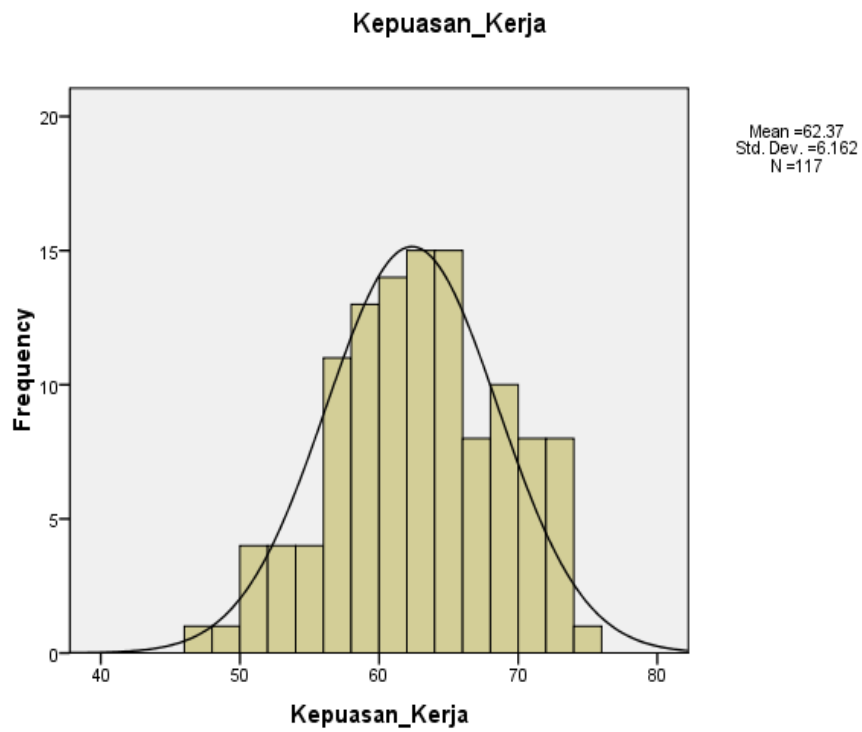
N	Valid	117
	Missing	0
Mean		62.37
Std. Error of Mean		.570
Median		62.00
Mode		61
Std. Deviation		6.162
Variance		37.976
Skewness		-.172
Std. Error of Skewness		.224
Kurtosis		-.414
Std. Error of Kurtosis		.444
Range		29
Minimum		46
Maximum		75
Sum		7297

#### Distribusi Frekuensi Data Kepuasan Kerja Guru SD

No	Kelas Interval	Jumlah	Persentase (%)
1.	20 – 27	0	0,0
2.	28 – 35	0	0,0
3.	36 – 43	0	0,0
4.	44 – 51	6	5,1
5.	52 – 59	32	27,4
6.	60 – 67	52	44,4
7.	68 – 75	27	23,1
8.	76 – 83	0	0,0
Total		117	100



**Grafik Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru SD**



**Histogram Kepuasan Kerja Guru SD**

**REKAPITULASI PENCAPAIAN TIAP INDIKATOR KEPUASAN KERJA  
GURU SD DI KECAMATAN TEPUS**

No	Indikator	No Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1	Tertarik terhadap pekerjaan	1	393	468	84.0
		2	382	468	81.6
		3	388	468	82.9
		4	416	468	88.9
		5	343	468	73.3
		6	397	468	84.8
<b>Jumlah</b>			<b>2319</b>	<b>2808</b>	<b>82.6</b>
2	Nyaman di dalam bekerja	7	362	468	77.4
		8	423	468	90.4
		9	328	468	70.1
		10	333	468	71.2
		11	312	468	66.7
		12	329	468	70.3
		13	438	468	93.6
<b>Jumlah</b>			<b>2525</b>	<b>3276</b>	<b>77.1</b>
3	Antusias di dalam bekerja	14	410	468	87.6
		15	363	468	77.6
		16	296	468	63.2
		17	317	468	67.7
		18	388	468	82.9
		19	401	468	85.7
<b>Jumlah</b>			<b>2175</b>	<b>2808</b>	<b>77.5</b>
4	Kemauan mengembangkan diri	20	278	468	59.4
<b>Jumlah</b>			<b>278</b>	<b>468</b>	<b>59.4</b>
<b>TOTAL</b>			<b>7297</b>	<b>9360</b>	<b>78.0</b>

### Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tinggi	43	36.8	36.8	36.8
	Tinggi	72	61.5	61.5	98.3
	Rendah	2	1.7	1.7	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

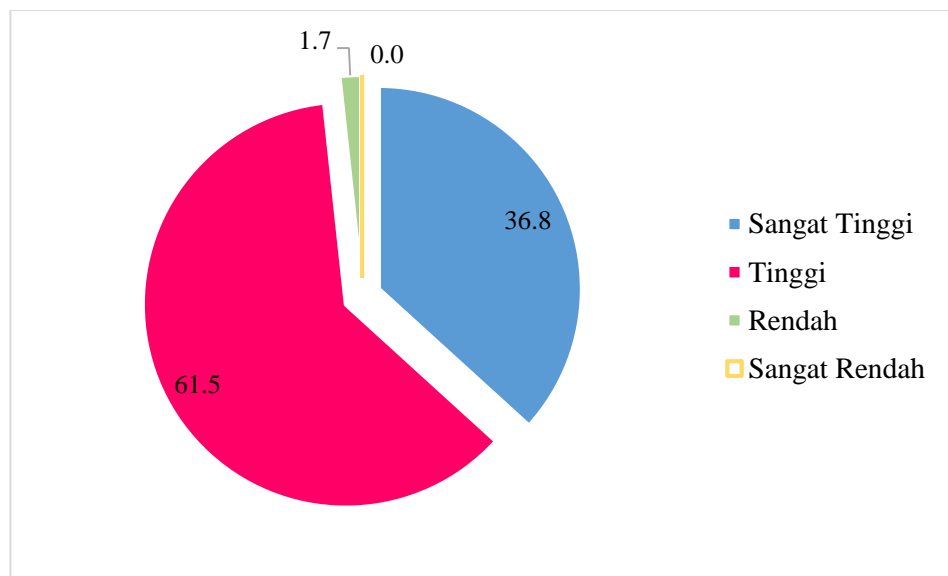


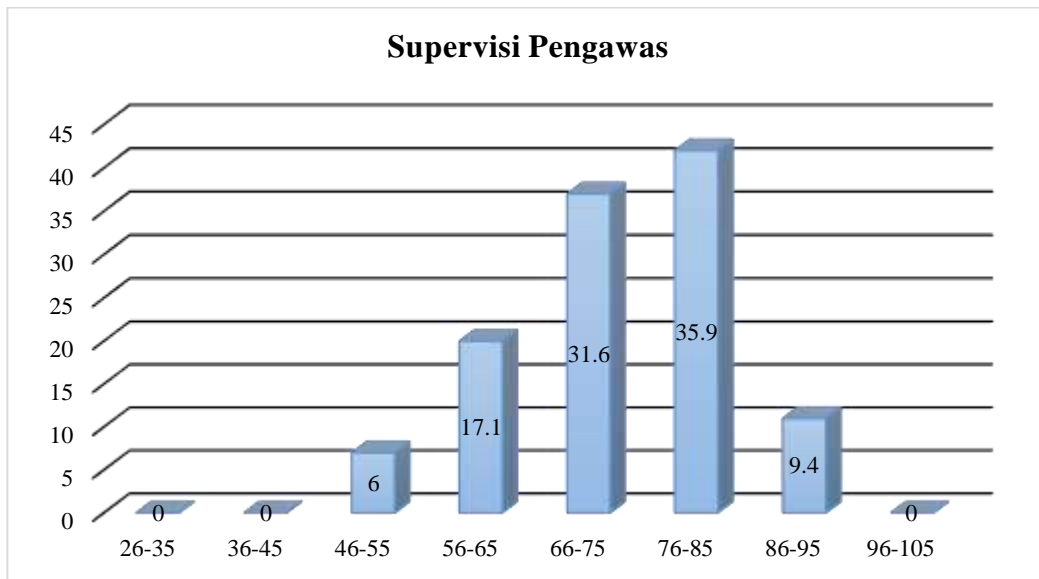
Diagram Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD

## STATISTIK DESKRIPTIF SUPERVISI PENGAWAS

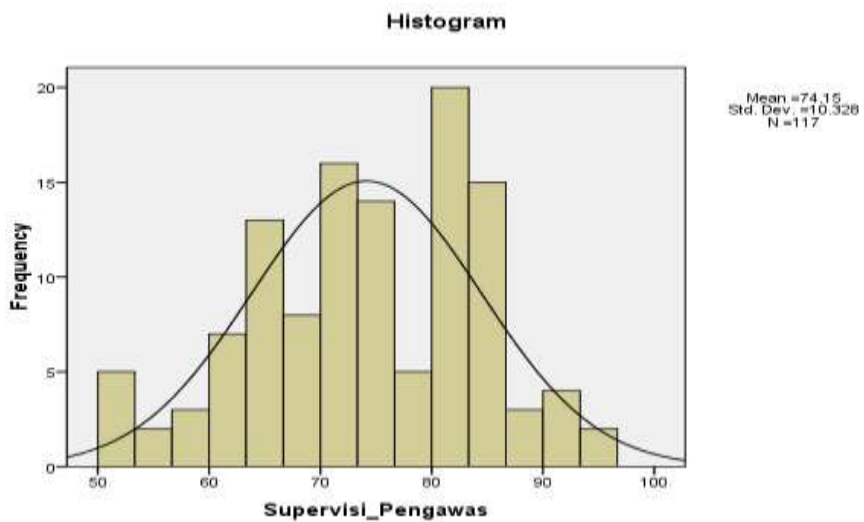
N	Valid	117
	Missing	1
Mean		74.15
Std. Error of Mean		.955
Median		75.00
Mode		75 <sup>a</sup>
Std. Deviation		10.328
Variance		106.677
Skewness		-.300
Std. Error of Skewness		.224
Kurtosis		-.415
Std. Error of Kurtosis		.444
Range		45
Minimum		50
Maximum		95
Sum		8675

### Distribusi Frekuensi Data Supervisi Pengawas

No	Kelas Interval	Jumlah	Persentase (%)
1.	26 – 35	0	0,0
2.	36 – 45	0	0,0
3.	46 – 55	7	6,0
4.	56 – 65	20	17,1
5.	66 – 75	37	31,6
6.	76 – 85	42	35,9
7.	86 – 95	11	9,4
8.	96 – 105	0	0,0
Total		117	100



**Grafik Distribusi Frekuensi Supervisi Pengawas**



**Histrogram Supervisi Pengawas**

## REKAPITULASI PENCAPAIAN INDIKATOR SUPERVISI PENGAWAS

No	Indikator	No Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1	Intensitas tatap muka	21	373	468	79.70
		22	376	468	80.34
		23	389	468	83.12
		24	407	468	86.97
<b>Jumlah</b>			<b>1545</b>	<b>1872</b>	<b>82.53</b>
2	Teknik Supervisi	25	308	468	65.81
		26	286	468	61.11
		27	225	468	48.08
		28	279	468	59.62
		29	190	468	40.60
		30	212	468	45.30
		31	278	468	59.40
		32	223	468	47.65
		33	219	468	46.79
		34	320	468	68.38
		35	355	468	75.85
		36	386	468	82.48
<b>Jumlah</b>			<b>3281</b>	<b>5616</b>	<b>58.42</b>
3	Prosedur Supervisi	37	389	468	83.12
		38	295	468	63.03
<b>Jumlah</b>			<b>684</b>	<b>936</b>	<b>73.08</b>
4	Sikap Pengawas	39	411	468	87.82
		40	368	468	78.63
		41	439	468	93.80
		42	383	468	81.84
		43	417	468	89.10
		44	412	468	88.03
		45	361	468	77.14
		46	374	468	79.91
<b>Jumlah</b>			<b>3165</b>	<b>3744</b>	<b>84.54</b>
<b>Total</b>			<b>8675</b>	<b>12168</b>	<b>71.29</b>

### Kategorisasi Supervisi Pengawas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Membantu	18	15.4	15.4	15.4
	Membantu	77	65.8	65.8	81.2
	Kurang Membantu	22	18.8	18.8	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

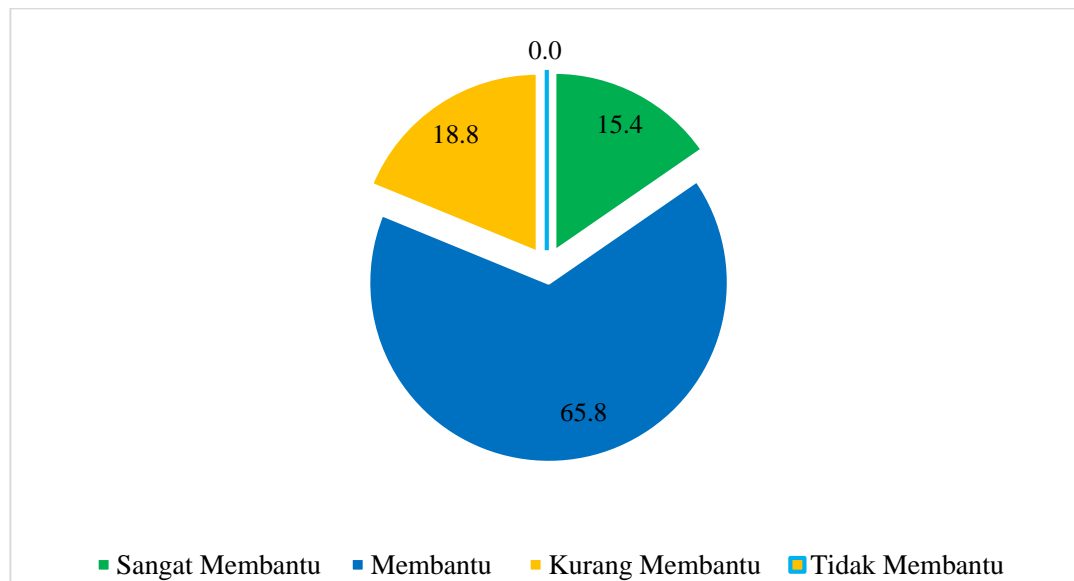


Diagram Kategorisasi Supervisi Pengawas

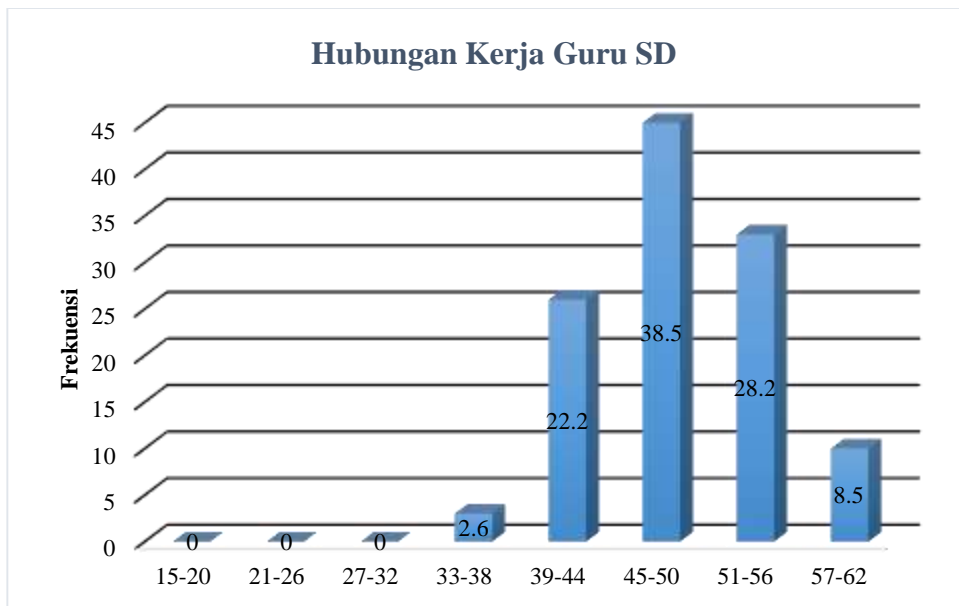


### STATISTIK DESKRIPTIF HUBUNGAN KERJA GURU

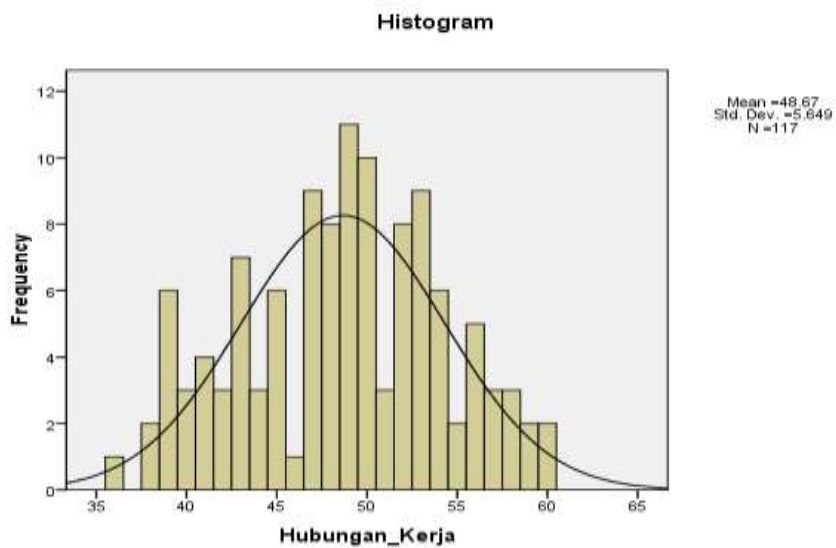
N	Valid	117
	Missing	0
Mean		48.67
Std. Error of Mean		.522
Median		49.00
Mode		49
Std. Deviation		5.649
Variance		31.914
Skewness		-.131
Std. Error of Skewness		.224
Kurtosis		-.669
Std. Error of Kurtosis		.444
Range		24
Minimum		36
Maximum		60
Sum		5694

#### Distribusi Frekuensi Data Hubungan Kerja Guru

No	Kelas Interval	Jumlah	Persentase (%)
1.	15 – 20	0	0,0
2.	21 – 26	0	0,0
3.	27 – 32	0	0,0
4.	33 – 38	3	2,6
5.	39 – 44	26	22,2
6.	45 – 50	45	38,5
7.	51 – 56	33	28,2
8.	57 – 62	10	8,5
Total		117	100



**Grafik Distribusi Frekuensi Hubungan Kerja Guru**



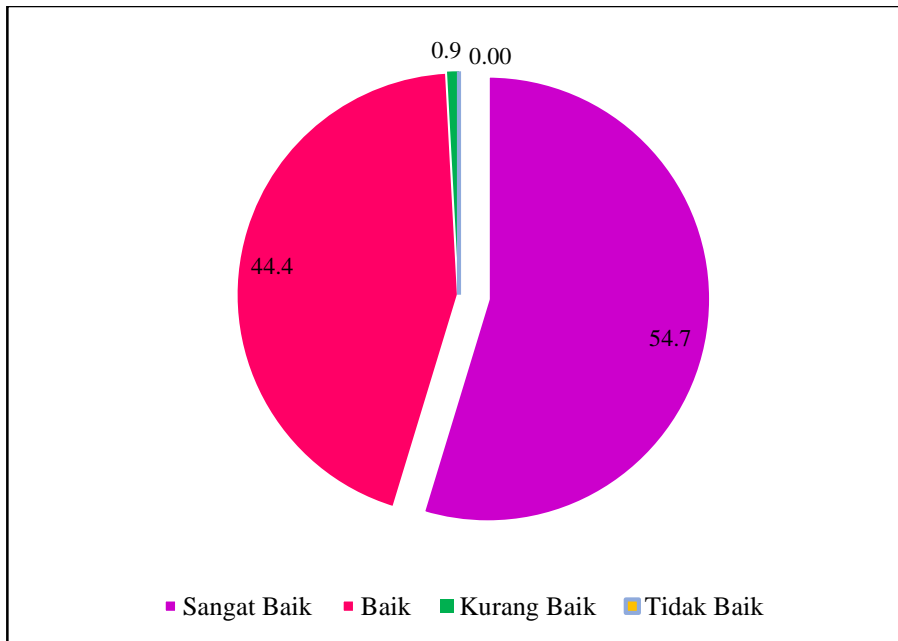
**Histogram Hubungan Kerja Guru**

**REKAPITULASI PENCAPAIAN TIAP INDIKATOR HUBUNGAN KERJA  
GURU**

No	Indikator	No Butir	Jumlah Skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
1	Hubungan dengan atasan	47	428	468	91.45
		48	380	468	81.20
		49	379	468	80.98
		50	359	468	76.71
		51	305	468	65.17
		52	362	468	77.35
		53	352	468	75.21
		54	398	468	85.04
<b>Jumlah</b>			<b>2963</b>	<b>3744</b>	<b>79.14</b>
2	Hubungan dengan rekan kerja	55	406	468	86.75
		56	372	468	79.49
		57	453	468	96.79
		58	380	468	81.20
		59	422	468	90.17
		60	357	468	76.28
		61	341	468	72.86
<b>Jumlah</b>			<b>2731</b>	<b>3276</b>	<b>83.36</b>
<b>Total</b>			<b>5694</b>	<b>7020</b>	<b>81.11</b>

**Kategorisasi Hubungan Kerja Guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Baik	64	54.7	54.7	54.7
	Baik	52	44.4	44.4	99.1
	Kurang Baik	1	.9	.9	100.0
	Total	117	100.0	100.0	



**Diagram Kategorisasi Hubungan Kerja Guru**

## UJI NORMALITAS

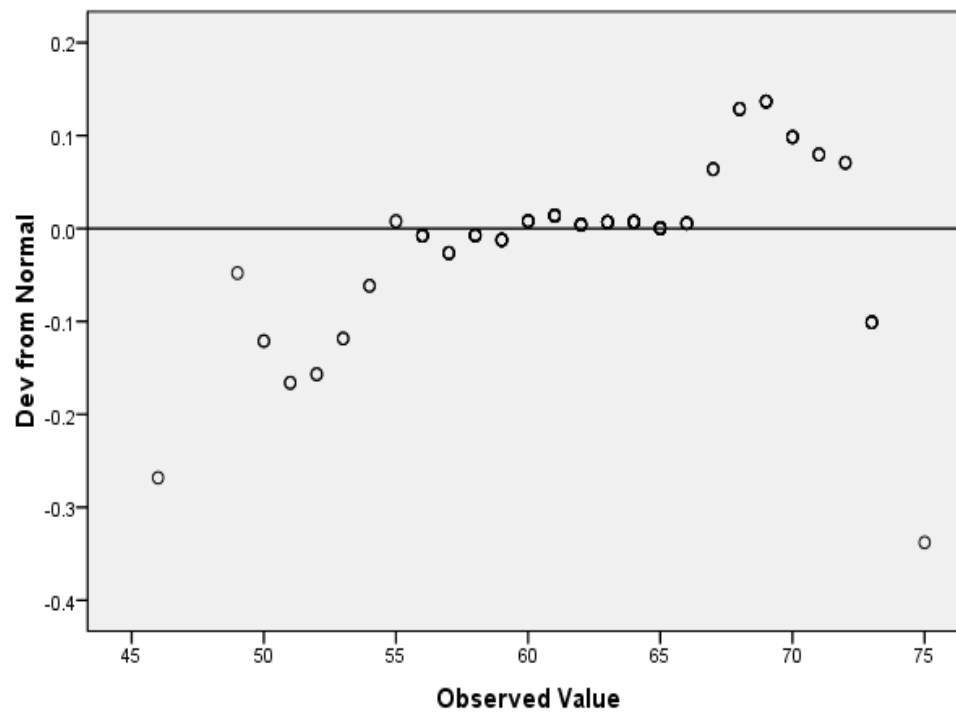
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan_Kerja	.056	117	.200*	.987	117	.335
Supervisi_Pengawas	.091	117	.019	.979	117	.061
Hubungan_Kerja	.076	117	.091	.980	117	.075

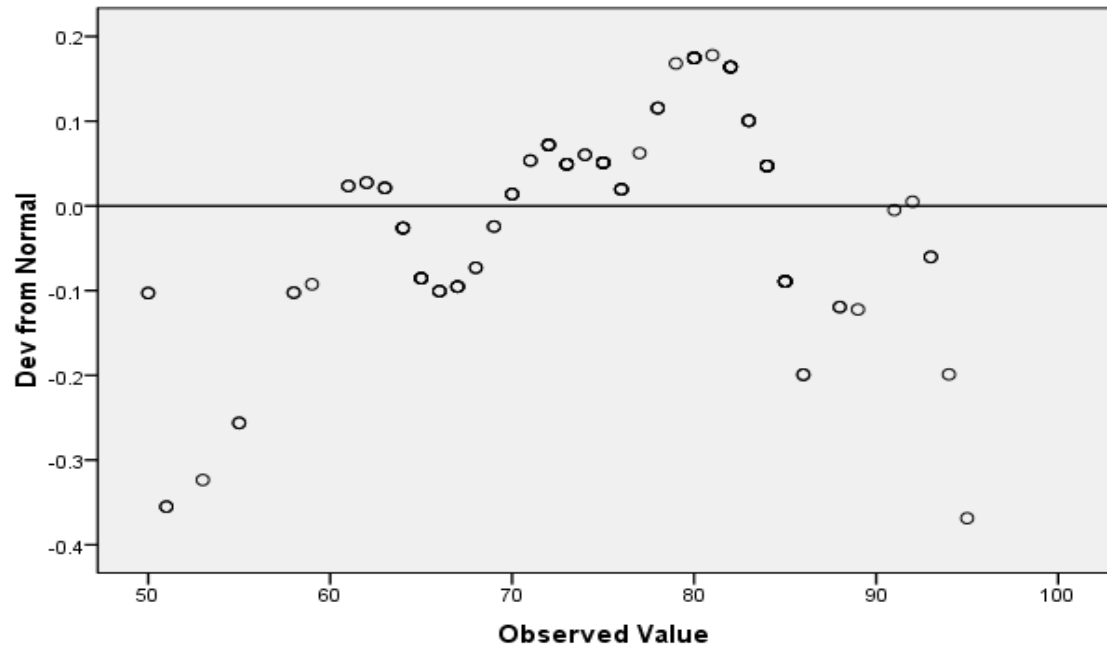
a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

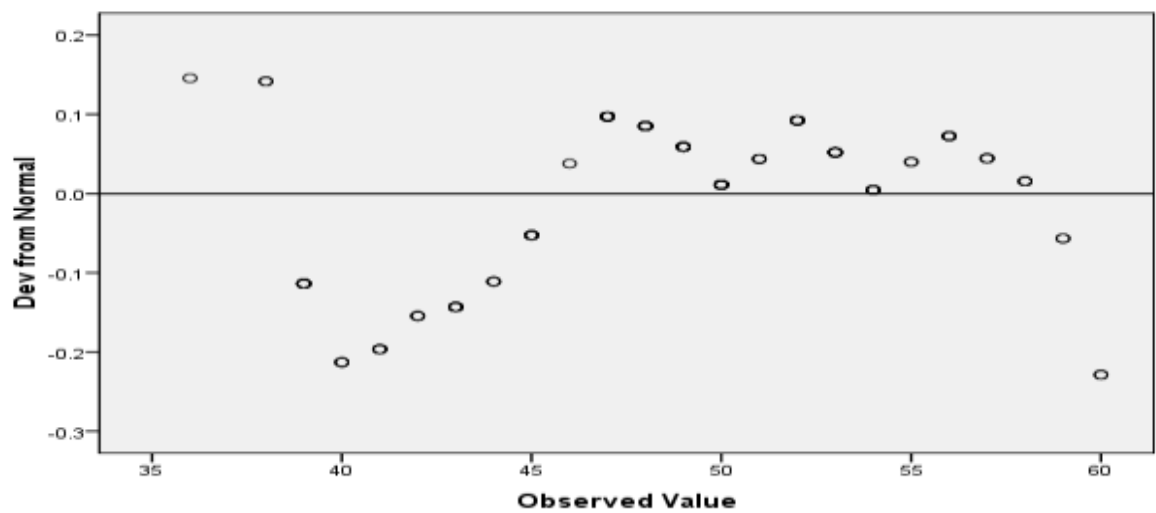
**Detrended Normal Q-Q Plot of Kepuasan\_Kerja**



**Detrended Normal Q-Q Plot of Supervisi\_Pengawas**



**Detrended Normal Q-Q Plot of Hubungan\_Kerja**



## UJI LINEARITAS

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Supervisi_Pengawas	Between Groups	(Combined)	1914.201	38	50.374	1.577	.045
		Linearity	1067.630	1	1067.630	33.430	.000
		Deviation from Linearity	846.571	37	22.880	.716	.868
	Within Groups		2490.995	78	31.936		
	Total		4405.197	116			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja * Hubungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	1764.766	23	76.729	2.703	.000
		Linearity	1073.306	1	1073.306	37.803	.000
		Deviation from Linearity	691.460	22	31.430	1.107	.354
	Within Groups		2640.431	93	28.392		
	Total		4405.197	116			

## UJI MULTIKOLINEARITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	Supervisi_Pengawas	.592	1.690
	Hubungan_Kerja	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Dime Model nsion		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Supervisi_Pengawas	Hubungan_Kerja
1	1	2.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	17.711	.71	.52	.00
	3	.005	24.003	.28	.47	.99

a. Dependent Variable:  
Kepuasan\_Kerja



## UJI HIPOTESIS

### 1. Hipotesis 1 : Pengaruh Supervisi Pengawas terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

**Correlations**

		Kepuasan_Kerja	Supervisi_Pengawas
Pearson Correlation	Kepuasan_Kerja	1.000	.492
	Supervisi_Pengawas	.492	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan_Kerja	.	.000
	Supervisi_Pengawas	.000	.
N	Kepuasan_Kerja	117	117
	Supervisi_Pengawas	117	117

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 <sup>a</sup>	.242	.236	5.387

a. Predictors: (Constant), Supervisi\_Pengawas

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.630	1	1067.630	36.787	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3337.566	115	29.022		
	Total	4405.197	116			

a. Predictors: (Constant), Supervisi\_Pengawas

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.589	3.625		11.197	.000
	Supervisi_Pengawas	.294	.048	.492	6.065	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**2. Hipotesis 2 : Pengaruh Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

**Correlations**

		Kepuasan_Kerja	Hubungan_Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan_Kerja	1.000	.494
	Hubungan_Kerja	.494	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan_Kerja	.	.000
	Hubungan_Kerja	.000	.
N	Kepuasan_Kerja	117	117
	Hubungan_Kerja	117	117

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 <sup>a</sup>	.244	.237	5.383

a. Predictors: (Constant), Hubungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1073.306	1	1073.306	37.045	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3331.891	115	28.973		
	Total	4405.197	116			

a. Predictors: (Constant), Hubungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.163	4.334		8.344	.000
	Hubungan_Kerja	.538	.088	.494	6.086	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**3. Hipotesis 3 : Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul**

**Correlations**

		Kepuasan_Kerja	Supervisi_Pengawas	Hubungan_Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan_Kerja	1.000	.492	.494
	Supervisi_Pengawas	.492	1.000	.639
	Hubungan_Kerja	.494	.639	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan_Kerja	.	.000	.000
	Supervisi_Pengawas	.000	.	.000
	Hubungan_Kerja	.000	.000	.
N	Kepuasan_Kerja	117	117	117
	Supervisi_Pengawas	117	117	117
	Hubungan_Kerja	117	117	117

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 <sup>a</sup>	.297	.284	5.214

a. Predictors: (Constant), Hubungan\_Kerja, Supervisi\_Pengawas

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1306.172	2	653.086	24.024	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3099.025	114	27.184		
	Total	4405.197	116			

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1306.172	2	653.086	24.024	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3099.025	114	27.184		
	Total	4405.197	116			

a. Predictors: (Constant), Hubungan\_Kerja, Supervisi\_Pengawas

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.081	4.328		7.643	.000
	Supervisi_Pengawas	.178	.061	.299	2.927	.004
	Hubungan_Kerja	.330	.111	.303	2.962	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

## SUMBANGAN RELATIF DAN EFEKTIF

**Correlations**

		Kepuasan_Kerja	Supervisi_Pengawas	Hubungan_Kerja
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	.492**	.494**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	4405.197	3634.752	1993.333
	Covariance	37.976	31.334	17.184
	N	117	117	117
Supervisi_Pengawas	Pearson Correlation	.492**	1	.639**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	3634.752	12374.530	4325.667
	Covariance	31.334	106.677	37.290
	N	117	117	117
Hubungan_Kerja	Pearson Correlation	.494**	.639**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1993.333	4325.667	3702.000
	Covariance	17.184	37.290	31.914
	N	117	117	117

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.545 <sup>a</sup>	.297	.284	5.214	.297	24.024	2	114	.000

a. Predictors: (Constant), Hubungan\_Kerja, Supervisi\_Pengawas

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	<b>1306.172</b>	2	653.086	24.024	.000 <sup>a</sup>
	Residual	3099.025	114	27.184		
	Total	4405.197	116			

a. Predictors: (Constant), Hubungan\_Kerja, Supervisi\_Pengawas

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.081	4.328		7.643	.000					
	Supervisi_Pengawas	<b>.178</b>	.061	.299	2.927	.004	.492	.264	.230	.592	1.690
	Hubungan_Kerja	<b>.330</b>	.111	.303	2.962	.004	.494	.267	.233	.592	1.690

a. Dependent Variable:

Kepuasan\_Kerja



**LAMPIRAN 3**  
**SURAT PERIZINAN PENELITIAN**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat: Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp. (0274) 586168 Haring, Fax (0274) 540611, Dekan Telp. (0274) 520994  
Telp. (0274) 586168 Pos (271, 221, 224, 209, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 793 /UN34.11/PL/2015  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan izin Penelitian

4 Februari 2015

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan  
Setda Provinsi DIY  
Kepatihan Danurejan  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Nenieng Apriliana  
NIM : 11101241041  
Prodi/Jurusan : Manajemen Pendidikan/AP  
Alamat : Gude II, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul  
Subyek : Guru  
Obyek : Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja  
Waktu : Februari-April 2015  
Judul : Pengaruh Supervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dekan,

Dr. Maryanto, M. Pd.  
NIP 19600902 198702 1 0014

Tembusan Yth:  
1. Rektor (sebagai laporan)  
2. Wakil Dekan I FIP  
3. Ketua Jurusan AP FIP  
4. Kabag TU  
5. Kasubag Pendidikan FIP  
6. Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**  
**SEKRETARIAT DAERAH**  
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

seksertari@yahoo.com

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/REG/VI/171/2/2015

Membaca Surat : **DEKAN FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN** Nomor : **793/UN34.11/PL/2015**  
Tanggal : **4 FEBRUARI 2015** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Pengurusan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;  
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;  
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2006, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;  
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **NENENG APRILIANA** NIP/NIM : **11101241041**  
Alamat : **FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN, MANAJEMEN PENDIDIKAN/AP, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
Judul : **PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL**  
Lokasi : **DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY**  
Waktu : **5 FEBRUARI 2015 s.d 5 MEI 2015**

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta  
Pada tanggal **5 FEBRUARI 2015**  
A.n Sekretaris Daerah  
Asisten Perencanaan dan Pembangunan  
Ub.  
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



**Tembusan :**

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI GUNUNGKIDUL C.Q KPPTSP GUNUNGKIDUL
3. DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY
4. DEKAN FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL

KANTOR PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU

Alamat : Jl. Brigjen. Katamsn No 1 Wonosari Telp. 02942 50041 Fax. 02942 50012

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 137/KPTS/II/2015

Membaca : Surat dari Setda D I Yogyakarta, Nomor : 070/REG/V/171/2/2015 , hal :  
Izin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 9 Tahun 1983 tentang  
Pedoman Pendataan Sumber dan Potensi Daerah;  
2. Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 61 Tahun 1983 tentang  
Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan  
Pengembangan di lingkungan Departemen Dalam Negeri;  
3. Surat Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor  
38/12/2004 tentang Pemberian Izin Penelitian di Provinsi Daerah  
Istimewa Yogyakarta;

Dijinkan kepada :  
Nama : **NENENG APRILIANA NIM : 11101241041**  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude II, Sumberwungu, Tepus  
Kategori : Ijin penelitian dengan judul " PENGARUH SUPERVISI PENGUJIAN DAN  
HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH  
DASAR DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL "

Lokasi Penelitian : SD Se- Kecamatan Tepus Kab. Gunungkidul  
Dosen Pembimbing : Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd  
Waktunya : Mulai tanggal : 06/02/2015 sd. 05/05/2015  
Dengan ketentuan :

Terlebih dahulu memenuhi/melaporkan diri kepada Pejabat setempat (Camat, Lurah/Kepala Desa, Kepala Instansi) untuk mendapat petunjuk seperlunya.

1. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
2. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Bupati Gunungkidul (cq. HAPPEDA Kab. Gunungkidul).
3. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah.
4. Surat Ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan.
5. Surat Ijin ini dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas. Kemudian kepada para Pejabat Pemerintah setempat diharapkan dapat memberikan bantuan seperlunya.

Dikeluarkan di : Wonosari

Pada Tanggal 06 Februari 2015

AN BUPATI GUNUNGKIDUL

Kepala Kantor KESBANGPOL Kab. Gunungkidul  
Drs. AGUS SALEH  
NIP. 19600803 198602 1 002

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Kab. Gunungkidul (Sebagai Laporan);
2. Kepala HAPPEDA Kab. Gunungkidul;
3. Kepala Kantor KESBANGPOL Kab. Gunungkidul;
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Gunungkidul;
5. Kepala SD .....Kec. Tepus Kab. Gunungkidul;
6. Arsip;



DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SEKOLAH DASAR NEGERI GUPAKAN I  
Alamat: Klalaloro I, Giripanggung, Tepus, Gunungkidul. Kode Pos 55881

**SURAT KETERANGAN SEKOLAH**  
**Nomor: 07/SD GP I/II/2015**

Yang bertanda tangan di bawah ini, kami Kepala SD Negeri Gupakan I menerangkan bahwa :

Nama Siswa	: NENENG APRILIANA
NIM	: 11101241041
Fakultas/instansi	: Ilmu Pendidikan/Universitas negeri Yogyakarta
Alamat instansi	: Karangmalang, Yogyakarta
Alamat rumah	: Gude II, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul.
Dosen pembimbing	: Dr. Udik Budi Wibowo, M.Pd.

Mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian berjudul " Pengaruh Suvervisi Pengawas dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul" .

Demikian Surat Keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya..

Tepus, 26 Februari 2015  
Kepala Sekolah  
  
**Petrus Pracaya, S.Pd.SD**  
**NIP. 19680913 199102 1 002**





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SD NEGERI GUPAKAN II**

Alamat : Regedeg, Giripanggung, Tepus, Gunungkidul 55881  
Email : [sdgupakandua@yahoo.com](mailto:sdgupakandua@yahoo.com)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 19/SDGII/II/2015

Kepala SD Negeri Gupakan II, UPT TK dan SD Kecamatan Tepus, Kabupaten Gunungkidul menerangkan bahwa:

Nama	: NENENG APRILIANA
NIM	: 11101241041
Jurusan/Prodi	: Adminitrasi Pendidikan/Menejemen Pendidikan
Semester	: VIII

Bahwa orang tersebut telah melaksanakan Penelitian dalam rangka menyusun Skripsi. Dengan Judul Skripsi, "PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL"

Demikian surat keterangan yang kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gupakan II, 25 Februari 2015  
Kepala SD Gupakan II  
  
NGATIMAN, S.Pd.SD  
NIP.19590123 197912 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SD NEGERI GIRIPANGGUNG**

Alamat : Trenggulun, Giripanggung, Tepus, Gunungkidul

**SURAT KETERANGAN**

No : 04 /SD G/II/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SD Giripanggung :

Nama : BUDI RAHARJO, S.Pd.  
NIP : 19670930 199102 1 002  
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina, IV/a  
Unit Kerja : SD Giripanggung

Menerangkan bahwa :

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Fakultas/ Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude II, Sumberwungu, Tepus

Telah melaksanakan penelitian di SD Giripanggung dari tanggal 21-24 Februari 2015

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Giripanggung, 25 Februari 2015

Kepala Sekolah



**BUDI RAHARJO, S.Pd.**

NIP. 19670913 199102 1 002



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI BANJARSARI**

Alamat : Banjar, Giripanggung, Tepus, Gunungkidul. 55881

**SURAT KETERANGAN**

No. : 162 /SDBS/II / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUNARDI,S.Pd.SD  
NIP : 19640423 198604 1 001  
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina IV/a  
Jabatan : Kepala Sekolah

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Jurausan/Prodi : Administrasi Pendidikan  
Instansi : U N Y

Telah melakukan penelitian di SDN Banjarsari,Kecamatan Tepus,Kabupaten Gunungkidul

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Banjarsari, 26 Februari 201  
Kepala Sekolah,

**SUNARDI,S.Pd.SD**  
NIP/19640423 198604 1 001





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS

**SD NEGERI KROPAK**

*Alamat: Kropak, Giripanggung, Tepus, Gunungkidul, kode Pos 55881*

**SURAT KETERANGAN**

No: 11/ SD/KP/II/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SARJANA, S.Pd.SD.  
NIP : 19701214 199003 1 001  
Pangkat/ Gol. : Pembina, IV/a  
Jabatan : Kepala SD Negeri Kropak  
Unit kerja : SD Negeri Kropak UPT TK dan SD Kecamatan Tepus,  
Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Fakultas/instansi. : Ilmu pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude II, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan kegiatan Penelitian di SD Negeri Kropak, dalam rangka Penyusunan Skripsi dengan mengambil judul penelitian " PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASR DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL".

Demikian surat keterangan ini dibuat , agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Kropak, 26 Februari 2014  
Kepala SD Negeri Kropak  
  
SARJANA, S.Pd.SD.  
NIP. 19701214/199003 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD BANTALWATU**

*Alamat : Bantalwatu, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul, DIY, 55881*

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

Nomor : 111/SD BWT/II/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUH. FAHRUDIN, S.Pd. M.Pd.  
N I P : 19660827 199401 1 002  
Pangkat/Gol. : Pembina, IV/a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Bantalwatu, UPT TK/SD Kec. Tepus

Memberikan ijin kepada :

Nama : NENENG APRILIANA  
N I M : 11101241041  
Fakultas : Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude II, Sumberwungu, Tepus

Untuk melaksanakan Penelitian di SD Bantalwatu dengan judul " Pengaruh Supervis Pengawas dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasa di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul".

Demikian surat ijin ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakar sebagaimana mestinya.



Bantalwatu, 23 Februari 2015  
Kepala Sekolah,

MUH. FAHRUDIN, S.Pd. M.Pd.  
NIP 19660827 199401 1 002



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SD NEGERI SUMBERWUNGU I**  
Alamat : Pakwungu, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul 55881

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 001/SD 663/III/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SAMSIL BA**  
NIP : 19550326 197912 1 001  
Pangkat/ Gol. : Pembina/ IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Sumberwungu I UPT TK dan SD  
Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **NENENG APRILIANA**  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Sumberwungu I dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul", dengan cara mengisi angket.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 2 Maret 2015

Kepala Sekolah,



**SAMSIL BA**

NIP. 19550326 197912 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SD NEGERI SUMBERWUNGU II**  
Alamat : Klayu, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul 55881

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 17/SD.SBW II/II/2015.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **WIWIK UNTARIYATI, S.Pd.SD**  
NIP : 19720106 199308 2 001  
Pangkat/ Gol. : Pembina/ IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Sumberwungu II UPT TK dan SD  
Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **NENENG APRILIANA**  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Sumberwungu II dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul", dengan cara mengisi angket.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 3 Maret 2015

Kepala Sekolah,





**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK/SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI PLOSO**

*Alamat : Ploso, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul 55881*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 50 / S.KET / KS / SDN. PLOSO / III /2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **SUKATMIYATI, S.Pd.**  
NIP : 19721208 199606 2 001  
Pangkat / Gol. : Pembina, IV / a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Alamat : Ploso, Sumberwungu, Tepus, GK.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **NENENG APRILIANA**  
NIM : 11101241041  
Jurusan / Prodi : Administrasi Pendidikan / Manajemen Pendidikan  
Fakultas / Instansi : Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat : Karangmalang, Yogyakarta

Yang bersangkutan tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri Ploso dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 2 Maret 2015

Kepala Sekolah,



**SUKATMIYATI, S.Pd.**

**NIP. 19721208 199606 2 001**



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SDN WIDORO**

Alamat : Widoro, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul Kode POS 55881

**SURAT KETERANGAN**

**No : 20/SK/SD.W/III/2015**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MUSIDI,S.Pd.SD**  
NIP : **19690218 199103 1 008**  
Pangkat/Gol : **Pembina, IV / a**  
Jabatan : **Kepala Sekolah**  
Unit Kerja : **SDN Widoro UPT TK dan SD Kecamatan Tepus**

Menerangkan bahwa Mahasiswa di bawah ini :

Nama : **NENENG APRILIANA**  
NIM : **11101241041**  
Fakultas/ Instansi : **Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta**  
Alamat Instansi : **Karang Malang Yogyakarta**  
Alamat Rumah : **Gude II, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul**

Telah melakukan penelitian Ilmiah di SDN Widoro UPT TK dan SD Kecamatan Tepus dengan judul " PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL ", dengan cara mengisi angket .

Demikian surat keterangan ini buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Widoro, 2 Maret 2015  
Kepala SDN Widoro

**MUSIDI,S.Pd.SD**

**NIP. 19690218 199103 1 008**





**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI BINTAOS  
Alamat : Bintaos, Sidoharjo, Tepus, Gunungkidul 55881**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 16/SP-P / 41 / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. NURYANTI  
NIP : 19671214 1991 2 006  
Pangkat/ Gol. : Pembina/ IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Bintaos UPT TK dan SD Kecamatan  
Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Yang bersangkutan tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri Bintaos dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 2 Maret 2015

Kepala Sekolah,



Dra. NURYANTI

NIP. 19671214 199103 2 006



KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI PUDAK  
*Alamat : Puduk, Tepus, Gunungkidul Kode Pos 55881*

---

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah SDN Puduk UPT TK/SDKecamatan Tepus, menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : **NENENG APRILIANA**  
NIM : 11101241041  
Fakultas/ Instansi : Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude II, Sumberwungu, Tepus.

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di SD Negeri Puduk ,dengan judul "PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL". yang dilaksanakan dari tanggal 24 sampai dengan tanggal 28 Februari 2015.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sesungguhnya, apabila tidak sesuai dengan kenyataan saya sanggup menanggung semua akibatnya, semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Februari 2015  
Kepala Sekolah SDN Puduk  
  
**SUDARMI, S.Pd**  
**NIP.19650304 198604 2002**





**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI PULEIRENG  
Alamat : Pulengelo, Sidoharjo, Tepus, Gunungkidul 55881**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 46/SDP/III/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **KARYADI, S.Pd.**  
NIP : 19680826 199203 1 004  
Pangkat/ Gol. : Pembina/ IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Puleireng UPT TK dan SD  
Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **NENENG APRILIANA**  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Puleireng dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul", dengan cara mengisi angket.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 9 Maret 2015

Kepala Sekolah,

  
**KARYADI, S.Pd.**  
NIP. 19680826 199203 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLARAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI SIDOHARJO

Alamat : Pulegundes Sidoharjo, Tepus, Gunungkidul. Kode Pos : 55881

**SURAT KETERANGAN**

No: 89/SD.SH / II / 2015

Yang bertandatangan dibawah ini kami Kepala SD Negeri Sidoharjo, UPT TK dan SD Kecamatan Tepus, Kabupaten Gunungkidul,

Nama : Lusiman, S.Pd SD  
Nip : 19590807 197912 1005  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Instansi : SD Negeri Sidoharjo, Tepus Gunungkidul.

**Menerangkan bahwa :**

Nama : **NENENG APRILIANA NIM :11101241041**  
Fakultas/Instans : Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude ii, Sumberwungu, Tepus

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan tugas, mengadakan Penelitian dengan judul: PENGARUH SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL.

Pelaksanaan dengan baik, tertib sesuai dengan ketentuan dan etika yang berlaku, pada hari dan waktu sesuai jadwal yang telah disepakati.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Sidoharjo, 27 Februari 2015  
Kepala Sekolah  
  
**LUSIMAN, S.Pd.SD**  
NIP. 19590807 197912 1005



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI TEPUS I  
Alamat : Tepus, Tepus, Tepus, Gunungkidul 55881**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 006 /SD-TI/III /2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TUTIK HARMINI, S.Pd.  
NIP : 19680902 199703 2 002  
Pangkat/ Gol. : Pembina/ IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Tepus I UPT TK dan SD Kecamatan  
Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Yang bersangkutan tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri Tepus I dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 2 Maret 2015

Kepala Sekolah,



TUTIK HARMINI, S.Pd.

NIP. 19680902 199703 2 002



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SD NEGERI TEPUS II**

Alamat : Blekonang I, Tepus, Tepus, Gunungkidul Kode Pos 55881

SURAT KETERANGAN  
NO : 51 / SDT.II / S.Ket. / II / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : **Dra. DWI HERAWATI**  
NIP : 19620720 199203 2 003  
Pangkat / Golongan : Pembina IV / A  
Jabatan : Kepala SD Negeri Tepus II

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : **NENENG APRILIANA**  
NIM : 11101241041  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude III, Sumberwungu, Tepus, Gunungkidul

Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di SD Negeri Tepus II pada tanggal 25 s.d 28 Februari 2015 dengan metode angket.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 28 Februari 2015

Kepala Sekolah  
  
**Dra. DWI HERAWATI**  
NIP. 19620720 199203 2 003





**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SD NEGERI TEPUS IV  
Alamat : Gembuk, Tepus, Tepus, Gunungkidul 55881**

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 025/SD. TA/II/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUGIYANTA, S.Pd.  
NIP : 19680116 199203 1 006  
Pangkat/ Gol. : Pembina/ IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Tepus IV UPT TK dan SD Kecamatan  
Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Yang bersangkutan tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri Tepus IV dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 28 Februari 2015

Kepala Sekolah,



SUGIYANTA, S.Pd.

NIP. 19680116 199203 1 006



PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAHA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SEKOLAH DASAR NEGERI GESING**  
Alamat : *Gesing, Purwodadi, Tepus, Gunungkidul*

---

**SURAT KETERANGAN**

No.15/Ka.SD/G/II/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WINARTO  
NIP : 19620905 198804 1 001  
Jabatan : An. Kepala Sekolah SD Gesing

Menerangkan bahwa :

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 111021241041  
Fakultas : Ilmu Pendidikan / Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta  
Alamat Rumah : Gude II, Sumberwungu, Tepus

Benar-benar melaksanakan penelitian di SDN Gesing, pada tanggal 27 Februari 2015

Demikian surat keterangan ini, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.



Tepus, 27 Februari 2015

An. Kepala Sekolah

WINARTO  
NIP. 19620905 198804 1 001





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SD NEGERI PURWODADI**  
Alamat : Brongkol, Purwodadi, Tepus, Gunungkidul 55881

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 285/029/SK/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUGENG BUDIHARTO, S.Pd.  
NIP : 19610911 198303 1 007  
Pangkat/ Gol. : Pembina/ IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Purwodadi UPT TK dan SD Kecamatan  
Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Yang bersangkutan tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri Purwodadi dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 27 Februari 2015

Kepala Sekolah,



SUGENG BUDIHARTO, S.Pd.  
NIP. 19610911 198303 1 007

PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAH RAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
SDN PURWODADI I  
Alamat: Pringsanggar, Purwodadi, Tepus, Gunungkidul, 55881

---

**SURAT KETERANGAN**

**No: 10/SD.PI/II/2015**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a	: Rohimul Anwar,M.Pd
N I P	: 19690117 1991021 001
Pangkat/ Gol	: Pembina, IVa
Jabatan	: Kepala SDN Purwodadi I
Unit Kerja	: UPT TK dan SD Kecamatan Tepus

Dengan ini menyatakan bahwa:

N a m a	: NENENG APRILIANA
N I M	: 11101241041
Fakultas/Instansi	: Ilmu Pendidikan/UNY
Alamat	: Gude II, Sumberwungu, Tepus

Dengan ini saya menyatakan bahwa, mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di SDN Purwodadi I Tepus mulai tanggal 23 Februari 2015 s.d 28 Februari 2015

Demikian Surat Keterangan ini saya buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya

28 Februari 2015  
Kepala Sekolah  
  
Rohimul Anwar, M.Pd  
NIP: 19690117 1991021 001





PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS  
**SD NEGERI BELIK**

Alamat : Duwet, Purwodadi, Tepus, Gunungkidul 55881

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 264/ Sd Blk / II / 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUKIMAN, S.Pd  
NIP : 196402121986101003  
Pangkat/ Gol. : Pembina TK I/ IVb  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SD Negeri Belik UPT TK dan SD Kecamatan  
Tepus Kabupaten Gunungkidul

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Jurusan/ Prodi : Administrasi Pendidikan/ Manajemen Pendidikan  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/ Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang, Yogyakarta

Yang bersangkutan tersebut telah melaksanakan kegiatan penelitian di SD Negeri Belik dalam rangka penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan Judul penelitian "Pengaruh Supervisi Pengawas Dan Hubungan Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Tepus Kabupaten Gunungkidul".

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tepus, 28 Februari 2015

Kepala Sekolah,

  
SUKIMAN, S.Pd  
NIP. 196402121986101003



**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA  
UPT TK/SD KECAMATAN TEPUS  
SD MUHAMMADIYAH DLOKO**

*Alamat : Pacungan, Tepus, Tepus, Gunungkidul*

**SURAT KETERANGAN**  
**No: 21/SDMD/II/2015**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TUKINAH, S.PD SD  
Jabatan : Kepala sekolah  
NIP : 19700309 199312 2 001  
Unit kerja : SD Muhammadiyah Dloko, UPT TK/SD Kec. Tepus

Menerangkan bahwa

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Alamat rumah : Gude II, Sumberwungu, Tepus

Telah melakukan penelitian di SD Muhammadiyah Dloko

Demikian surat keterangan ini kami buat, harap digunakan sebagai mana mestinya.

  
Kepala Sekolah  
**TUKINAH, S.Pd.SD**  
**NIP. 19700309 199312 2 001**



DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN GUNUNGKIDUL  
UPT TK DAN SD KECAMATAN TEPUS

**SD MUHAMMADIYAH PURWODADI**

Alamat : Danggolo, Purwodadi, Tepus, Gunungkidul Kode POS 55881 DIY

**SURAT PERNYATAAN**

**NO:09 /S.P/SDM.P/II/2015**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : PARLAN .S.Pd.SD  
NIP. : 195702031979121005  
Pangkat/Gol : Pembina /IV a  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit kerja : SD Muhammadiyah Purwodadi

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : NENENG APRILIANA  
NIM : 11101241041  
Fakultas/Instansi : Ilmu Pendidikan/Universitas Negeri Yogyakarta  
Alamat Instansi : Karangmalang Yogyakarta  
Keperluan : Penelitian dengan judul "DENGAN SUPERVISI PENGAWAS DAN HUBUNGAN KERJA GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN TEPUS KABUPATEN GUNUNGKIDUL"  
Lokasi Penelitian : SD Muh. Purwodadi  
Waktu Penelitian : Tanggal 23.26 Februari 2015

Yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian dengan guru-guru di SD Muh. Purwodadi Kecamatan Tepus.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mentinya.



Purwodadi, 23 Februari 2015

Kepala SD Muh. Purwodadi

PARLAN .S.Pd.SD

NIP. 195702031979121005