

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP PEKERJAAN, SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN KABUPATEN DELI SERDANG

M. Dian Wahyudi
Dosen STKIP Budidaya
Email : diahdian88@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan persepsi guru terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja; (2) hubungan supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja; (3) hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja; dan (4) hubungan persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah sampel sebanyak 168 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian digunakan cara *random sampling*. Metode penelitian bersifat deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat hubungan yang berarti antara persepsi guru terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja sebesar $r_{y1,23} = 0,388 > r_{tabel} = 0,148$; (2) terdapat hubungan yang berarti antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja sebesar $r_{y2,13} = 0,188 > r_{tabel} = 0,148$; (3) terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar $r_{y3,12} = 0,282 > r_{tabel} = 0,148$; dan (4) terdapat hubungan yang berarti antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar $R_{y(123)} = 0,499 > r_{tabel} = 0,148$. Hasil penelitian diperoleh persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 24,9% terhadap kepuasan kerja, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Kata kunci: Persepsi guru terhadap pekerjaan, Supervisi kepala sekolah, Motivasi kerja, Kepuasan kerja guru

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah proses yang dengan sengaja dilaksanakan semata-semata bertujuan untuk mencerdaskan. Melalui proses pendidikan akan terbentuk sosok-sosok individu sebagai sumber daya manusia yang akan berperan besar dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Oleh karena itu peran pendidikan sangat penting sebab pendidikan merupakan kunci utama untuk menciptakan sumber

daya manusia yang berkualitas dan memiliki perilaku yang baik. Hubungan antar proses pendidikan dengan terciptanya sumber daya manusia merupakan suatu hubungan logis yang tidak dapat dipisahkan. Hal ini sesuai dengan pengertian pendidikan itu sendiri. Mc. Donald (2005) memberikan rumusan tentang pendidikan : "... is a process or an activity which is directed at producing desirable in the behavior of human being". Pendidikan adalah suatu proses

atau kegiatan yang bertujuan menghasilkan perubahan tingkah laku manusia. Secara sederhana, perubahan tingkah laku yang terjadi disebabkan oleh terjadinya perubahan pada tiga unsur meliputi unsur kognitif, afektif dan psikomotor.

Pendapat ini sejalan dengan pendapat Surakhmad (2009) yang mengemukakan bahwa: Pendidikan atau dipersempit dalam pengertian pengajaran, adalah satu usaha yang bersifat sadar tujuan, dengan sistematis terarah pada perubahan tingkah laku. Menuju ke kedewasaan anak didik. Perubahan itu menunjuk pada suatu proses yang harus dilalui. Tanpa proses itu perubahan tidak mungkin terjadi, tanpa proses itu tujuan tak dapat dicapai, dan proses yang dimaksud di sini adalah proses pendidikan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, menyebutkan bahwa: "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang". Dari beberapa pengertian tentang "pendidikan" sebagaimana dikutip tersebut di atas sangat jelas bahwa pendidikan suatu kegiatan dalam upaya untuk mengubah tingkah laku objek didik ke arah positif. Pendidikan merangkum segi-segi intelektual, afektif dan psikomotorik manusia, juga menyentuh cipta rasa dan karsa. Pendidikan juga merangsang pikiran-pikiran, perasaan dan kehendak manusia

untuk bertindak secara bijaksana dengan mempertimbangkan lingkungan.

Pada dewasa ini, upaya-upaya pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan telah menjadi bahan wacana dan pemikiran para pakar pendidikan di Indonesia sehubungan dengan masih sangat rendahnya mutu pendidikan pada saat ini. Mutu pendidikan yang diharapkan pada setiap jenjang sekolah, mulai dari Taman Kanak-Kanak (TK), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Menengah Umum/ Kejuruan (SMU/ SMK), sampai dengan Perguruan Tinggi (PT), minimal dapat mencapai tingkat ketercapaian tujuan pendidikan berdasarkan pada standar-standar tertentu.

Penetapan standar kompetensi siswa sebagai standar pencapaian minimal dari hasil proses pendidikan dilatarbelakangi oleh suatu harapan agar dapat tercipta pemerataan mutu minimal sebagai hasil proses pendidikan pada sekolah menengah umum. Hal ini menunjukkan satu kenyataan bahwa hasil pendidikan di Indonesia setelah lebih setengah abad kemerdekaannya, masih belum mencapai hasil yang diharapkan. Pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional (2000) sangat menyadari tentang kenyataan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, seperti pernyataan berikut ini: Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan,

khususnya pendidikan dasar dan menengah.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup mengembirakan, lainnya masih memprihatinkan.

Untuk meningkatkan mutu pada bidang pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti: mutu masukan pendidikan, mutu sumber daya pendidikan, mutu guru dan pengelola pendidikan, mutu proses pembelajaran, sistem ujian dan pengendalian mutu, serta kemampuan pengelola pendidikan untuk mengantisipasi dan menangani berbagai pengaruh lingkungan pendidikan. Tanpa mengabaikan peranan faktor penting lainnya, mutu guru telah ditemukan oleh berbagai studi sebagai faktor yang paling konsisten dan kuat dalam mempengaruhi mutu pendidikan. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya

perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Guru dalam era globalisasi memiliki tugas dan fungsi yang lebih kompleks, sehingga perlu memiliki kompetensi dan profesionalisme yang standar. Kompetensi guru lebih bersifat personal dan kompleks serta merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seorang guru yang terkait dengan profesi yang dapat direpresentasikan dalam amalan dan kinerja guru dalam mengelola pembelajaran di sekolah. kompetensi ini yang digunakan sebagai indikator dalam mengukur kualifikasi dan profesionalitas guru pada suatu jenjang dan jenis pendidikan (Mulyasa, 2007).

Profesionalisasi guru telah banyak dilakukan, namun pelaksanaannya masih dihadapkan pada berbagai kendala, baik di lingkungan Depdikbud maupun di lembaga pencetak guru. kendala yang melekat di Depdikbud misalnya, adanya gejala kekurangseriusan dalam menangani permasalahan pendidikan, seperti juga menangani masalah guru. Gejala tersebut antara lain: adanya ketidaksinambungan antara berbagai program peningkatan kualitas pendidikan dan kualitas guru yang

ditanganinya, serta tidak adanya fokus dalam peningkatan kualitas guru, sehingga terkesan berputar-putar di tempat. Kendala yang muncul di lembaga pencetak guru antara lain: tidak ada lembaga yang secara khusus menangani dan menyiapkan guru, seperti IKIP zaman dulu. Fenomena lainnya terkait dengan penghargaan yang belum memadai terhadap profesi (pekerjaan) guru, bahkan sebagian masyarakat menganggap pekerjaan guru dapat dilakukan oleh siapa saja tanpa melalui pendidikan tertentu. Di samping itu, kualitas dosen, sarana dan prasarana, sumber belajar, kurikulum dan dana penunjang kegiatan pendidikan di lembaga pencetak guru masih belum menunjang terciptanya guru profesional.

Kendala lainnya muncul dari guru sendiri. Banyak guru yang menganggap pekerjaannya sebagai rutinitas biasa. Mereka hanya datang pagi hari, masuk kelas, tinggalkan catatan, lalu langsung pulang ketika bel berbunyi. Tidak ada upaya lebih baik dan sungguh-sungguh dalam melayani peserta didik sepenuh hati. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa guru tidak puas dengan pekerjaan. Seorang guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak pada peningkatan kinerjanya. Wuisan (2007) mengemukakan kepuasan berdampak pada: (1) tingkat absensi; (2) perputaran tenaga kerja; (3) semangat kerja; (4) keluhan-keluhan; dan (5) masalah-masalah personalian vital lainnya. Sebaliknya pada guru yang tidak

memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan selanjutnya akan berakibat frustasi, semangat kerja rendah, cepat lelah, bosan, emosional tidak stabil dan sebagainya. Ketika kondisi dan aspek-aspek tersebut di atas tidak kondusif dalam mencapai hasil yang diharapkan. Johan (2002) merumuskan kepuasan kerja sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Kepuasan guru dalam bekerja akan memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar dan pendidik sebagaimana yang dituangkan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: "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".

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan terhadap beberapa SMP di Kecamatan Percut Sei Tuan selama bulan Agustus 2019, menunjukkan gejala kekurangpuasan guru dalam bekerja di sekolah. Beberapa indikasi yang terlihat di antaranya: guru terlambat masuk

mengajar di kelas, guru sering meminta siswa menuliskan materi di kelas, dan guru menggunakan RPP tahun sebelumnya tanpa melakukan perubahan. Dari informasi kepala sekolah beberapa SMP di Kecamatan Percut Sei Tuan, banyak kepala sekolah yang kurang puas dengan guru di sekolah. Mereka menyatakan berbagai alasannya, seperti: guru sering tidak masuk dengan berbagai alasan dan tanpa pemberitahuan sehingga sering kelas kosong tanpa ada guru pengganti, guru jarang memberi masukan dalam rapat program sekolah, guru sering tidak menerima bila ditugaskan mengikuti pelatihan peningkatan mutu mengajar, dan sebagainya. Para pengawas SMP yang dimintai keterangan oleh peneliti, memberikan alasan yang hampir sama dengan kenyataan yang dilihat peneliti. Pengawas memberikan gambaran bahwa guru tidak mengganti RPP nya setiap tahunnya-guru hanya menggunakan RPP lama yang diganti tanggalnya saja, guru tidak berkenan menggunakan metode mengajar baru yang lebih variatif dan menarik perhatian siswa, guru sering kehabisan bahan dalam mengajar, dan lain sebagainya.

Kenyataan ini juga menunjukkan bahwa guru tidak merasa puas dengan tugasnya sebagai pengajar, karena guru hanya beranggapan bahwa pekerjaannya hanya merupakan rutinitas belaka. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan

pekerjaannya. Meskipun pekerjaan itu beresiko atau mempunyai tingkat tekanan yang tinggi, jika seseorang sudah merasa puas berada di suatu sekolah, maka segala sesuatu yang dikerjakan pasti membawa hasil yang maksimal (Murtanto dan Melva, 2005). Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya diutarakan Luthans (2006) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi lima dimensi, yakni: (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) kesempatan promosi; (4) pengawasan; dan (5) rekan kerja. Dari faktor-faktor di atas, peneliti memprediksi beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yakni: pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan motivasi kerja.

Guru yang bermutu adalah mereka yang mampu membelajarkan murid secara efektif, sesuai dengan kendala, sumber daya, dan lingkungannya. Di lain pihak, upaya menghasilkan guru yang bermutu juga merupakan tugas yang tidak mudah. Mutu guru juga berarti tenaga pengajar yang mampu melahirkan lulusan yang bermutu, sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan berbagai jalur, jenis, dan jenjang pendidikan. Di lain pihak, mutu guru sangat berkaitan dengan pengakuan masyarakat akan status guru sebagai jabatan profesional. Sikap keragu-raguan terhadap mutu profesi guru dewasa ini sering terlontar di kalangan masyarakat, merupakan akibat dari persiapan tenaga guru yang belum memadai. Banyak pihak yang

mengungkapkan bahwa mutu profesi guru cenderung belum didasarkan pada konsep yang jelas dan konsisten agar memperoleh pengakuan khusus dari masyarakat. Persepsi guru mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status, dan kebanggaan. Dalam persepsi ini juga dilibatkan situasi kerja guru yang bersangkutan yang meliputi: interaksi kerja, kondisi kerja, pengakuan, hubungan dengan atasan, dan kesempatan promosi.

Persepsi pada hakekatnya merupakan proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman. Aspek perasaan dan penghayatan disini dirasa kurang tepat sebagai alat penerima informasi dari lingkungan, tetapi perasaan dan penghayatan merupakan kelanjutan dari proses informasi yang diterima melalui penglihatan, pendengaran, perabaan, penciuman ataupun alat perasa. Gambaran di atas sejalan dengan pendapat Robbins (2007), "Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka." Pendapat lain dikemukakan oleh Said dan Junimar (2005), bahwa: "Persepsi adalah proses yang membeda-bedakan rangsang yang masuk untuk selanjutnya

diberikan maknanya dengan bantuan beberapa faktor." Informasi yang diterima individu mengenai objek, peristiwa, kegiatan atau ide, kemudian diorganisikan dan dinterpretasikan sehingga melahirkan pendapat atau pandangan. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam menginterpretasikan informasi yang diterimanya tentang objek, peristiwa, ide atau kegiatan tertentu, diantaranya pengalaman, motivasi, kecerdasan dan intensitas perhatian yang diberikan.

Guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya, mendapatkan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan tugas kepala sekolah yang mencakup pemberian pembinaan dan pengadaan supervisi (pengawasan) terhadap guru dalam upaya peningkatan kinerja guru tersebut. Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja (Luthans, 2006). Pengawasan dalam hal ini dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Kepemimpinan dalam sebuah sekolah merupakan fenomena yang menarik untuk diamati. Peran sekolah sekarang ini sedang diuji. Hal ini merupakan sebuah peluang untuk menunjukkan kesiapan dan kemampuan sekolah-sekolah untuk menjawab kepercayaan masyarakat.

Pengawasan yang dilakukan juga harus bertitik tolak pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan. Adanya rencana yang terprogram yang dilakukan akan mengakibatkan pengawasan menjadi lebih efektif. Hal ini sesuai

dengan arti pentingnya pengawasan yang dikemukakan oleh Handoko (2009), ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi yaitu: karena perubahan lingkungan organisasi, peningkatan kompleksitas organisasi, kesalahan-kesalahan dan kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Selain mendapat pembinaan dan pengawasan dari kepala sekolah, seorang guru harus memiliki motivasi dalam bekerja. Motivasi akan mendorong seorang guru bersungguh-sungguh dalam bekerja. Guru akan bekerja semampunya tanpa berharap bantuan dari orang lain. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong pemain untuk aksi atau mendukung memberi tindakan nyata untuk menyatakan aksinya. Berarti ada dorongan dari pribadi karena kemauannya dan disebabkan dari dalam diri dan lingkungan kerja (Munandar, 2008). Lebih lanjut dinyatakan, tipe motivasi berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti kecocokan pada pekerjaan, pekerjaan maupun target sesuai dengan yang diharapkan, rasa tanggung jawab karena merasa dipandang penting, kesempatan berkembang, dan kesempatan karir.

Dari uraian di atas dapat diprediksi bahwa kepuasan kerja guru mempunyai hubungan dengan persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja. Untuk menguji hal tersebut, perlu dilakukan penelitian dengan judul: Hubungan antara persepsi guru terhadap

pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat, yaitu menggunakan kajian korelasional untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu untuk mengetahui: (1) hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang; (2) hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang; (3) hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang; dan (4) hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan

Kabupaten Deli Serdang, dengan jumlah sampel sebanyak 168 orang.

Indikator instrumen kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, pengawasan, dan rekan kerja. Indikator instrumen persepsi guru terhadap pekerjaan terdiri dari: profesionalisme profesi keguruan, otoritas profesional guru, kebebasan akademik, dan tanggung jawab moral dan pertanggungjawaban jabatan. Instrumen supervisi kepala sekolah terdiri dari: merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik dengan tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi. Instrumen motivasi kerja terdiri dari: memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul resiko, memiliki tujuan yang realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

III. PEMBAHASAN

Hasil

Tingkat kecenderungan kepuasan kerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang termasuk dalam kategori sedang. tingkat kecenderungan persepsi guru terhadap pekerjaan pada SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang termasuk dalam

kategori sedang. tingkat kecenderungan supervisi kepala sekolah pada SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang termasuk dalam kategori sedang. tingkat kecenderungan motivasi kerja pada SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang termasuk dalam kategori sedang.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu: persepsi guru terhadap pekerjaan atas kepuasan kerja, supervisi kepala sekolah atas kepuasan kerja, dan motivasi kerja atas kepuasan kerja. Perhitungan linearitas dan keberartian persamaan regresi kepuasan kerja atas persepsi guru terhadap pekerjaan memberikan hasil: $\hat{Y} = 46,401 + 0,406 X_1$. Perhitungan linearitas dan keberartian persamaan regresi kepuasan kerja atas supervisi kepala sekolah memberikan hasil: $\hat{Y} = 63,109 + 0,186 X_2$. Perhitungan linearitas dan keberartian persamaan regresi kepuasan kerja atas motivasi kerja memberikan hasil: $\hat{Y} = 56,677 + 0,272 X_3$. Sedangkan uji linieritas dan keberartian ganda memberikan persamaan $\hat{Y} = 17,262 + 0,384 X_1 + 0,152 X_2 + 0,242 X_3$.

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,386$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 148$ dan taraf signifikansi 5% sebesar

0,148. Dengan demikian harga $r_{X_1Y} > r_{tabel}$ ($0,386 > 0,148$). Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,388$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 148$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,148. Dengan demikian harga $r_{y1,23} > r_{tabel}$ ($0,388 > 0,148$), yang memberikan kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja, dengan variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dikontrol.

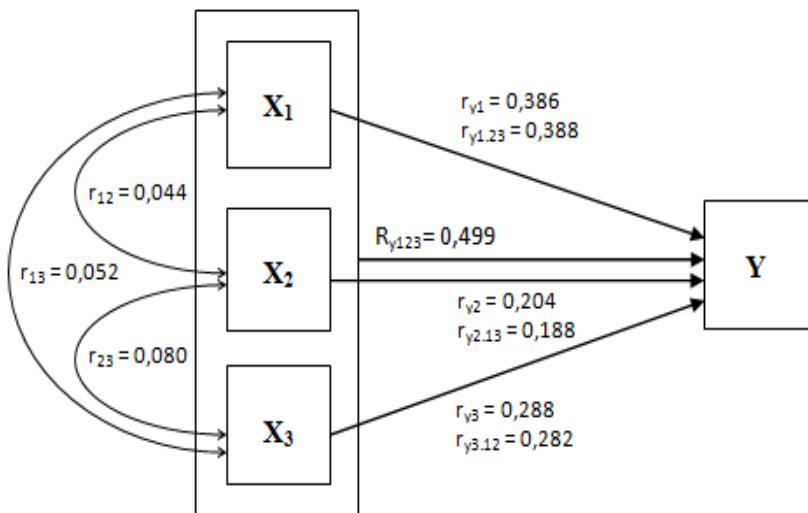
Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,204$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 148$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,148. Dengan demikian harga $r_{X_2Y} > r_{tabel}$ ($0,204 > 0,148$). Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,188$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 148$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,148. Dengan demikian harga $r_{y2,13} > r_{tabel}$ ($0,188 > 0,148$), yang memberikan kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja, dengan variabel persepsi guru terhadap pekerjaan dan motivasi kerja dikontrol.

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_3 dengan $Y = 0,288$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 148$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,148. Dengan demikian harga $r_{X_1Y} > r_{tabel}$ ($0,288 > 0,148$). Selanjutnya untuk melihat

hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_3 dengan $Y = 0,282$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 148$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,148. Dengan demikian harga $r_{y1,23} > r_{tabel}$ ($0,282 > 0,148$), yang memberikan kesimpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, dengan variabel persepsi guru terhadap pekerjaan dan supervisi kepala sekolah dikontrol.

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , dan X_3 dengan Y diperoleh koefisien korelasi $R_{(123)} = 0,499$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 168$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,148. Dengan demikian harga $R_{(123)} > r_{tabel}$ ($0,499 > 0,148$). Selanjutnya diperoleh harga F_{hitung} sebesar 18,116 dan signifikan pada taraf 0,000. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hubungan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja, yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang adalah persepsi guru terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan faktor persepsi guru terhadap pekerjaan memegang peranan yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Persepsi guru terhadap pekerjaan adalah merupakan tanggapan seorang guru terhadap profesinya sebagai seorang tenaga pendidik/pengajar di sekolah. Hasil ini mendukung hasil penelitian Hariri, dkk (2004) yang mengungkapkan bahwa persepsi seseorang mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga

memberikan gambaran bahwa persepsi seseorang terhadap pekerjaannya akan memberikan hasil yang positif terhadap kepuasannya dalam bekerja. Kepuasan kerja guru dalam bekerja akan semakin baik bila didukung persepsi yang baik terhadap pekerjaannya. Persepsi membawa guru kepada keyakinan apa yang dilakukannya telah sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Hal ini mengambarkan bahwa persepsi terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keinginan guru akan memberikan kepuasan kerja. Dengan persepsi guru yang positif, baik terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungannya bekerja akan memberikan kepuasannya dalam bekerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja guru. Hasil ini mendukung hasil penelitian Djastuti dan Ika (2005) bahwa supervisi pimpinan mempengaruhi kepuasan bawahannya. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa

supervisi yang dilakukan pimpinan memberikan pengaruh yang baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi bawahannya. Supervisi kepala sekolah adalah merupakan proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Kepuasan kerja akan sangat dirasakan bila supervisi yang dilakukan kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan guru. Dalam memberikan supervisi, kepala sekolah harus menyesuaikan dengan permasalahan pembelajaran yang dihadapi guru. Bila supervisi kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan guru, maka kemampuan guru dalam mengajar akan semakin baik. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Hasil ini mendukung hasil penelitian Ariadi, dkk (2007) mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Kepuasan kerja sangat didukung oleh keinginan guru untuk bekerja dengan sebaik-

baiknya. Untuk dapat bekerja dengan baik, dibutuhkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja memberikan dorongan kerja kepada guru. Guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan dapat bekerja dengan baik, kepuasan guru akan meningkat baik.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini memberikan informasi bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan baiknya persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja. Kepuasan kerja guru dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepuasan kerja akan timbul ketika guru dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dan merasa puas dengan capaian tersebut, guru membutuhkan persepsi yang positif terhadap apa yang dikerjakannya. Persepsi yang positif akan memberikan guru keyakinan bahwa apa yang dikerjakannya telah benar. Dalam bekerja guru membutuhkan bantuan dan bimbingan kepala sekolah, baik melalui pengarahan maupun tindakan supervisi. Tindakan supervisi yang dilakukan kepala sekolah memberikan masukan

dan bantuan yang sangat berarti terhadap kepuasan guru dalam bekerja. Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru adalah motivasi kerja. Dengan motivasi yang baik, akan timbul dorongan bekerja kepada guru. Guru akan berusaha untuk bekerja dengan baik dan benar, dan akan merasa puas terhadap hasil pekerjaannya.

PENUTUP

Simpulan

- Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan:
1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi guru terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
 2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
 3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.
 4. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah.

Implikasi

Implikasi penelitian diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya

meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan persepsi guru terhadap pekerjaan. Persepsi guru terhadap pekerjaan adalah merupakan tanggapan seorang guru terhadap profesinya sebagai seorang tenaga pendidik/ pengajar di sekolah. Peningkatan persepsi guru terhadap pekerjaannya dapat dilakukan dengan meningkatkan sikap profesionalisme guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan guru dengan mengikuti pelatihan-pelatihan keterampilan mengajar dan mencari tahu tentang teknologi pembelajaran baru yang dapat digunakan di dalam kelas. Selain itu hal lain yang harus dilakukan guru adalah dengan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatannya di sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan setiap pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sekolah. Dengan upaya ini, persepsi guru terhadap pekerjaannya akan menjadi semakin baik yang nantinya dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja di sekolah.

2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menciptakan supervisi kepala sekolah yang baik. Supervisi kepala sekolah adalah merupakan proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Supervisi kepala sekolah yang baik akan terjadi bila proses pembinaan

kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Untuk dapat meningkatkan supervisi kepala sekolah, beberapa hal yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya dengan merencanakan program supervisi akademik yang tepat sesuai kebutuhan guru. Hal ini dapat dilakukan kepala sekolah dengan terlebih dahulu berkomunikasi dengan guru dan mengobservasi kelemahan-kelemahan guru dalam mengajar serta mengatur jadwal pelaksanaan supervisi yang disetujui guru bersangkutan. Selain itu, kepala sekolah juga dapat melakukan terus mengevaluasi hasil supervisi yang telah dilakukan. Dengan adanya evaluasi hasil supervisi, kepala sekolah dapat memberikan masukan agar guru merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan upaya ini tindakan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat membantu dan sesuai kebutuhan guru di sekolah.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menciptakan motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja adalah merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dengan motivasi kerja, guru akan berusaha untuk memberikan usaha yang terbaik

untuk mencapai prestasi tinggi pada pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja, guru dapat melakukan beberapa upaya seperti berani mengambil resiko pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan guru dengan keinginan mencoba untuk menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu guru harus memiliki rencana kerja menyeluruh terhadap apa yang akan dilakukannya setiap hari. Hal ini dapat dilakukan guru dengan selalu merencanakan dan melakukan setiap detil pekerjaannya dengan benar. Dengan upaya ini motivasi kerja dapat terus ditingkatkan ke arah yang lebih baik.

4. Dengan diterimanya hipotesis keempat yang diajukan, maka upaya meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah merupakan keadaan emosional guru terhadap setiap balasan pekerjaan yang diterimanya di sekolah. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pada guru, beberapa tindakan yang dapat dilakukan di antaranya memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan guru. Hal ini penting untuk dilakukan karena dengan guru akan bekerja sesuai kemampuan sesungguhnya. Selain itu perlu untuk dilakukan pemberian gaji yang sesuai dengan prestasi kerja guru. Dengan pemberian gaji yang

sesuai maka guru akan merasa puas dengan setiap pencapaiannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, disarankan kepada guru untuk berkeinginan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasannya dalam bekerja, di antaranya: berpandangan positif terhadap pekerjaan sebagai guru di sekolah, menerima hasil supervisi dengan baik yang diberikan kepala sekolah, dan berusaha meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Selain itu diharapkan pihak sekolah berkeinginan melakukan berbagai upaya yang dapat meningkatkan kepuasan guru bekerja di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah, di antaranya: memberikan fasilitas bekerja kepada setiap guru, memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir guru, serta memberikan insentif (penghargaan) kerja yang sesuai dengan prestasi guru. Diharapkan dengan berbagai upaya ini akan dapat mengoptimalkan kepuasan guru bekerja di sekolah.
2. Untuk meningkatkan persepsi guru terhadap pekerjaan, diharapkan guru berkeinginan meningkatkan persepsinya terhadap pekerjaannya sebagai guru di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: meningkatkan profesionalitasnya dalam mengajar, bertanggung jawab terhadap semua yang diajarkannya di sekolah, serta bertindak hanya pada koridor keguruannya dalam mendidik anak. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam meningkatkan persepsi guru terhadap pekerjaannya. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: memberikan kebebasan akademik kepada guru, mendukung setiap tindakan guru yang sesuai peraturan sekolah, dan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan profesionalitas guru di sekolah.
3. Untuk meningkatkan supervisi kepala sekolah, diharapkan kepala sekolah berkeinginan meningkatkan kinerjanya dalam mensupervisi guru di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: melaksanakan supervisi akademik dengan tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi dengan guru yang disupervisi. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam meningkatkan supervisi kepala sekolah. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: membuat program bersama kepala sekolah dalam menentukan prioritas supervisi yang akan dilakukan, dan melatih kepala sekolah dalam melakukan supervisi yang benar terhadap guru.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja, diharapkan guru berkeinginan meningkatkan motivasi kerjanya di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: bertanggung jawab penuh terhadap tugas mengajarnya di sekolah, memiliki tujuan bekerja yang

jelas, dan selalu berusaha mencari kesempatan untuk merealisasikan tujuan bekerjanya. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya-upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah di antaranya: membuat rencana kerja yang spesifik pada setiap guru, memberikan umpan balik kegiatan terhadap kinerja guru, serta memberikan kesempatan kepada guru untuk berprestasi di bidangnya.

5. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara persepsi guru terhadap pekerjaan, supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja guna memperluas hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariadi, Dani, dkk. 2007. "Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja". *MEPA Ekonomi, Mei 2007, Volume 2, Nomor 2*
- Djastuti, Indi dan Ika Yudayanti. 2005. "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Leader Power Terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, Vol. 2 No. 1 Januari 2005*
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hariri AP, Afwan, dkk. 2004. "Pengaruh Perbedaan Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Praktek Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 2, Nomor 3, Desember 2004*
- Johan, Rita. 2002. "Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Penabur, No. 01, Maret 2002*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Mc. Donald. 2005. *Education Psychology*. San Francisco: Wadsworth Publishing Company Inc
- Murtanto dan Melva Djasmin. 2005. "Analisa Hubungan Tindakan Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual Akuntan Yunior di Kantor Akuntan Publik dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi (7): 84-109*
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi - Jilid 1*. Jakarta. Prenhallindo
- Said, Muh. dan Junimar Affan. 2005. *Psikologi Dari Zaman Ke Zaman*. Bandung: Jemmars
- Surakhmad, Winarno. 2009. *Metodologi Pengajaran Nasional*. Bandung: Jemmars