**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Kompetensi, profesionalisme, dan etos kerja tenaga kependidikan merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan institusi pendidikan dalam melakukan transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi, serta internalisasi etika dan moral bagi pesrta didiknya. Tentu saja, karena mereka bersentuhan lansung dengan semua aspek penyelenggaraan dan pertanggung jawaban pendidikan, karena keberhasilan siswa terletak dipuncak para guru.

Sebagai ujung tombak, tenaga kependidikan masih dihadapkan pada banyak masalah, antara lain kurang memadahinya kualifikasi dan kompetensi mereka, kurangnya tingkat kesejahteraan, rendahnya motivasi dan etos kerja, minimnya komitmen, beban kerja dan yang terlalu berat, kondisi sosial ekonomi yang tidak menguntungkan, rendahnya disiplin, mandulnya kreatifitas dan sedikitnya penghargaan masyarakat terhadap profesi pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara. [[1]](#footnote-2)1

1

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan Sumber Daya Manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu, perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil.

Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya.

Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk  meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan.

Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu  pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula.

Kepuasan kerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Oleh karena itu, tugas kepala sekolah selaku manager adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai tanggapan guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang nantinya berdampak kepada kinerja guru yaitu kualitas pengajaran.

Dengan adanya pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Sikap profesional guru merupakan hal yang amat penting dalam memelihara dan meningkatkan profesionalitas guru, karena selalu berpengaruh pada perilaku dan aktivitas keseharian guru. Perilaku professional akan lebih diwujudkan dalam diri guru apabila institusi tempat ia bekerja memberi perhatian lebih banyak pada pembinan, pembentukan, dan pengembangan sikap professional.

Kegiatan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi kerjanya tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana ditemukan bahwa masih banyak kendala atau persoalan yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan hubungannya dengan kepuasan kerja guru.

Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Irwandi Dalam Skripsinya berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri I Tirawuta” menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Tirawuta.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

1. **Batasan dan Rumusan Masalah**
	1. ***Batasan Masalah***

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Supervisi Kepala Sekolah Di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru Di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana?
3. Apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana?
	1. ***Rumusan Masalah***

Bertitik tolak dari batasan masalah tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana?

1. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat memberikan hipotesis sebagai dugaan sementara bahwa terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

1. **Definisi Operasional**

Akan dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

* + - 1. Supervisi kepala sekolah, adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif, seperti: Kunjungan kelas, Menyiapkan sumber-sumber pengajaran, Bertindak sebagai konsultan, Membimbing guru mengembengkan metode-metode pengajaran, Mengadakan pertemuan individu dengan guru, Mengadakan rapat-rapat kelompok, Merencanakan demonstrsi mengajar.
			2. Kepuasan kerja guru adalah rasa senang guru karena telah terpenuhi hak-hak dan kewajibannya sebagai guru, seperti: kondisi kerja yang baik, menguasai teknik evaluasi belajar mengajar, guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, pembayaran yang adil, penghargaan yang wajar, pekerjaan yang menarik, bekerja secara profesional.

Dari uraian tersebut, maka yang dimaksud judul di atas adalah suatu penelitian yang membahas tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui Supervisi Kepala Sekolah di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.
2. Untuk mengetahui Kepusan Kerja Guru di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.
4. **Kegunaan Penelitian**

a. Kegunaan secara teoritis

1). Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai supervisi kepala sekolah.

2). Untuk mengembangkan wawasan mengenai supervisi kepala sekolah, di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

b. Kegunaan secara praktis

1).Sebagai bahan masukan atau input bagi SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru melalui supervisi kepala sekolah.

2).Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan melalui supervisi kepala sekolah yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

**A. Supervisi Kepala Sekolah**

**1. Definisi Supervisi**

 Menurut Oteng Sutisna, dikatakan bahwa:

Segala sesuatu dari para pejabat sekolah yang diangkat yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga pendidikan lain dalam perbaikan pengajaran, melihat stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari para guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar, dan evaluasi pengajaran.[[2]](#footnote-3)1

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto bahwa Supervisi adalah :

“Suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk  membantu para guru dan pegawai sekolah lai nnya dalam rangka melakukan pekerjaan mereka dengan secara efektif”[[3]](#footnote-4)2

Sedangkan menurut Jones dalam Buku Mulyasa bahwa:

Supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kerja personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan.[[4]](#footnote-5)3

9

Selanjutnya menurut Ngalim Purwanto, bahwa:

Supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.[[5]](#footnote-6)4

Menurut Piet A.Sahertian menjelaskan bahwa :

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual baik secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.[[6]](#footnote-7)5

Dari definisi tersebut maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai dengan baik.

Jadi dari definisi tersebut di atas penulis menyimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

**2. Karakteristik supervisi**

Salah satu supervisi akademik yang popular adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
2. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
3. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
4. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
5. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
6. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
7. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
8. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.
9. **Faktor yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain:

* + - * 1. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau pelosok. Di lingkungan masyarakat orang-orang kayaatau di lingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Di lingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani dan lain-lain.
				2. Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.
				3. Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang di pimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya, semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
				4. Keadaan guru-guru dan para pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonominya, hasrat dan kemampuannya, dan sebagainya.
				5. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

**4. Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pengajaran**

Kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain:

1. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
2. Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.
3. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
4. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
5. Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
6. Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau komite sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

Ngalim Purwanto*,* merumuskan 26 macam tugas supervisor sebagai berikut:

* 1. Menghadiri rapat/pertemuan-pertemuan organiasi-organisasi profesional.
	2. Mendiskusikan tujuan-tujuan dan filsafat pendidikan dengan guru-guru.
	3. Mengadakan rapat-rapat kelompok untuk membicarakan masalah-masalah umum (*common problem).*
	4. Melakukan *clasaroom* atau *class visit.*
	5. Mengadakan pertemuan-pertemuan individual dengan guru-guru tentang masalah-masalah yang diusulkan.
	6. Mendiskusikan metode-metode mengajar baru.
	7. Memilih dan menilai buku-buku yang diperlukan bagi murid-murid.
	8. Membimbing guru-guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber atau unit-unit pengajaran.
	9. Memberikan saran-saran atau instruksi tentang bagaimana melaksanakan suatu unit pengajaran.
	10. Mengorganisasi dan bekerja dengan kelompok guru-guru dalam program revisi kurikulum.
	11. Menginterpretasi data teks kepada guru-guru dan membantu mereka bagaimana menggunakannya.
	12. Menilai dan menyelesaikan buku-buku untuk perpustakaan guru-guru.
	13. Bertindak sebagai konsultan didalam rapat/pertemuan-pertemua kelompok lokal.
	14. Bekerjasama dengan konsultan-konsultan kurikulum dalam menganalisis dan mengembangkan program kurikulum.
	15. Berwawancara dengan orang-orang tua murid tentang hal-hal yang mengenai pendidikan.
	16. Menulis dan mengembangkan materi-materi kurikulum.
	17. Menyelenggarakan manual atau buletin-buletin tentang pendidikan dan pengajaran dalam ruang lingkup bidang tugasnya.
	18. Mengembangkan system pelaporan murid, seperti kartu-kartu catatan kumulatif, dan sebagainya.
	19. Berwawancara dengan guru-guru dan pegawai untuk mengetahui bagaimana pandangan atau harapan-harapan mereka.
	20. Membimbing pelaksanaan program-program testing.
	21. Menyiapkan sumber-sumber atau unit-unit pengajaran bagi keperluan guru-guru.
	22. Mengajar guru-guru bagaimana menggunakan audio visual audio.
	23. Menyiapkan laporan-laporan tertulis tentang kunjungan kelas (*class visit)* bagi para kepala sekolah.
	24. Menulis artikel-artikel tentang pendidikan atau kegiatan-kegiatan sekolah/guru-guru dalam surat kabar.
	25. Menyusun tes-tes standar bersama kepala sekolah dan guru-guru.
	26. Merencanakan demonstrasi mengajar, dan sebagainya oleh guru-guru ahli, supervisi sendiri, ahli-ahli lain dalam rangka memperkenalkan metode baru.[[7]](#footnote-8)

Fungsi dan tugas supervisor tersebut di atas, pada hakekatnya menyangkut masalah tugas yang berhubungan dengan guru, peserta didik, orang tua siswa, organisasi, sumber-sumber belajar, alat-alat pengajaran, dan penyiapan segala sumber informasi yang berguna bagi perkembangan kurikulum dan pengajaran di sekolah. Tugas-tugas supervisor dalam cakupan wilayah dan ragam yang luas dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien bilaman supervisor memiliki kesadaran di dalam menjalankan tugas profesinya.

**5. Teknik-Teknik Supervisi**

Secara garis besar cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu tehnik perseorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik perseorangan.Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukanantara lain :

1. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visition)* Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) untuk  melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.

2. Mengadakan kunjungan observasi (observation visits) Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakanalat atau media yang baru, seperti audio-visual aids, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya sosiodrama, problem solving, diskusi panel, fish bowl, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya.

3. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswaBanyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalamiperasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya.Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan olehsiswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itusendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

4. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah. Antara lain :

1). Menyusun program catur wulan atau program semester

2). Menyusun atau membuat program ssatuan pelajaran

3). Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas

4). Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran

5). Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar

6). Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour,* dan sebagainya.

b. Teknik kelompok. Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

1. Mengadakan pertemuan atau rapat (meetings) Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnyaberdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

2. Mengadakan diskusi kelompok *(group discussions)* Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telahterbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan /diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar.

* 1. Mengadakan penataran-penataran *(inservice-training)* Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut *(follow-up)* dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

Menurut Gwynn, teknik supervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan teknik  kelompok*.*

Teknik supervisi individual meliputi : 1) kunjungan kelas, 2) percakapan pribadi, 3) kunjungan antar kelas, 4) penilaian sendiri.

Sedangkan teknik supervisi kelompok meliputi : 1) kepanitiaan, 2) kursus, 3) laboratorium kelompok, 4) bacaan terpimpin, 5) demonstrasi pembelajaran, 6) perjalanan staf, 7) diskusi panel, 8) perpustakaan professional, 9) organisasi profesional, 10) bulletin supervisi, 11) sertifikasi guru, 12) tugas belajar, 13) pertemuan guru.[[8]](#footnote-9)

Dari beberapa pendapat dan uraian tersebut di atas dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar.

Adapun teknik yang biasa digunakan adalah kunjungan kelas, pertemuan baik formal maupun informal serta melibatkan guru lain yang dianggap berhasil dalam proses belajar mengajar.

**B. Kepuasan Kerja Guru**

**1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu  pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya  kepuasan  kerja  tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan sekolah. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran sebuah instansi sekolah maupun instansi lain, segera maupun secara perlahan.

“Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, apakah menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, suka atau tidak suka”.[[9]](#footnote-10)

Menurut Vecchio menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.”[[10]](#footnote-11)

Sedangkan menurut Gibson, menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dipunyai individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, berdasarkan pada faktor lingkungan kerjanya, seperti gaya penyedia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, serta gaji dan tunjangan.[[11]](#footnote-12)

Sedang menurut Stephen, P Robins berpendapat bahwa :

“Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang guru/staf/karyawan terhadap pekerjaannya; selisih antara banyak ganjaran yang diterima seseorang dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”[[12]](#footnote-13)

 Demikian pula menurut Davis dan Newstrom bahwa : Kepuasan  kerja  menunjukkan  kesesuaian  antara harapan  seseorang yang timbul dan  imbalan yang disediakan oleh pekerjaannya.  Jadi  kepuasan  kerja  juga bekaitan degan erat dengan terori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.”[[13]](#footnote-14)

Jadi dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa :

Kepuasan kerja guru adalah merupakan sekumpulan perasaan seorang guru/staf terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi seseorang dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai  persepsi ataupun hasil penilaian seseorang guru terhadap pekerjannya. Perasaan seseorang guru terhadap pekerjaan sesunguhnya sekaligus merupakan pencerminan dari sikapnya terhadap profesinya sebagai seorang guru[[14]](#footnote-15)12.

**2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

*a. Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Forter tahun 1961. Inti dari teori ini adalah  bahwa “kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan (*discrepancy*) antara *Should be* (*expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang telah diperoleh dari pekerjaan”[[15]](#footnote-16). Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan seseorang pada suatu saat.

Dengan demikian seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

*b. Equity Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Adam dkk. Inti dari teori ini adalah bahwa “Orang akan merasa puas atau tidak puas bergantung pada keadilan yang diperolehnya atas suatu situasi”[[16]](#footnote-17)14. Dalam teori ini terdapat empat faktor yaitu *person, input, outcome*, dan *comparison person***.** *Person* adalah individu yang merasa diperlakukan secara adil atau tidak adil. *Input*adalah segala sesuatu yang bernilai yang disumbangkan seseorang terhadap pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, keahlian, jumlah upaya yang dicurahkan, jumlah jam kerja dan peralatan  pribadi, persediaan/perlengkapan  yang digunakan dalam pekerjaan. *Outcomes* adalah sesuatu yang bernilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya seperti gaji, tunjangan-tunjangan, status, pengakuan dan kesempatan berprestasi. *Comparison Person* adalah orang lain yang dijadikan sebagai pembanding dalam tes input-outcomes yang dimiliki seseorang. *Comparison person* ini bisa berasal dari seseorang yang bekerja di perusahan yang sama atau perusahaan lain atau pula bisa dengan dirinya sendiri dimasa lampau. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input-outcomes dirinya dengan *rasio input-outcomes* orang lain. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil, maka ia akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa juga tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan akan timbul ketidakpuasan.

*c. Two Factor Theory*

Teori ini meneliti tentang sikap kerja dan perilaku manusia. hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa orang memiliki  dua kategori kebutuhan yang berbeda secara esensial dalam mempengaruhi perilaku individu dan organisasi. Teori ini menyatakan bahwa “kepuasan kerja berbeda secara kualitatif dari ketidakpuasan kerja karena sumber kepuasan dan ketidakpuasan berbeda”[[17]](#footnote-18)15.

Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap  pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: kelompok satisfier/motivator factors dengan kelompok *disatisfier/hygiene factors*. *Satisfier*adalah faktor sumber kepuasan kerja yang meliputi pencapaian prestasi, pengakuan dan tanggungjawab, kesempatan untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri. Faktor tersebut digunakan untuk memotivasi/memuaskan para pekerja. faktor ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jika faktor tersebut terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja, tetapi tidak bisa mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Sebaliknya jika faktor tersebut tak terpenuhi dengan baik, maka tingkat kepuasan akan menurun. *Disatisfier* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja yang terdiri dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, teknik penyelesaian gaji, hubungan antar pribadi, kondisi pekerjaan, keamanan kerja dan status. Faktor hygienetidak memotivasi seseorang karyawan berprestasi karena faktor tersebut hanya diperlakukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan yang ada.

*d. Expectancy Theory*

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom yang kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Menurut teori ini motivasi akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan, bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, “Apabila seseorang sangat menginginkan sesuau, dan ada peluang memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya akan menjadi rendah”[[18]](#footnote-19)16

**3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor kepuasan kerja perlu dibahas, khususnya untuk memenuhi pertanyaan tentang apa yang diukur dalam variabel kepuasan kerja. Banyak  peneliti memperlihatakan sejumlah aspek situasi yang berbeda sebagai sumber yang penting dari kepuasan kerja. Pendapat tersebut antara lain sebagai berikut :

Siagian menyatakan,   bahwa harapan-harapan pada organisasi atau sekolah, biasanya tercermin antara lain :

1). Kondisi kerja yang baik; 2) merasa diikutsertakan dalam proses pengamabilan keputusan, terutama yang menyangkut nasibnya; 3) cara pendisiplinan yang diplomaatik; 4) penghargaan yang wajar atas prestasi kerja; 5) kesetiaan pimpinan terhadap bawahannya; 6) pembaayran yang adil dan wajar; 7) kesempatan promosi dan berkembang dalam organisasi; 8) adanya pengertian pimpinan jika bawahan menghadapi masaslah pribadi; 9) jaminan adanya perlakuan yang adil dan objektif; 10) pekerjaan yang menarik.[[19]](#footnote-20)17

Mengutip variabel-variabel yang ditanyakan dalam kepuasan kerja yang dikembangkan Weis, Dawis, England dan Logquist*.* Daftar tersebut terdiri dari 100 item pertanyaan yang dikelompokkan menjadi 20 faktor, yaitu :

1) pengunaan kemampuan; 2) kepandaian; 3) aktivitas; 4) kemajuan; 5) kewenangan; 6) kreaativitas; 7) kebijaksanaan dan praktek perusahaan; 8) kompensasi; 9) teman sekerja; 10) kebebasan nilai moral; 11) pengakuan; 12) tanggungjawab; 13) keamanan; 14) social; 15) status social; 16) pengawasan hubungan manusia; 17) teknik pengawasan; 18) pergantian; 19) kondisi kerja; 20) promosi.[[20]](#footnote-21)18

Sedangkan menurut Job Desciptive Index (JDI) dalam buku Veithzal Rifai bahwa  faktor-faktor penyebab kepuasan kerja adalah :

“1) bekerja pada tempat yang tepat; 2) pembayaran yang sesuai; 3) organisasi dan manajemen; 4) supervisi pada pekerjaan yang tepat; 5) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat”[[21]](#footnote-22)19

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Calaypool (1978), yang dikutif As’ad (199:115) menemukan bahwa hal-hal yang menimbulkan rasa puas adalah:

“1) prestasi; 2) penghargaan; 3) kenaikan jabatan; dan 4) pujian.

Sedangkan yang menimbulkan perasaan tidak puas adalah: 1) kebijakan perusahan; 2) supervisor; 3) kondisi kerja; dan  4) gaji atau upah”[[22]](#footnote-23)20.

Dari berbagai pendapat di atas dapat dirangkum mengenai faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi: minat; ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social, baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karya-wan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan,fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data yang berkenaan dengan objek penelitian dalam bentuk angka-angka. Atau suatu proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diteliti.

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
		1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana, pemilihan lokasi ini didasari pertimbangan bahwa SMA Negeri I Poleang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang cukup berkembang dan telah menghasilkan anak didik yang berprsetasi dan tempat tersebut juga cukup representatif dengan penelitian yang ingin diteliti oleh peneliti.

* + 1. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan terhitung bulan april sampai bulan juni tahun 2012.

26

* 1. **Variabel Penelitian**

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel X dan variabel Y dengan gambar sebagai berikut:

**Y**

**X**

Keterangan :

X : Supervisi Kepala Sekolah

Y : Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan gambar di atas, maka anak panah menunjukkan pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Jadi dalam penelitian dapat ditentukan bahwa ada pengaruh dari Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan indivdu atau keseluruhan objek yang diteliti baik orang, benda, kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi yang merupakan informasi data, informasi mengenai sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian tentang data yang diperlukan.

Sampel merupakan bagian dari populasi, Menurut Arikunto bahwa “Dalam pengambilan sampel apabila sampelnya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”[[23]](#footnote-24). Maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 1 Poleang yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah kurang dari 100, maka semua populasi menjadi subyek penelitian.

Sehubungan dengan uraian tersebut maka sebagai data pokok dalam penelitian ini, peneliti menetapkan populasi penelitian yaitu seluruh jumlah guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

* + - * 1. Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyalin atau mencatat semua data-data yang berhubungan dengan pembahasan skripsi.
				2. Angket*,(quisioner)* adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan teknis yang diajukan kepada responden untuk di jawab secara objektif. Responden yang diberikan angket dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah guru yang ada di SMA Negeri I Poleang, yaitu sebanyak 34 responden.Pertanyaan dalam angket ini masing-masing variabel menggunakan *Skala Likert* dan bentuk pilihan ganda dengan kontribusi untuk penyataan positif, yaitu: a) Sangat sering skor nilai 4, b) Sering skor nilai 3, c) kadang-kadang skor nilai 2, dan d) Tidak pernah skor nilai1. Adapun untuk pernyataan negatif, yaitu: a) Sangat sering skor nilai 1, b) Sering skor nilai 2, c) Kadang-kadang skor nilai 3, dan d) Tidak pernah skor nilai 4.

**KISI-KISI INSTRUMENT**

Dengan judul penelitian “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA. Negeri I Poleang Kecamatan Poleang Kabupaten Bombana.”

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Sub variable** | **Indikator** | **No. Butir** |
| SUPERVISI KEPALA SEKOLAH(X) | 1. Aktivitas supervisi kepala sekolah2. Adanya faktor intrinsik dan ekstrinsik | 1. Kunjungan kelas2. Menyiapkan sumber-sumber pengajaran3. Bertindak sebagai konsultan4. Membimbing guru mengembengkan metode-metode pengajaran5. Mengadakan pertemuan individu dengan guru 6. Mengadakan rapat-rapat kelompok 7. Merencanakan demonstrsi mengajar | 1, 23, 45, 6, 78, 910, 1112, 1314, 15 |
| KEPUASAN KERJA GURU(Y) | 1. Tingkat kepuasan kerja 2. Kesesuaian  antara harapan dan  imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. 3. Menjalankan tugas secara professional | 1. Kondisi kerja yang baik* + 1. Menguasai teknik evaluasi belajar mengajar
		2. Guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan
		3. Pembayaran yang adil
		4. Penghargaan yang wajar
		5. Pekerjaan yang menarik
		6. Bekerja secara profesional
 | 1, 2, 34, 56, 78, 9 10, 1112, 1314, 15 |

* 1. **Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan *statistik deskriptif* dengan mengunakan teknik distribusi frekuensi, tabel distribusi *frekuensi kumulatif* (persentase). Adapun rumus persentase (%) yang peneliti gunakan adalah:



Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah responden[[24]](#footnote-25)

Berdasarkan perhitungan persentase dalam tabel distribusi frekuensi relatif yang kemudian diinterpretasikan dalam bentuk uraian yang selanjutnya ditarik suatu kesimpulan. Kedua data dari masing-masing variabel pada penelitian ini dijelaskan berdasarkan kategori berikut:

Nilai (81-100)% = Sangat baik

Nilai (61-80)% = Baik

Nilai (41-60)% = Cukup baik

Nilai (21-40)% = Kurang

Nilai (0-20)% = Sangat kurang[[25]](#footnote-26)

Adapun untuk mengetahui persamaan regresi dari setiap variabel digunakan rumus regresi linear sederhana, dengan rumus sebagai berikut:

Ŷ = a + b X

Keterangan :

Ŷ = nilai yang diprediksikan

a = konstanta atau bila harga x’ = 0

b = koefisien regresi

X = nilai variabel independen.[[26]](#footnote-27)

 Untuk mencari nilai a dan b, maka digunakan rumus persamaan regresi yakni:

b =  *(∑xy)* – *(∑x)(∑y*)

 n (∑x2)– (∑x)2

a = ∑y–b∑x

 n

Ŷ = a + bX

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru, maka penulis menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu sebagai berikut:

 *N ∑ XY*  – *( ∑X ) ( ∑Y* )

*rxy*  =

 [N ∑x2 – (∑ X)2] [N ∑Y2 – (∑ Y)2]

Keterangan:

rxy : Angka indeks korelasi “r” *product moment*

∑xy : Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

N : Jumlah individu dalam sampel

x: Jumlah seluruh skor X

y : Jumlah seluruh skor Y[[27]](#footnote-28)

Berdasarkan nilai koefisien product moment yang diperoleh selanjutnya akan dilihat koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y, yang dinyatakan dengan rumus:

*KD* = r2 x 100%

Keterangan:

KD : Koefisien determinasi

r : Korelasi *Product moment*[[28]](#footnote-29)

Dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus sebagaiberikut:



Keterangan:

**t***hitung* = Nilai t

r = Nilai Koefisien product Moment

n = Jumlah Responden

1 = Nilai Konstanta[[29]](#footnote-30)

Dengan Ketentuan:

* 1. Jika **t**hitung ≥ **t**tabel maka H0 terima H1 artinya signifikan
	2. Jika **t**hitung ≤ **t**tabel maka H1 terima H0 artinya tidak signifikan

Dimana:

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara Supevisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

H0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Supevisi Kepala sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA. Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

1. **Gambaran Umum SMA Negeri I Poleang**

 SMA Negeri I Poleang terletak di jalan Drs. Moh. Hatta Kel. Kastarib Kec. Poleang dengan luas wilayah 1 ha (100 x 100 m2). Posisi ini cukup strategis terutama dari segi kemudahan transportasi. SMA Negeri I Poleang adalah SMA yang tertua dari beberapa SMA/MA yang ada di Kecamatan Poleang saat ini, yang berdiri sejak Tahun 1989 dengan status peralihan dari Sekolah Menengah Atas (SMA PGRI Boepinang) yang beralih status menjadi SMA I Poleang berdasarkan SK Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 135/0/1989 Tanggal 14 Maret 1989. Sehingga sekolah ini telah lama dikenal oleh masyarakat setempat.

 Sejak berdirinya SMA Negeri I Poleang beberapa kali mengalami perubahan Nama dan Pergantian Pimpinan sebagai Kepala Sekolah, yakni:

1. Tahun 1989 s/d 1997 dengan Kepala Sekolah a.n. Steldin.
2. Tahun 1997 s/d 2005 Kepala sekolah a.n. Muh. Yunus
3. Tahun 2005 Kepala Sekolah a.n. Amal Maliki sampai sekarang.

Dari beberapa pemimpin di atas merekalah yang telah bekerja keras dalam memperjuangkan visi-misi yang ada di SMA Negeri I Poleang sampai saat ini.

33

* + 1. **Visi dan Misi SMA Negeri I Poleang**
* **Visi**

Dengan berlandaskan iman dan taqwa serta disiplin yang tinggi SMA Negeri I Poleang bertekad : ”Unggul Dalam Prestasi, Amanah Dalam Tugas dan Santun Dalam Perilaku”. Dengan indikator :

* + - * 1. Dapat menunjukkan peningkatan prestasi akademik/non akademik yang maksimal.
				2. Dapat menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.
				3. Dapat menunjukkan integritas diri yang handal.
				4. Dapat menunjukkan budi pekerti yang luhur dan terpuji.
* **Misi**

Meningkatkan iman dan taqwa seluruh warga sekolah.

Mengembangkan pembelajaran yang efektif dan menyenangkan dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai.

Menanamkan nilai-nilai kepribadian yang luhur

Mengembangkan keunggulan berfikir kritis dan keterampilan.

Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.

Meningkatkan disiplin seluruh warga sekolah.

* + 1. **Keadaan Guru**

Dalam proses belajar mengajar seorang guru merupakan tenaga motivator, fasilitator dan dinamisator. Proses belajar mengajar tidak dapat berlangsung dengan baik dan efektif tanpa bantuan seorang guru dalam hal ini adalah guru yang sangat menentukan pencapaian tujuan pendidikan. Walaupun sarana dan prasarana ada dalam suatu lembaga pendidikan formal maupun nonformal namun bila tidak ada guru yang mengajar, maka hal itu akan sia-sia belaka. Oleh karena itu, semua komponen yang terkait dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan harus diberdayakan.

Guru merupakan salah satu faktor dalam dunia pendidikan yang memegang peranan yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru kepentingan pendidikan, pemerintah memberikan tugas kepada guru sebagai sebagai pendidik dan pembimbing di setiap lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta. Begitu pula halnya di SMA Negeri I Poleang pada tahun 2012 ini telah ditugaskan 32 orang Guru Tetap dan 3 orang Guru Tidak Tetap, dengan kualifiksi pendidikan sarjana Strata Satu (SI).

Adapun data guru SMA Negeri I Poleang yang dimaksud adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**

Dewan Guru SMA Negeri I Poleang

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama | L/P | Jabatan | Pendidikan |
| 1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.1213.14.15.16.17.18.19.20.21.22.23.24.25.26.27.28.29.30.31.32.33.34.35. | Amal Maliki, S.PdDra. A. NuhayaAsriadi, S.Pd. Kim.Nurhatija, S.Pd. Mat.Aminuddin, S.AgRabiahAmir, S.Pd. Kim.Dirmawati, S.PdDarmawati, S.PdZubaer, S.PdIHamrah, S.AgMuh. Yunus, S.PdNurmaya, S.SosMuliana, S.PdNurdin, S.PdSukarjo, S.PdMusayyadah, S.PdSyamsuddin Yanding, S.PdAsmar, S.PdSamartang, S.PdArniati, S.PdSumarni, S.PdSulmiati, S.PdEviratmi, S.PdA.Ariyanti, S.PdHatma, S.PdHardinawati, S.IpKasmawati, S.PdTutwuri Handayani, S.SosRahmawati, S.PdDarlin, S.PdSunarto Arifin, S.PdFirman, S.Pd.IMoh. Irfan, S.PdMultiriadi, S.Pd | LPLPLPLPPLPLPPLLPLLLPPPPPPPPPPLLLLL | KepsekGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTGTTGTTGTT | S IS IS IS IS ID IS IS IS IS IS iS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS IS I |

Sumber Data : Kantor SMA Negeri I Poleang 2012

 Tabel di atas menunjukan bahwa guru di SMA Negeri I Poleang jika dilihat dari segi kuantitas dan tingkat pendidikannya sudah cukup maksimal untuk menjamin berlangsungnya proses pendidikan yang lebih baik, dimana dari jumlah 35 orang guru yang memiliki tingkat pendidikan SI secara keseluruhan, yaitu sebanyak 34 orang guru. Akan tetapi dari kenyataan tersebut bukan berarti tidak harus memperhatikan peningkatan mutu pendidikan yang lebih baik. Baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya.

* + 1. **Keadaan Sarana Dan Prasarana**

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan yang diinginkan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses, dalam hal ini proses pendidikan. Sarana dan prasarana berfungsi sebagai alat (bentuk material) bertujuan untuk mendukung kegiatan pandidikan. Dengan demikian, setiap kegiatan pendidikan dibutuhkan tersedianya sarana dan prasarana pendidikan.

 Berdasarkan hal tersebut, SMA Negeri I Poleang sebagai suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan, pengajaran dan pengelolahan sekolah secara maksimal telah berusaha menyediakan sarana dan prasarana yang di butuhkan guna memperlancar tugas dan tanggung jawab pendidikan dan pengajaran berupa gedung sekolah, fasilitas penunjang berupa meja, kursi, lemari dan alat-alat olah raga serta alat-alat kesenian.

 Data sarana dan prasarana tersebut dapat di lihat berikut ini:

**Data keadaan sarana dan prasarana SMA Negeri I Poleang**

1. Jumlah Bangunan (Gedung / Parkir / WC / Sarana Ibadah / Sarana Olahraga / Ruang serbaguna): 25 Unit.
2. Jenis-Jenis Bangunan terdiri dari:
	* + 1. Kantor 1 unit
			2. Ruang Guru 1 unit
			3. Ruang Kelas 14 unit
			4. Ruang UKS 1 unit
			5. Laboratorium 2 unit
			6. Mushallah 1 unit
			7. Sanggar 1 unit
			8. WC 5 unit
			9. Kantin 2 unit
			10. Lapangan olahraga 2 unit
			11. Ruang parkir 1 unit
			12. Alat-alat kantor
3. ATK set
4. Lemari set
5. Kursi/meja guru set
6. TV set
7. Megafon set
8. Laptop set
	* + 1. Kursi/Meja siswa set
			2. Alat-alat ruang guru set

Sumber data : Kantor SMA Negeri I Poleang

Dari data di atas menunjukan bahwa sarana dan prasarana yang ada di SMA Negeri I Poleang sudah memenuhi ukuran standar, walaupun masih banyak yang perlu dibenahi dan perlu disediakan keberadaannya untuk lebih menunjang kegiatan dan proses pembelajaran lainnya.

* + 1. **Keadaan Siswa**

Peserta didik atau siswa adalah komponen yang posisinya penting dalam pengelolaan pembelajaran di lembaga pendidikan, dimana kompetensinya akan menjadi indikator kegiatan pembelajaran pada lembaga pendidikan tersebut.

Siswa SMA Negeri I Poleang Tahun Ajaran 2011-2012 berjumlah 490 orang siswa, secara jelas digambarkan dalam tabel di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2**

**Data Siswa SMA Negeri I Poleang T.A. 2011-2012**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Kelas | Siswa | Keterangan |
| Laki-laki  | Perempuan |
| 1.2.3. | XXIXII | 496668 | 11011978 | 159185146 |
| Jumlah | 183 | 307 | 490  |

Sumber Data : Kantor SMA Negeri I Poleang 2012

Dari data yang ada di atas, dapat diketahui bahwa jumlah siswa yang ada di SMA Negeri I Poleang sebanyak 490 orang siswa dengan rincian kelas X berjumlah 159 siswa, kelas XI 185 siswa dan kelas XII 146 siswa, jumlah seluruhnya 490 siswa.

**B. Analisis Hasil Penelitian**

1. *Variabel Supervisi Kepala Sekolah*

Ada beberapa hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil skor alternatif jawaban responden atas item-item pertanyaan (1 s/d 15) berdasarkan *Skala Likert* disajikan pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 3**

Distribusi frekuensi tentang kepala sekolah melakukan kunjungan kelas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1.2.3.4. | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 21121- | 61,8%35,3%2,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data : Hasil tabulasi angket item No. 1

Pada item (1) kepala sekolah melakukan supervisi/kunjungan kelas, jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 21 orang atau 61,8%, *sering* sebanyak 12 orang atau 35,3%, *kadang-kadang* sebanyak 1 orang atau 2,9% dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 4**

Distribusi frekuensi tentang Kepala sekolah keliling melihat guru yang sedang mengajar di kelas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 19141- | 55,9%41,2%2,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.2

Pada pernyataan item (2) kepala sekolah merangsang semangat kerja guru, jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 19 orang atau 55,9%, *sering* sebanyak14 orang atau 41,2% *kadang-kadang* sebanyak 1 orang atau 2,9%, adapun *tidak pernah* 3 orang atau 8,6%.

**Tabel 5**

Kepala sekolah menyiapkan sumber-sumber pengajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 1816-- | 52,9%47,1%-- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.3

Pada pernyataan item (3) kepala sekolah melengkapi alat-alat yang dibutuhkan sekolah dengan jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 18 orang atau 52,9%, *sering* sebanyak 16 orang atau 47,1% *kadang-kadang* dan ti*dak pernah* 0%.

**Tabel 6**

Kepala sekolah tidak berusaha melengkapi alat-alat yang dibutuhkan sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | -21418 | -5,9%41,2%52,9% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.4

Pada pernyataan item (4) kepala sekolah tidak berusaha mengembangkan dan menggunakan metode sesuai kurikulum yang berlaku, jawaban responden yang mengatakan *sangat sering* 0, *sering* sebanyak 2 orang atau 5,9%, dan *kadang-kadang* 14 atau 41,2%, sedangkan *tidak pernah* sebanyak 18 orang atau 52,9%.

**Tabel 7**

Distribusi frekuensi Kepala Sekolah membantu guru yang bermasalah baik secara pribadi maupun masalah proses pembelajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 17152- | 50%44,1%5,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.5

Pada item (5) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 17 orang atau 50%, *sering* sebanyak 15 orang atau 44,1%, *kadang-kadang* sebanyak 2 orang atau 5,9%dan tidak ada yang menjawab *tidak pernah*.

**Tabel 8**

Kepala sekolah membina hubungan kerjasama antar sekolah dan Komite Sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 1420-- |  41,2%58,8%-- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.6

Pada pernyataan item (6) kepala sekolah meningkatkan mutu dan pengetahuan guru dengan diskusi, jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 14 orang atau 41,2%, *sering* sebanyak 20 orang atau 58,8 %; sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* sebanyak 0%.

**Tabel 9**

Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam pelaksanaan program-program pembelajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 1717-- | 50%50%-- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.7

Pada pernyataan item (7) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 17 orang atau 50%, *sering* sebanyak 17 orang atau 50% sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* sebanyak 0%.

**Tabel 10**

Kepala sekolah tidak berusaha mengembangkan dan menggunakan metode-metode yang sesuai kurikulum yang berlaku diusulkan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | --1519 | --44,1%55,9% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.8

Pada pernyataan item (8) jawaban responden; *sangat sering* dan *sering* tidak ada jawaban atau 0; *kadang-kadang* sebanyak 15 orang atau 44,1%, dan *tidak pernah* sebanyak 19 orang atau 55,9%..

**Tabel 11**

Kepala sekolah membimbing guru-guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber atau unit-unit pengajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 1618-- | 47,1%52,9%-- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.9

Pada pernyataan item (9) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 16 orang atau 47,1%, *sering* sebanyak 18 orang atau 52,9%; sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* kosong atau 0%.

**Tabel 12**

Kepala sekolah mengadakan pertemuan individu dengan guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 15172- | 44,1%50%5,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.10

Pada pernyataan item (10) kepala sekolah membimbing guru-guru dalam menyusun dan mengembangkan sumber-sumber pengajaran, jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 15 orang atau 44,1%, *sering* sebanyak 17 orang atau 50% *kadang-kadang* sebanyak 2 orang atau 5,9%, dan *tidak pernah 0*%.

**Tabel 13**

Kepala sekolah membina hubungan harmonis sesama para guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 17161- | 50%47,1%2,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.11

Pada pernyataan item (11) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 17 orang atau 50%, *sering* sebanyak 16 orang atau 47,1% *kadang-kadang* 1 responden atau 5,9% dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 14**

Kepala sekolah mengadakan rapat-rapat kelompok

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 21121- | 61,8%35,3%2,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.12

Pada item (12) kepala sekolah memotivasi guru untuk bersemangat mencapai tujuan sekolah, jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 21 orang atau 61,8%, *sering* sebanyak 12 orang atau 35,3% *kadang-kadang* 1 orang atau 2,9% dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 15**

Kepala sekolah meningkatkan mutu dan pengetahuan guru dengan diskusi kelompok

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 22111- | 64,7%32,4%2,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.13

Pada item (13), jawaban responden; *sangat sering* 22 orang atau 64,7%, *sering* sebanyak 11 orang atau 32,4% *kadang-kadang* sebanyak 1 orang atau 2,9 dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 16**

Kepala sekolah tidak mendonstrasikan penbelajaran kepada guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | -61117 | -17,6%32,4%50% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.14

Pada pernyataan item (14) jawaban responden; *sangat sering* kosong; *sering sebanyak 6 orang atau 17,6;*  *kadang-kadang* 11 orang atau 32,4%; dan *tidak pernah* sebanyak 17 orang atau 50%.

**Tabel 17**

Kepala sekolah memperkenalkan metode pembelajaran yang baru kepada para guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 22102- | 64,7%29,4%5,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.15

Pada pernyataan item (15), kepala sekolah memberi perhatian pada guru dan pegawai untuk sukses dalam menjalankan pekerjaan sekolah jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 22 orang atau 64,7%, *sering* sebanyak 10 orang atau 29,4%; *kadang-kadang* sebanyak 2 orang atau 5,9% dan *tidak pernah* sebanyak 0%.

**Tabel 18**

Kategorisasi Supervisi Kepala Sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval** | **Kategorisasi** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 0 – 20 %21 – 40 %41 – 60 %61 – 80 %81 – 100 % | Sangat KurangKurangCukup BaikBaikSangat Baik | ---232 | ---5,9%94,1% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Berdasarkan kategori maka supervisi kepala sekolah di SMA Negeri I poleang dapat dikategorikan sangat baik, hal ini terlihat sebanyak 32 responden berada pada interval 81-100% yang termasuk dalam kategori sangat baik ,dan 2 responden berada pada kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah di SMA Negeri I Poleang dalam kategori sangat baik.

**Tabel 19**

Hasil Tabulasi Angket Supervisi Kepala Sekolah (Variabel X)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.****Res.** | **Butir Angket** | **Jmlh** | **%** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 54 | 90 |
| 2. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 93,33 |
| 3. | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 52 | 86,67 |
| 4. | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 | 90 |
| 5. | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 53 | 88,33 |
| 6. | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 53 | 88,33 |
| 7. | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 | 88,33 |
| 8. | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 | 88,33 |
| 9. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 55 | 91,67 |
| 10. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 52 | 86,67 |
| 11. | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 | 88,33 |
| 12. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 | 88,33 |
| 13. | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 52 | 86,67 |
| 14. | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 53 | 88,33 |
| 15. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 86,67 |
| 16. | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 52 | 86,67 |
| 17. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 50 | 83,33 |
| 18. | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 52 | 86,67 |
| 19. | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 | 88,33 |
| 20. | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 54 | 90 |
| 21. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 52 | 86,67 |
| 22. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 52 | 86,67 |
| 23. | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 | 90 |
| 24. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 52 | 86,67 |
| 25. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 86,67 |
| 26. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 | 86,67 |
| 27. | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 55 | 91,67 |
| 28. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 50 | 83,33 |
| 29. | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 | 86,67 |
| 30. | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 47 | 78,33 |
| 31. | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 54 | 90 |
| 32. | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 | 80 |
| 33. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 54 | 90 |
| 34. | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 51 | 85 |
| Jumlah | **1784** |  |

***2. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)***

Hasil skor alternatif jawaban responden atas item-item pertanyaan (1 s/d 15) berdasarkan *Skala Likert* disajikan pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 20**

Guru menciptakan kondisi kerja yang baik di sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 2212-- | 64,7%35,3%-- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.1

Pada pernyataan item (1), Guru menguasai pembelajaran di kelas, jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 22 orang atau 64,7%, *sering* sebanyak 12 orang atau 35,3%; sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 21**

Guru menjalankan tugas sebagai kewajiban

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 2212-- | 64,7%35,3%-- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.2

Pada pernyataan item (2) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 22 orang atau 64,7%, *sering* sebanyak 12 orang atau 35,3% sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 22**

Guru bertanggung jawab terhadap tugasnya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 2113-- | 61,8%38,2%-- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.3

Pada pernyataan item (3) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 21 orang atau 61,8%, *sering* sebanyak 13 orang atau 38,2%; sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 23**

Guru menguasai pembelajaran dikelas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 1519-- | 44,1%55,9%-- |
|  | **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.4

Pada pernyataan item (4), jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 15 orang atau 44,1%, *sering* sebanyak 19 orang atau 55,9% sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 24**

Guru menguasai teknik evaluasi belajar mengajar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 14164- | 41,2%47,1%11,7%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.5

Pada pernyataan item (5) guru menerima penghargaan atas prestasi kerja; *sangat sering* sebanyak 14 orang atau 41,2%, *sering* sebanyak 16 orang atau 47,1%; *kadang-kadang* 4 orang atau 11,7% dan *tidak pernah* 0

**Tabel 25**

Guru diikutsertakan dalam pengambilan keputusan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 17152- | 50%44,1%5,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.6

Pada pernyataan item (6), jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 17 orang atau 50%, *sering* sebanyak 15 orang atau 44,1% *kadang-kadang* sebanyak 2 orang atau 5,9%, dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 26**

Guru diberi kesempatan menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 19141- | 55,9%41,2%2,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.7

Pada pernyataan item (7) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 19 orang atau 55,9%, *sering sebanyak 14 orang atau 41,2%;* *kadang-kadang* 2,9% dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 27**

Guru tidak terpenuhi kesejahteraannya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | -11419 | -2,9%41,2%55,9% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.8

Pada pernyataan item (8) jawaban responden; *sangat sering* 0*; sering 1 orang atau 2,9%; kadang-kadang* 14 orang atau 41,2%, dan *tidak pernah* sebanyak19 orang atau 55,9%.

**Tabel 28**

Guru tidak menerima gaji yang adil dan wajar

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | -21913 | -5,9%55,9%38,2% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.9

Pada pernyataan item (9,) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 0; *sering* sebanyak 2 orang atau 5,9%; *kadang-kadang* sebanyak 19 orang atau 55,9%, dan *tidak pernah* sebanyak 13 orang atau 38,2%.

**Tabel 29**

Guru menerima penghargaan sesuai tugsnya

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 13192- | 38,2%55,9%5,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.10

Pada pernyataan item (10) jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 13 orang atau 38,2%, *sering* sebanyak 19 orang atau 55,9% *kadang-kadang* sebanyak 2 orang atau 5,9%, dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 30**

Guru tidak memiliki jaminan adanya perlakuan yang adil dan objektif

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | --1717 |  -- 50%50% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.11

Pada pernyataan item (11), jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 17 orang atau 50%, *sering* sebanyak 17 orang atau 50% sedangkan *kadang-kadang* dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 31**

Guru tidak menerima atas penghargaan yang wajar atas prestasi kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | --1519 | --44,1%55,9% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.12

Pada pernyataan item (12), jawaban responden; *sangat sering* dan *sering* kosong*; kadang-kadang* sebanyak 15 orang atau 44,1%, dan *tidak pernah* sebanyak 19 orang atau 55,9%.

**Tabel 32**

Guru puas dengan gaji yang diterima

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 19132- | 55,9%38,2%5,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.13

Pada pernyataan item (13), jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 19 orang atau 55,9%, *sering* sebanyak 13 orang atau 38,2% *kadang-kadang 2* orang atau sebesar 5,9%, dan *tidak pernah* 0%.

**Tabel 33**

Guru menjalankan tugas mengajar secara profesional

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 16171- | 47,1%50%2,9%- |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.14

Pada pernyataan item (14), guru terpenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas mengajar sebagai jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 16 orang atau 47,1%;*sering* sebanyak 17 orang atau 50%; *kadang-kadang* 1 orang atau 2,9%, dan *tidak pernah* 0.

**Tabel 34**

Guru menguasai meteri dalam proses pembelajaran

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Jawaban Alternatif Responden** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 1. 2. 3. 4.  | Sangat seringSeringKadang-kadangTidak pernah | 20113- | 58,8%32,4%8,8%- |
|  | **Jumlah** | **34** | **100%** |

Sumber Data: Angket Item No.15

Pada pernyataan item (15), jawaban responden; *sangat sering* sebanyak 20 orang atau 58,8%, *sering* sebanyak 11 orang atau 32,4% *kadang-kadang* sebanyak 3 orang atau 8,8%, dan *tidak pernah* kosong.

**Tabel 35**

Kategorisasi kepuasan kerja guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Interval** | **Kategorisasi** | **Frekuensi** | **Persentase %** |
| 0 – 20 %21 – 40 %41 – 60 %61 – 80 %81 – 100 % | Tidak PuasKurang PuasCukup PuasPuasSangat Puas | ----34 | ----100% |
| **Jumlah** | **34** | **100%** |

Berdasarkan kategori maka kepuasan kerja guru di SMA Negeri I poleang dapat dikategorikan sangat puas, hal itu terlihat sebanyak 34 responden berada pada interval 81-100% yang termasuk dalam kategori sangat puas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang dalam kategori sangat puas.

**Tabel 36**

Hasil Tabulasi Angket Kepuasan Kerja Guru (Variabel Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.****Res.** | **Butir Angket** | **skor** | **%** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| 1. | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 | 88,33 |
| 2. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 57 | 95 |
| 3. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 49 | 81,67 |
| 4. | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 52 | 86,67 |
| 5. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 58 | 96,67 |
| 6. | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 | 91,67 |
| 7. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 | 90 |
| 8. | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 54 | 90 |
| 9. | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 | 91,67 |
| 10. | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 | 86,67 |
| 11. | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 53 | 88,33 |
| 12. | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | 93,33 |
| 13. | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 50 | 83,33 |
| 14. | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 52 | 86,67 |
| 15. | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 | 88,33 |
| 16. | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 | 88,33 |
| 17. | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 90 |
| 18. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 50 | 83,33 |
| 19. | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 49 | 81,67 |
| 20. | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 | 86,67 |
| 21. | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 52 | 86,67 |
| 22. | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 53 | 88,33 |
| 23. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 51 | 85 |
| 24. | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 50 | 83,33 |
| 25. | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 53 | 88,33 |
| 26. | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 50 | 83,33 |
| 27. | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 53 | 88,33 |
| 28. | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 | 88,33 |
| 29. | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 52 | 86,67 |
| 30. | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 49 | 81,67 |
| 31. | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 51 | 85 |
| 32. | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 49 | 81,67 |
| 33. | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 | 86,67 |
| 34. | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 50 | 83,33 |
| Jumlah | 1779 |  |

1. **Analisis Kuantitatif Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana**

 Untuk mengetahui kepuasan kerja guru apakah terdapat pengaruh dari supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana. Sehingga dari hal tersebut, maka penulis dapat menggunakan rumus *product moment,* dengan memperhatikan tabel kerja product moment sebagai berikut:

**Tabel 37**

Hasil Analisis Variabel X dan Variabel Y

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No. Res** | **Supervisi Kepala Sekolah****(X)** | **Kepuasan Kerja Guru****(Y)** | (X2) | (Y2) | (XY) |
| 1. | 54 | 53 | 2916 | 2809 | 2862 |
| 2. | 56 | 57 | 3136 | 3249 | 3192 |
| 3. | 52 | 49 | 2704 | 2401 | 2548 |
| 4. | 54 | 52 | 2916 | 2704 | 2808 |
| 5. | 53 | 58 | 2809 | 3364 | 3074 |
| 6. | 53 | 55 | 2809 | 3025 | 2915 |
| 7. | 53 | 54 | 2809 | 2916 | 2862 |
| 8. | 53 | 54 | 2809 | 2916 | 2862 |
| 9. | 55 | 55 | 3025 | 3025 | 3025 |
| 10. | 52 | 52 | 2704 | 2704 | 2704 |
| 11. | 53 | 53 | 2809 | 2809 | 2809 |
| 12. | 53 | 56 | 2809 | 3136 | 2968 |
| 13. | 52 | 50 | 2704 | 2500 | 2600 |
| 14. | 53 | 52 | 2809 | 2704 | 2756 |
| 15. | 52 | 53 | 2704 | 2809 | 2756 |
| 16. | 52 | 53 | 2704 | 2809 | 2756 |
| 17. | 50 | 54 | 2500 | 2916 | 2700 |
| 18. | 52 | 50 | 2704 | 2500 | 2600 |
| 19. | 53 | 49 | 2809 | 2401 | 2597 |
| 20. | 54 | 52 | 2916 | 2704 | 2808 |
| 21. | 52 | 52 | 2704 | 2704 | 2704 |
| 22. | 52 | 53 | 2704 | 2809 | 2756 |
| 23. | 54 | 51 | 2916 | 2601 | 2754 |
| 24. | 52 | 50 | 2704 | 2500 | 2600 |
| 25. | 52 | 53 | 2704 | 2809 | 2756 |
| 26. | 52 | 50 | 2704 | 2500 | 2600 |
| 27. | 55 | 53 | 3025 | 2809 | 2915 |
| 28. | 50 | 53 | 2500 | 2809 | 2650 |
| 29. | 52 | 52 | 2704 | 2704 | 2704 |
| 30. | 47 | 49 | 2209 | 2401 | 2303 |
| 31. | 54 | 51 | 2916 | 2601 | 2754 |
| 32. | 48 | 49 | 2304 | 2401 | 2352 |
| 33. | 54 | 52 | 2916 | 2704 | 2808 |
| 34. | 51 | 50 | 2601 | 2500 | 2550 |
| Jmlh | 1784 | 1779 | 93716 | 93253 | 93408 |
| Rata” | 52.47 | 52.32 | 2756.352 | 2742.735 | 2747.294 |

Dari tabel yang ada di atas, maka dapat diketahui bahwa :

 *∑ X =* 1784 *∑ Y* = 1779

 *∑ X2  =* 93716 *∑ Y2* = 93253

 *∑ XY* = 93408 N = 34

Nilai tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus *regresi linear sederhana* dengan menggunakan rumus analisis regresi Ŷ= a + bX dengan langkah sebagai berikut:

1. Mencari nilai b dengan rumus :

 *N ∑ XY – (∑ X)(∑ Y)*

*b* ***=***

*N (∑ X2) – (X)2*

 34 (93.408) – (1.784) (1.779)

 34 (93.176) – (1.784)2

= 3.175.872 – 3.173.736

 3.186.344 – 3.182.656

= 2.136

 3.688

b = 0,579

1. Menghitung Nilai a dengan rumus :

a = *∑ Y – b ∑ X*

 *N*

 = 1.779 – 0,579 (1.784)

 34

 = 1.779 – 1032,94

 34

 = 746,064

 34

 **=** 21,943

Berdasarkan perhitungan di temukan nilai harga b dan nilai harga a, diperoleh persamaa regresi sebagai berikut :

Ŷ = a + b X

Ŷ = 21,943 + 0,579 X

X = 52,471

Ŷ = 21,943 + 0,579 (52,471)

 = 52,323

Dengan demikian besarnya harga b dan a mempengaruhi Ŷ sebesar 52,323. persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan skor supervisi kepala sekolah akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,579 pada konstanta 21,943.

Adapun untuk menguji hipotesis ada tidaknya pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang, maka digunakan rumus *product moment* sebagai berikut :

 N∑XY – (∑X) (∑Y)

 rxy =

√ { N∑X2 – (∑X)2 } { N∑Y2 – (∑Y)2 }

 (34) x (93.408) – (1.784) (1.779)

 =

 √{34 x93.716– (1.784)2} {34 x 93.253– (1.779)2}

 3.175.872 – 3.173.736

 √{3.186.344 – 3.182.656}{3.170.602 – 3.164.841}

 2.135

 √{3.688} {5.761}

 2.135

√ 21.246.568

 2.135

 4609,4

rxy =0,46

Dari hasil perhitungan tersebut di atas, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,46 sedangkan untuk n=34, taraf signifikan 5% maka harga r *tabel* = 0,34. karena r *hit* > r *tab*, maka Hi diterima dan Ho ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

Untuk mengetahui tingkat pengaruhnya, maka dapat dilihat pada interprestasi koefisien korelasi berikut ini:

**Tabel 38**

Interprestasi Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Nilai r hitung** | **Tingkat hubungan** |
| 0,00 - 0,1990,20 - 0,3990,40 - 0,5990,60 - 0,7990,80 - 1,000 | Sangat rendahRendahSedangKuatSangat kuat |

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas bahwa r hitung = 0,46 berada pada kategorisedang, jadi terdapat pengaruh yang positif dari supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana.

 Sedangkan besarnya sumbangan dari variabel (X) terhadap (Y) digunakan rumus Koefisien determinasi, yaitu :

 *(KD) = r 2 x 100%*

 = 0,462  x 100%

 = 21,16%

 Jadi, dengan demikian besarnya sumbangan dari supervisi kepala sekolah (variabel X) terhadap kepuasan kerja guru (Variabel Y) di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana sebesar 21,16% sedangkan 78,84% lebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

 Kemudian dilanjutkan dengan menguji signifikansinya dengan rumus:



 **√** 34 - 2

= 0,46

 **√** 1–0,462

 **√** 32

= 0,46

 **√** 1–0,21

 **√** 32

= 0,46

 **√** 0,79

 5,66

= 0,46

 0,89

= 0,46 x 6,36

= 2,926

Dari hasil perhitungan *t hitung* di atas, selanjutnya akan dibandingkan dengan harga t *tabel* pada taraf α = 5% atau 0,05 dimana dk = n – 2 = 34 – 2 = 32, maka diperoleh *t tabel* 1,694, dengan demikian *t hitung* = 2,926 > *t tabel* 1,694, sehingga Ho di tolak dan Hi diterima, dalam artian bahwa pengaruh dari supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang Kec. Poleang Kab. Bombana adalah signifikan.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil tabulasi angket tentang supervisi kepala sekolah, bahwa dengan digalakkannya supervisi yang diperangkan oleh kepala sekolah akan memberi dampak positif bagi kepuasan kerja terutama dalam hal proses pembelajaran, dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah guru akan bersunguh-sungguh melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Oleh karena itu, supervisi kepala sekolah sangat penting dilakukan karena dapat memberikan pengawasan dan kontrol terhadap kinerja guru dilapangan. Hal ini berdasarkan hasil tabulasi angket tentang supervisi kepala sekolah sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi kepala sekolah berada pada kategori sangat baik dengan interval 81-100%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi kepala sekolah sangat baik dalam memberikan pengawasan dan kontrol kepada guru agar guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah.

Sedangkan pada tabulasi angket tentang kepuasan kerja guru dikategorikan sangat puas dengan banyaknya respon 34 orang berada pada interval 81-100%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa guru sangat puas dengan kinerja mereka sebagai guru yaitu melaksanakan kegiatan proses pembelajaran di sekolah secara efektif dan efisien.

Kemudian hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi Y=21,943+0,579X, Dengan demikian besarnya harga b dan a mempengaruhi Ŷ sebesar 52,323. persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan atau penurunan skor supervisi kepala sekolah akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,579 pada konstanta 21,943.

hasil analisis statistik uji-t ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dengan tingkat kepuasan 5% (0,05) diperoleh t *tabel* sebesar 1,694 dengan ketentuan apabila t *hitung* lebih besar dari pada t *tabel* maka mempunyai pengaruh yang signifikan antara( variabel X) supervisi kepala sekolah terhadap (variabel Y) kepuasan kerja guru, sehingga dapat disimpulkan bahwa t *hitung* 2,926 lebih besar dari pada t *tabel* 1,694 mengandung makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara (variabel X) supervisi kepala sekolah terhadap (variabel Y) kepuasan kerja guru. Selanjutnya besarnya pengaruh (variabel X) supervisi kepala sekolah terhadap (variabel Y) kepuasan kerja guru yaitu sebesar 21,16%.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Supervisi kepala sekolah di SMA Negeri I poleang dapat dikategorikan sangat baik, hal ini terlihat sebanyak 32 responden berada pada interval 81-100% yang termasuk dalam kategori sangat baik,dan 2 responden berada pada kategori baik sekali. Sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah di SMA Negeri I Poleang dalam kategori sangat baik.
2. Kepuasan kerja guru di SMA Negeri I poleang dapat dikategorikan sangat puas, hal itu terlihat sebanyak 34 responden berada pada interval 81-100% yang termasuk dalam kategori sangat puas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang dalam kategori sangat puas.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Poleang, di mana r *hitung* yang didapat adalah 0,46 yaitu positif dan setelah diinterpretasikan pada tabel koefisien korelasi berada pada kategori *sedang*, sedangkan signifikansinya didapatkan dengan cara mencari t *hitung* kemudian dibandingkan dengan nilai t *tabel*. Pada taraf α = 5 % atau 0,05. Dari hasil perhitungan nilai t *hitung* yang didapat sebesar 2,926 sehingga t *hitung* = 2,926 > t *tabel* 1,694, maka Ho ditolak dan Hi diterima, dalam artian bahwa pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Poleang Kecamatan Poleang Kabupaten Bombana adalah signifikan. Sedangkan besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri I Poleang sebesar 21,16%.

66

1. **Saran-saran**

Melihat aspek-aspek yang terdapat dalam penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah, sebagai pemegang kebijakan dalam lingkup sekolah, untuk selalu memacu diri dalam meningkatkan kinerja yang sudah ada.
2. Pemerintah setempat, baik lingkup Kemendiknas maupun Kemenag. untuk senantiasa memperhatikan kesejahteraan para guru.
3. Para guru, guna meningkatkan kepuasan kerjanya, sepatutnya senantiasa memacu diri dengan mengikuti berbagai macam kegiatan yang berkaitan dengan kepuasan kerja (mengajar) dengan ilmu yang dimilikinya, agar kelak mampu menerapkan ilmunya lebih baik lagi dan mampu bersaing di era globalisasi.

1. 1 Depdiknas, *UUSN No.20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional*, Jakarta, Balai Pustaka, 2003, h. 7 [↑](#footnote-ref-2)
2. 1 Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar* *Supervisi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), h. 11 [↑](#footnote-ref-3)
3. 2 Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), h. 76 [↑](#footnote-ref-4)
4. 3 Mulyasa E., *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), h. 155 [↑](#footnote-ref-5)
5. 4 Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: CV Karya Remadja, 1986), h. 36 [↑](#footnote-ref-6)
6. 5 Piet A.Sahertian, *Supervisi* *Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 17 [↑](#footnote-ref-7)
7. Ngalim Purwanto, *Op. Cit,.* h. 88-89. [↑](#footnote-ref-8)
8. Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan,* (Jakarta: Penerbit Mutiara, 1987), h. 54-57 [↑](#footnote-ref-9)
9. Hekman, *Kepemimpinan*, (Semarang: Dahara Prize, 1992), h. 103 [↑](#footnote-ref-10)
10. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 299 [↑](#footnote-ref-11)
11. Gibson, dkk, *Organisasi*, (Boston: McGraw-Hill Companies, 2000), h. 106 [↑](#footnote-ref-12)
12. Robbins Stephen, *Perilaku Organisasi*, (New Jersey: Prentice hall, 2003), h.78 [↑](#footnote-ref-13)
13. Newstrom, dkk, *Perilaku Organisasi*, (New York: McGraw-Hill Companies, 1997), h.102 [↑](#footnote-ref-14)
14. [↑](#footnote-ref-15)
15. Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995), h. 96 [↑](#footnote-ref-16)
16. 14 Adam & Schein, *Organisational Psycology, Diterjemahkan Oleh Nurul Iman*,(Surabaya: PT. Midas Surabaya, 1985), h. 107 [↑](#footnote-ref-17)
17. 15 *Ibid*, h. 110 [↑](#footnote-ref-18)
18. 16 Miftah, *Kepemimpinan Dalam manajemen, Suatu Pendekatan perilaku*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1983), h. 93 [↑](#footnote-ref-19)
19. 17 <http://sambasalim.com/manajemen/konsep-kepuasan-kerja.html> [↑](#footnote-ref-20)
20. 18 Hikmawati dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja,* (Jakarta: Usaha Nasional, 2005), h. 72 [↑](#footnote-ref-21)
21. 19   Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), h.479 [↑](#footnote-ref-22)
22. 20 <http://karya>-ilmiah.um.qc.id/index.php/disertasi/article/view/18705 [↑](#footnote-ref-23)
23. Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* , (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 130 [↑](#footnote-ref-24)
24. Imade Cita, *Metode Penelitian Sosiologi II*, (Kendari: TP, 1998), h. 107 [↑](#footnote-ref-25)
25. Harahap, *Teknik Penilaian Hasil Belajar*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1979), h. 183 [↑](#footnote-ref-26)
26. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 188 [↑](#footnote-ref-27)
27. Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 206 [↑](#footnote-ref-28)
28. Sudjana, *Metoda Statistika,* (Bandung : Tarsito, 1992) h. 371 [↑](#footnote-ref-29)
29. *Ibid*, h. 377 [↑](#footnote-ref-30)