
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SUPERVISI DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU MIPA DI YAYASAN PENDIDIKAN ADVENT TIMIKA.

Donald M. F. Tiogas⁽¹⁾ dan Auldry F. Walukow⁽²⁾

¹⁾Alumni Magister pendidikan IPA Program Pascasarjana Universitas Cenderawasih

²⁾ Dosen Universitas cenderawasih

Abstract. In this study, a research has been conducted from July until December 2013 in order to determine The Relationship Among The Principals Leadership, Supervision and the Teachers Work Satisfaction Towards The Work Performance of The Science Teachers in Timika Adventist Academy. Furthermore, descriptive analysis was used during the process of research. The population of this study is the science teachers of Timika Adventist Academy with 23 teachers as sample. The instrument being used in collecting the data is quetionnaire and the data analysis uses SPSS version 16.0 application.

The result of the reseach show that the principal leadership has a significant influence toward the science teachers' work performance about 73,10%. While the supervision done by principal toward the same teachers contributes 55,10%. The rest about 72,42% is the contribution of the teachers work satisfaction.

In conclusion all together, the principal leadership, supervision, and the teachers work satisfaction have significant influence toward the Timika Adventist Academy science teachers' work performance about 84,10%. Those factors respectively has role in achieving an optimal teachers work performance.

Keywords: *Principals leadership, supervision, work satisfaction.*

Abstrak. Guna mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, supervisi dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru MIPA di Yayasan Pendidikan Advent Timika. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Dilakukan pada bulan Juli hingga Desember 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MIPA di Yayasan Pendidikan Advent Timika dengan jumlah sampel 23 orang. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berupa angket. Analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 73,10%; Supervisi Kepala Sekolah kepada Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 55,10%; Kepuasan Kerja Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 72,40%; Secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Guru dan Kepuasan Kerja Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 84,10%. Faktor-faktor tersebut secara bersama-sama ikut berperan dalam menentukan tercapainya kinerja guru MIPA yang maksimal.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru MIPA

PENDAHULUAN

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni guru dan tenaga kependidikan yang profesional (wawancara Wardiman Djoyonegoro 16-08-2004 TPI).

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang

memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No 14 Tahun 2005 Guru dan Dosen). Guru Profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan Kompetensi (kemampuan dasar). Direktorat Pendidikan Dasar (1994) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru sekolah dasar, antara lain : (1) penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas. Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja / unjuk kerja / penampilan kerja.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi

tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh

supervisor, tampak sebgaiian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan progam pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah. Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di sekolah pada Yayasan Pendidikan Advent Timika. Djumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu kewaktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem

penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan/ tanpa persiapan mengajar. Juga dimungkinkan adanya kombinasi lain, seseorang boleh jadi pimpinan yang lemah, tetapi masih merupakan manajer yang relatif efektif khususnya apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja. Keadaan seperti ini kecil kemungkinannya dan karenanya kita berharap agar para kepala sekolah dasar sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang cukup tinggi.

Setiap kepala sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dasar dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau

pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Sehingga di antara tujuan sekolah dasar dapat: Menyiapkan peserta didik untuk menjadi anak yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, menguasai ranah kognitif, ranah efektif serta ranah psikomotor. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru.

Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Advent Timika.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika Kabupaten Mimika yang berjumlah 23 orang termasuk Kepala Sekolah dan guru tidak tetap (GTT).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner atau angket dan wawancara. kuesioner dimaksudkan untuk menjangkau data tentang kepemimpinan, supervisi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Sementara wawancara dimaksudkan untuk menjangkau data keempat variabel penelitian yang tidak dapat dijangkau dengan teknik kuesioner.

Dalam penyusunan instrumen digunakan dari model Rensis Likert yakni dengan option SangatSetuju (SS), Setuju (S), TidakSetuju (TS), SangatTidakSetuju (STS). Masing-masing option diberikan

bobot mulai dari 4 untuk sangat setuju hingga bobot 1 untuk option sangat tidak setuju. Nur Indriantoro (2002 : 99) mengkatagorikan sifat data tersebut kedalam skala interval. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan skala likert (ordinal) dengan metode rating yang dijumlahkan.

Langkah-langkah penelitian:

1. Observasi keadaan tempat penelitian.
2. Membuat angket yang pertanyaannya sesuai dengan kisi-kisi kepemimpinan kepala sekolah, supervisi, kepuasan kerja dan kinerja guru.
3. Membagi angket ke guru MIPA yang dijadikan sampel.
4. Mengumpulkan angket yang sudah dijawab guru MIPA.
5. Skoring angket.
6. Tabulasi hasil jawaban angket dari guru MIPA.
7. Wawancara terhadap beberapa responden.
8. Menganalisis hasil.

Analisis data

Data hasil penelitian dianalisis secara deskriptif dengan statistik sederhana dan menggunakan prosentase untuk setiap item jawaban pertanyaan responden tentang kepemimpinan kepala sekolah, supervisi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Sedangkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervisi dan kepuasan

kerja guru terhadap kinerja guru MIPA dianalisis menggunakan regresi sederhana dan ANOVA melalui program SPSS.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, besarnya korelasi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru MIPA (Y) adalah $r = 0,862$, ini berarti hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika dapat dikategorikan Kuat dan besarnya sumbangan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar $r^2 = 0,731 = 73,1\%$. Hal ini menunjukkan bahwa 73,1% Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan sekitar 26,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis persamaan regresi antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika (Y) adalah $Y = 3,973 + 0,956X_1$, dengan nilai $Sig.$ hitung = $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis H_a diterima, berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika. Persamaan regresi $Y = 3,973 + 0,956X_1$

adalah signifikan. Model regresi ini menunjukkan bahwa jika X_1 meningkat satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,956 satuan. Atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika.

Bertitik tolak dari hal tersebut, jelas terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Memang, tidak bisa kita pungkiri bahwa faktor percontohan/keteladanan atau apa yang dilihat pada sosok pimpinan dan kenyamanan seseorang sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya dalam meningkatkan kualitas dan hasil kerjanya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kemajuan guru bahkan siswa seperti yang diungkapkan Keller (dalam Danim, 2007:97) "*The key to the educational cookies is the principal. The principal is the motivational yeast: how high the students and the teachers rise to their challenge is the principal's responsibility*". Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49) mengemukakan bahwa : "kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Tabrani Rusyan

(2000) mengungkapkan bahwa :kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009 : 98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai *Edukatör, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator* (EMASLIM).

Menurut Stephen P Robbins dalam buku *Management, Seven Edition* yang dialih bahasa oleh T. Hermaya (2005 : 129) menyatakan bahwa : “Teori perilaku adalah teori-teori kepemimpinan yang mengenali perilaku yang membedakan pemimpin yang efektif dari yang tidak efektif”. Menurut Supriadi dalam bukunya (editor) *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan di Indonesia* (2002 : 268) bahwa kepemimpinan adalah kepribadian dan integritas serta kemampuan untuk meyakinkan dan mengarahkan orang lain, untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran sedangkan menurut Mulyasa (2009 : 90) : “Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap”. Juran (dalam Sallis, 2007) masalah rendahnya mutu 80 persen ditentukan oleh manajemennya, sedangkan sisanya yang 20 persen oleh faktor lain.

Ivan cevich (dalam Anoraga dan Suryati, 1995:187) menyatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Helpin (dalam Fattah, 2006:83) menyatakan bahwa perbedaan perilaku kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan perbedaan situasi. A. Tabrani Rusyan (2000) menyatakan bahwa :Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.”

Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, besarnya korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan

Advent Timika (Y) adalah $r = 0,756$, hal ini berarti hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika dikategorikan Kuat dan besarnya sumbangan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar $r^2 = 0,551 = 55,1\%$. Hal ini berarti bahwa 55,1% Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika dipengaruhi oleh Supervisi Kepala Sekolah dan sekitar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis persamaan regresi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_2) terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika (Y) diperoleh $Y = 24,789 + 0,766X_2$, dengan nilai $\text{Sig. hitung} = 0,00 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis H_a diterima, berarti Supervisi Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika.

Model persamaan regresi $Y = 24,789 + 0,766X_2$ adalah signifikan. Model regresi ini menunjukkan bahwa jika X_2 meningkat satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,766 satuan. Atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif antara Supervisi terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika.

Dengan melihat hasil penelitian ini, ada hubungan yang kuat antara supervisi

kepala sekolah dengan kinerja guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika.

Dari uraian di atas, dapat kita katakan bahwa supervisi dapat meningkatkan kinerja guru dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Hal senada dikemukakan Carter (1959) dalam Sahertian (2000) yaitu 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. Senada dengan itu menurut Ibnu Syamsi (1988: 110) Supervisi harus mempunyai tujuan yang jelas.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, besarnya korelasi antara Kepuasan Kerja Guru (X_3) dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika (Y) adalah $r = 0,858$, hal ini berarti hubungan antara Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika dikategorikan Kuat dan besarnya sumbangan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar $r^2 = 0,724 = 72,4\%$. Hal ini berarti bahwa 72,4% kinerja guru MIPA

Yayasan Pendidikan Advent Timika dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Guru dan sekitar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis persamaan regresi antara Kepuasan Kerja Guru (X3) terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika (Y) diperoleh $Y = 31,115 + 0,744X_3$, dengan nilai $\text{Sig. hitung} = 0,00 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis H_a diterima, berarti Kepuasan Kerja Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika.

Model persamaan regresi $Y = 31,115 + 0,744X_3$ adalah signifikan. Model regresi ini menunjukkan bahwa jika X_3 meningkat satu satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,744 satuan. Atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang positif antara Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika.

Dengan melihat hasil penelitian ini ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika. Oleh karena itu faktor kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal itu dapat dilihat dengan adanya kepuasan kerja dalam diri guru yang baik, maka kinerjanya akan mengalami peningkatan. Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (2001:115). Motivasi sangat

berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar satu tujuan dan motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Hal tersebut juga sama seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009), bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja merupakan impian dan harapan setiap guru, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi (Halawa, 2002:12). Semua faktor tersebut langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. sikap yang ada pada diri seseorang dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu faktor fisiologis dan psikologis, serta faktor eksternal, yaitu berupa situasi yang dihadapi individu, norma norma, dan berbagai hambatan maupun dorongan yang ada dalam masyarakat.

Kepuasan kerja memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan supervisor, melekat pada kebijakan dan prosedur organisasi, menerima kondisi kerja, dan memenuhi standar kinerja yang

diperlukan untuk beberapa nama.

Hal senada pun diungkapkan oleh Robbins (2001) bahwa para peneliti telah melakukan penelitian dan menemukan dampak dari kepuasan bekerja yakni pada produktivitas karyawan (*productivity*), ketidakhadiran (*absenteeism*), dan pergantian karyawan (*turnover*). Menurutnya kepuasan karyawan cenderung dipusatkan pada kinerja karyawan atau produktivitas karyawan. Ketidakhadiran (*absenteeism*) merupakan suatu reaksi akibat ketidakpuasan karyawan dalam jangka waktu yang pendek. Penelitian menunjukkan semakin sedikit orang yang puas akan pekerjaannya maka semakin besar mereka untuk tidak hadir (*absent*) bekerja.

Turnover merupakan salah satu juga bentuk reaksi ketidakpuasan yang bersifat permanen, yaitu keluar dari pekerjaannya. Menurut Robbins (2001) kepuasan selalu berhubungan terbalik dengan *turnover* (pergantian) dan memiliki tingkat korelasi yang lebih kuat dibandingkan dengan ketidakhadiran. Beberapa faktor yang membuat orang mengambil sebuah keputusan untuk meninggalkan pekerjaan, diantaranya kondisi pasar tenaga kerja, harapan mengenai peluang alternatif pekerjaan, dan lama masa jabatan dengan organisasi. Greenberg dan Baron (2003) menambahkan faktor lainnya meliputi hubungan individu, pekerjaannya dan keadaan ekonomi. Bukti-bukti

menunjukkan bahwa hubungan kepuasan dan *turnover* adalah kinerja ditingkatkan karyawan. Secara khusus, tingkatan dari kepuasan kurang penting dalam memperkirakan *turnover* untuk keunggulan kinerja, karena pada umumnya organisasi membuat upaya yang cukup untuk mempertahankan mereka. Mereka mendapatkan bayaran, pujian, pengakuan, peluang promosi, dan sebagainya. Beberapa upaya dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan mereka. Mungkin akan ada tekanan halus yang mendorong mereka untuk keluar (Robbins, 2001).

Banyak orang mempercayai bahwa pekerja yang senang adalah pekerja yang produktif. Robbins (2001) mengatakan bahwa pekerja yang senang belum tentu ia pekerja yang produktif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian ini, dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 73,10%;
2. Supervisi Kepala Sekolah kepada Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 55,10%;

3. Kepuasan Kerja Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 72,40%;
 4. Secara bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Guru dan Kepuasan Kerja Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru MIPA Yayasan Pendidikan Advent Timika sebesar 84,10%.
4. Pimpinan sekolah diharapkan dapat bekerja sama dengan bawahan dalam hal ini guru dan staf sehubungan dengan kebutuhan dan keinginan yang selaras dengan tanggung jawab yang diemban mereka. Data menunjukkan kepuasan kerja guru mempengaruhi kinerja guru.
 5. Bagi penelitian selanjutnya agar lebih dalam lagi melakukan pengkajian untuk meningkatkan kinerja guru sehingga mutu pendidikan menjadi lebih baik.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi pemegang kebijakan organisasi (Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh) perlu adanya perhatian dalam hal penempatan kepala sekolah berdasarkan peran dan fungsinya. Data menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru dan sudah barang tentu akan meningkatkan kualitas sekolah.
2. Bagi pimpinan yayasan atau dewan sekolah agar memperhatikan kebutuhan kepala sekolah agar memudahkan administrator ini melakukan kebijakan dalam memajukan pendidikan dalam hal ini kinerja guru disekolah.
3. Pimpinan sekolah perlu melakukan supervisi secara sistematis selain

supervisi yang dilakukan oleh dinas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nur Indarto, (2002), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
http://repository.upi.edu/operator/upload/tadpend_0808751_chapter2.pdf/22/03/12
- E. Mulyasa, (2009), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins dan Jude. (2001). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.