

HUBUNGAN PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN ETIKA KERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA GURU RAYON MAN 3 STABAT KABUPATEN LANGKAT

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

Jeffri Hamdani Ritonga

NIM: 0332173026



PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR HASIL PENELITIAN**

Pembimbing I

Dr. Candra Wijaya, M.Pd
....., Agustus, 2019

Pembimbing II

Dr. Tien Rafida, M.Hum
....., Agustus, 2019

Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI
FITK UIN SU Medan

Dr. Candra Wijaya, M.Pd
....., Agustus, 2019

Nama : Jeffri Hamdani Ritonga

No. Registrasi : 0332173026

Angkatan : II (DUA)

ABSTRAK

JeffriHamdaniRitonga. HubunganPersepsi Guru TerhadapSupervisiKepalaSekolahdanEtikaKerjadenganKepuasanKerja Guru Sub Rayon MAN 3 StabatKabupatenLangkat.Tesis. Program Magister ManajemenPendidikan Islam FakultasIlmuTarbiyahdanKeguruan UIN Sumatera Utara Medan.

PenelitianinibertujuanuntukmengetahuihubunganPersepsi Guru TerhadapSupervisiKepalaSekolahdanEtikakerjadenganKepuasanKerja Guru Sub Rayon MAN 3 StabatKabupatenLangkat.Penelitianinimenggunakanstatistikkorelasionaldenganrespondensebanyak78 guru di MAN 3 StabatKabupatenLangkat. Pengumpulan data diperolehmelaluikuesioner.

Data dianalisisdenganmenggunakanteknikkorelasisederhana, regresi, korelasigandadankorelasiparsial. Hasiltemuanpenelitianadalahterdapathubungan yang positifantara: (1) Persepsi Guru TerhadapSupervisiKepalaSekolahdenganry1 sebesar 0,668denganpersamaanregresi $\hat{Y} = 45,68 + 0,59X_1$, (2) Etikakerjadengan ry2 sebesar 0,7313persamaanregresi $\hat{Y} = 45,13 + 0,59X_2$ danpersepsi guru terhadapsupervisidanetikakerjasecarabersama-samadenganKepuasanKerja Guru Sub Rayon MAN 3 StabatKabupatenLangkatdengan ry12 sebesar 0,7310denganregresi $Y = 43.1191+0.001X_1+0.591X_2$.

BesaryakorelasiparsialantaraPersepsi Guru TerhadapSupervisiKepalaSekolah (X_1)dengankepuasankerjaguru (Y) bilaetikakerja guru (X_2)dianggapkonstanadalah 0,405dankorelasiparsialantaraetikakerja(X_2)dengankepuasankerjaguru (Y) bilapersepsi guru terhadapsupervisikepalasekolah (X_1)dianggapkonstanadalah 0,594.

Hasilpenelitianinimenyimpulkanbahwamakintinggipersepsi guru terhadapsupervisikepalasekolahdanetikakerjamakamakinbaikKepuasanKerja Guru Sub Rayon MAN 3 StabatKabupatenLangkat.

ABSTRACT

JeffriHamdaniRitonga. The Relationship between Teachers' Perception to Supervision of School Principals and Work Ethics with Teacher Job Satisfaction Sub Rayon MAN 3 StabatLangkat Regency. Thesis. Islamic Education Management Masters Program Tarbiyah and Teaching Sciences UIN North Sumatra Medan.

This study aims to determine the relationship of Teacher Perceptions of School Supervision and Work Ethics with Teacher Job Satisfaction Sub MAN Rayon MAN 3 StabatLangkat Regency. This study uses correlational statistics with 78 teachers in MAN 3 Stabat, Langkat Regency. Data collection was obtained through a questionnaire.

Data were analyzed using simple correlation techniques, regression, multiple correlation and partial correlation.

The findings of the study are that there is a positive relationship between: (1) Teacher's Perception of Supervision of Principals with r_{y1} of 0.668 with a regression equation $\hat{Y} = 45.68 + 0.59X_1$, (2) Work ethics with r_{y2} of 0.7313 regression equation $\hat{Y} = 45.13 + 0.59X_2$ and teacher perceptions of supervision and work ethics together with Teacher Job Satisfaction Sub Rayon MAN 3 Stabat Regency of Langkat with r_{y12} of 0.7310 with regression $Y = 43.1191 + 0.001X_1 + 0.591X_2$.

The magnitude of the partial correlation between Teacher Perceptions of School Principal Supervision (X_1) with teacher job satisfaction (Y) when the teacher's work ethic (X_2) is considered constant is 0.405 and a partial correlation between work ethics (X_2) with teacher job satisfaction (Y) if the teacher's perception to the supervision of the principal (X_1) is considered constant is 0.594.

The results of this study concluded that the higher the teacher's perception of the supervision of school principals and work ethics, the better Job Satisfaction of Teachers Sub Rayon MAN 3 StabatLangkat Regency.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis sampaikan kepada Allah SWT atas rahmat dan kasih karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul ” HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN ETIKA KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SUB RAYON MAN 3 STABAT KABUPATEN LANGKAT”. Tesis ini merupakan sebahagian dari persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Tesis ini dalam proses penulisan banyak menemui hambatan dan rintangan namun dengan segala upaya maksimal yang dilakukan penulis serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya tesis ini dapat selesai tepat waktu. Atas bantuan yang diberikan, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor UIN Sumatera Utara Medan
2. Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.
3. Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Dr. Tien Rafida, M.Hum selaku pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu dalam mengarahkan, memotivasi serta memberikan nasehat kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Dr. Yafizham, M.Cs selaku ketua dan sekretaris program studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak membantu penulis khususnya dalam administrasi sampai menyelesaikan studi di Program Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
5. Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd, Prof. Dr. Fachruddin Azmi, MA, dan Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd selaku nara sumber yang telah banyak memberikan masukan dalam penulisan tesis ini. Sumbang saran yang diberikan sangatlah bermanfaat dalam menambah cakrawala pengetahuan penulis khususnya dalam metodologi penelitian.
6. Bapak/Ibu Dosen di lingkungan Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermakna bagi penulis
7. Bapak/Ibu guru Sub Rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat yang telah memberikan ijin penelitian dan memberikan data serta jawaban atas kuesioner yang diperlukan dalam penelitian ini.

Dengan segala kerendahan hati penulis mengakui bahwa Tesis ini masih perlu perbaikan dalam rangka penyempurnaan, oleh karenanya kritik, saran yang sifatnya membangun sungguh sangat diperlukan. Akhirnya penulis berharap semoga Tesis bermanfaat bukan hanya kepada penulis tetapi juga kepada pembaca yang membutuhkannya, Amin.

Medan, Agustus 2019

Penulis

Jeffri Hamdani Ritonga
NIM. 0332173026

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
ABSTRAC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat penelitian	6
BAB II : DISKRIPSI TEORETIS, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN	8
A. Diskripsi Teoretis	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
2. Persepsi Guru Tentang Supervise Kepala Sekolah.....	14
3. Etika Kerja.....	21
B. Penelitian yang Relevan	26
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III : METODE PENELITIAN	32
A. Tempat dan Waktu Penelitian	32
B. Jenis Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	32
D. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	34
E. Teknik Instrumen dan Pengumpulan Data.....	35
F. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	37
G. Analisis Data	39
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Deskripsi Data Penelitian.....	43
1. Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)	43
2. Variabel Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X ₁).....	44
3. Variabel Etika kerja (X ₂)	46

B. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian	47
C. Uji Persyaratan Analisis.....	49
1. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi.....	49
2. Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	51
3. Uji Homogenitas.....	52
4. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi Ganda	53
5. Uji Independen Variabel Bebas	54
D. Pengujian Hipotesis.....	54
1. Hubungan antara Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru	54
2. Hubungan antara Etika kerja dengan Kepuasan kerja guru.....	55
3. Hubungan antara Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah Dan Etika Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru.....	56
E. Pembahasan Penelitian.....	56
F. Keterbatasan Penelitian.....	71
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Implikasi Penelitian.....	72
C. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

No.	Tabel	Halaman
3.1	Ukuran Untuk Sampel Random yang Diperlukan Atas Suatu	33
3.2	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	36
3.3	Kriteria Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi	39
4.1	Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru (Y).....	43
4.2	Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah(X_1).....	45
4.3	Distribusi Frekuensi Skor Etika Kerja (X_2).....	46
4.4	Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)	47
4.5	Tingkat Kecenderungan Variabel Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	48
4.6	Tingkat Kecenderungan Variabel Etika Kerja (X_2).....	49
4.7	Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_1	50
4.8	Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_2	51
4.9	Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian	52
4.10	Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian.....	53
4.11	Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	Skema Etika.....	22
2.2	Model Paradigma Penelitian	30
4.1	Histogram Skor Kepuasan kerja guru(Y).....	44
4.2	Histogram Skor Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	45
4.3	Histogram Skor Etika Kerja (X_2)	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1.	Instrumen Penelitian	79
2.	Perhitungan Validitas Instrumen Angket Kepuasan Kerja Guru (Y)	89
3.	Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Kepuasan Kerja Guru (Y) ...	91
4.	Perhitungan Validitas Instrumen Angket Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	94
5.	Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	96
6.	Perhitungan Validitas Instrumen Angket Etika Kerja (X_2)	99
7.	Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Etika Kerja (X_2).....	101
8.	Perhitungan Distribusi Frekuensi	104
9.	Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian.....	111
10.	Uji Kelinearitas dan Keberartian P+ ersamaan Regresi Sederhana.....	113
11.	Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	123
12.	Uji Homogenitas Varians Data.....	129
13.	Uji Kelinearitas dan Keberartian Regresi Ganda Variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru	139
14.	Uji Independen Antar Variabel Bebas	143
15.	Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Bebas dengan Variabel Terikan.....	145
16.	Perhitungan Korelasi Parsial Antar Variabel Penelitian.....	147
17.	Perhitungan Korelasi Ganda antara Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru.....	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan sekaligus merupakan syarat mutlak untuk mewujudkan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan sumber daya manusia.

Guru merupakan sumber daya manusia yang memegang posisi paling strategis karena gurulah yang melakukan interaksi dengan peserta didik, oleh karena itu perlu peningkatan mutu guru agar menjadi tenaga yang profesional dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian, namun guru adalah pekerjaan profesional seperti pekerjaan yang lain. Untuk membuat guru menjadi tenaga profesional, maka perlu peningkatan kompetensinya baik melalui pelatihan maupun memberi kesempatan untuk belajar lagi. Selain itu juga harus diperhatikan segi lainnya misalnya pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian motivasi, peningkatan disiplin, pemberian insentif dan gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga guru akan merasa puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut (Robins, 2003:68). Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja berhubungan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin dan kualitas kerjanya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya kemangkiran, hasil kerja yang buruk, mengajar kurang bergairah, prestasi yang rendah merupakan akibat dari ketidakpuasan guru atas perlakuan organisasi terhadap dirinya.

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sesuatu gejala yang membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Gejala tersebut yang timbul seperti adanya kemangkiran, kemalasan bekerja, rendahnya kualitas mengajar, rendahnya prestasi kerja, banyaknya keluhan guru, menurunnya tingkat disiplin guru dan gejala negatif lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa memperhatikan kepuasan kerja guru adalah penting karena pada akhirnya akan berakibat pada kesungguhan dalam melaksanakan tugas, tidak merasa dipaksakan, ikut bertanggungjawab dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian kepuasan kerja akan menghasilkan peningkatan produktivitas untuk mencapai sekolah yang efektif.

Namun kenyataannya dari hasil observasi di madrasah yang berada pada Rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat, masih banyak guru yang kepuasan kerjanya rendah. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan kerja guru. Hal ini menyebabkan guru yang bersangkutan kurang merasa puas dalam pekerjaannya. Ada juga guru yang kurang merasa puas karena sarana dan prasarana pembelajaran yang kurang lengkap. Rendahnya kepuasan kerja guru nampak dari kurangnya keinginan para guru untuk berprestasi, mereka bekerja hanya sebatas melaksanakan kewajibannya sebagai guru mengajar di kelas.

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka faktor yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Adanya perhatian terhadap kepuasan kerja guru, akan mendukung pelaksanaan tugas dengan penuh tanggungjawab. Untuk itu, kepala sekolah berkewajiban membimbing dan membina guru sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Pembinaan dan pembimbingan guru dapat dilakukan melalui supervisi kepala sekolah. Hal ini jelas tertuang dalam salah satu standar kompetensi kepala sekolah yaitu kompetensi supervisi. Dalam menjalankan tugas kepala sekolah sebagai supervisor harus bertindak atas dasar kaidah-kaidah ilmiah untuk meningkatkan mutu pendidikan. Supervisor membina peningkatan mutu akademik melalui penciptaan situasi belajar yang lebih baik dalam lingkungan fisik maupun non fisik. Selain itu juga dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang terjadi di lingkungan sekolah.

Menurut Permendiknas No. 13 tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah yang harus dimiliki ada 5 kompetensi yaitu: (1) kompetensi kepribadian; (2) kompetensi manajerial; (3) kompetensi kewirausahaan; (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial.

Kompetensi supervisi menurut Permendiknas No. 13 Tahun 2007 adalah: (1) merencanakan program supervisi dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Supervisi merupakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap permasalahan guru khususnya dalam hal akademik atau pengajaran. Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu tugas kepala sekolah dalam membina guru melalui fungsi pengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya adalah melaksanakan pembinaan terhadap guru dengan memberikan bimbingan dan advis bukan mencari kesalahan guru. Bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memecahkan masalah pendidikan yang dihadapi oleh guru secara bersama-sama. Jika guru mempunyai persepsi yang baik terhadap supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru akan menerima saran dan advis yang diberikan oleh kepala sekolah maka guru akan dapat memperbaiki kekurangannya sehingga guru akan dapat mengajar dengan baik. Sebaliknya jika guru mempunyai persepsi yang tidak baik atas saran dan advis yang diberikan oleh kepala sekolah, guru akan mengabaikan saran atau advis yang diberikan oleh kepala sekolah maka mengakibatkan pengajaran guru kurang baik.

Selain supervisi kepala sekolah, hal yang dapat menimbulkan rasa puas dalam bekerja adalah etika kerja. Etika sering juga disebut filsafat moral dan merupakan cabang filsafat yang membicarakan

mengenai tindakan manusia dalam kaitannya dengan tujuan hidup yang utama. Etika menghargai budaya yang telah lama menjadi pola panutan masyarakat. Etika mempersoalkan bagaimana seharusnya manusia bertindak yang ditentukan oleh bermacam-macam norma yang menjadi adap kebiasaan manusia itu sendiri.

Menurut Mufid (2009:173) etika dibedakan dalam tiga pengertian pokok yaitu : (1) ilmu tentang apa yang baik dan kewajiban moral; (2) kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak; (3) nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat. Dengan demikian dapat diartikan bahwa etika adalah nilai-nilai atau norma yang menjadi pasangan bagi seseorang atau kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya adalah sikap batin dan dalam bentuk jamaknya *ta etha* yang artinya adalah adat istiadat atau adat kebiasaan. Setiap manusia memiliki *ethosnya* masing-masing dimana memiliki sikap batin yang sesuai dengan norma-norma yang ada pada lingkungan, baik dilingkungan rumah, dimasyarakat maupun di organisasi dimana berada. Dalam kaitan ini etika selalu berhubungan erat dengan kebiasaan hidup yang baik, yaitu berbuat baik pada diri sendiri atau pada orang lain maupun pada sekelompok masyarakat atau di dalam organisasi. Bertens (2007:7) juga menambahkan bahwa moralitas pada dasarnya sama dengan moral, yaitu berpegang pada nilai dan norma yang baik atau tidak baik.

Manakala etika kerja dipedomani oleh guru dalam bekerja dan berinteraksi di sekolah maka akan tercipta suasana iklim sekolah yang baik akan membuat guru merasa senang, tenang dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja kepada guru. Sebaliknya jika etika kerja tidak dipedomani dan menjadi aturan yang dipedomani dan dijalankan niscaya akan menumbuhkan iklim sekolah yang kurang kondusif, tidak menumbuhkan perasaan tenang dan senang bagi para guru bahkan akan menimbulkan stres kerja bagi guru dan tidak akan menimbulkan rasa puas pada diri guru. Terwujudnya etika kerja yang baik bagi guru memberikan kepuasan kerja dan pada gilirannya akan membantu peningkatan mutu pembelajaran, terlebih didukung dengan profesionalisme guru tersebut dan berbagai faktor lain yang mendukungnya.

Berdasarkan kajian dan permasalahan di atas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja guru Rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat serta faktor-faktor yang diduga berhubungan, yaitu Supervisi Kepala Sekolah dan Etika kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti adalah: 1) Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru? 2) Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru? 3) Apakah terdapat hubungan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru? 4) Apakah terdapat hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja guru? 5) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja guru? 6) Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru? 7) Apakah terdapat hubungan antara kompetensi kerja guru dengan kepuasan kerja guru? 8) Apakah terdapat hubungan antara etika kerja dengan kepuasan kerja guru? 9) Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja

guru?10) Apakah terdapat hubungan antara disiplin guru dengan kepuasan kerja guru? 11) Apakah terdapat hubungan antara pemberian penghargaan dengan kepuasan kerja guru? 12) Apakah terdapat hubungan antara Stress kerja dengan kepuasan kerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terdapat berbagai masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja guru, sehingga perlu dilakukan pembatasan. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas atau fokus dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi berkenaan dengan kepuasan kerja guru, supervisi kepala sekolah dan etika kerja. Penelitian ini dilakukan dimadrasah Rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan etika kerja dengan kepuasan kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan etika kerja dengan kepuasan kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.
2. Untuk mengetahui hubungan etika kerja dengan kepuasan kerja guru.
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan etika kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukannya dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagai informasi dalam membuat kebijakan dalam pengembangan peningkatan mutu pendidikan. Pemanfaatan hasil penelitian ini dapat ditinjau dari dua aspek yaitu secara teoritis dan secara praktis.

1. Secara teoretis bermanfaat:
 - a. Untuk memperkaya khasanah ilmu Manajemen Pendidikan Islam, khususnya dalam kepuasan kerja guru, supervisi kepala sekolah dan etika kerja.

- b. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang kepuasan kerja guru.
2. Secara praktis bermanfaat antara lain:
- a. Sebagai bahan masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Langkat terkhusus pada bidang Pendidikan Madrasah dalam pengambilan kebijakan yang menyangkut tugas guru.
 - b. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dalam evaluasi diri dan peningkatan kepuasan kerja guru.
 - c. Sebagai masukan bagi guru dalam evaluasi diri dan pelaksanaan tugas.

BAB II

DISKRIPSI TEORETIS, PENELITIAN RELEVAN, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Diskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mathis and Jackson (2001:98) adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor. Sedangkan menurut Davis and Newstrom (2002:208). *Job satisfaction can be viewed as an overall attitude, or it can apply to the various parts of an individual's job*. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku.

Malayu (2007:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Rivai (2003:248) menyatakan kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Wexley & Yukl (1992:136) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Penelitian yang dilakukan oleh Sergiovanni (dalam Sagala, 2006:71) mengilustrasikan beberapa kriteria dan penggunaan pengukuran keefektifan, salah satunya adalah kepuasan kerja guru, yakni bagaimana tingkat kesenangan yang dirasakan guru terhadap berbagai macam pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan, Gibson (1991:150) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan negatif yang dimiliki individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini diakibatkan dari faktor intrinsik, ekstrinsik dan persepsi mereka terhadap pekerjaan. Individu yang mempunyai kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap kerjaan, sebaliknya individu yang mempunyai kepuasan kerja rendah mempunyai sikap yang negatif terhadap kerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah refleksi perasaan seseorang yang menyenangkan tentang pekerjaannya berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi/sekolah tempat kerja. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikap guru dalam mengajar. Jika Guru merasa puas akan keadaan yang mempengaruhinya maka ia akan mengajar dengan baik, sebaliknya jika guru tidak merasa puas atau kecewa akan keadaan yang mempengaruhinya maka ia

akan mengajar dengan suka hatinya.

Menurut Luthans (1992) indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) Pembayaran gaji atau upah; pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya; (2) Pekerjaan itu sendiri; pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal; (3) Rekan kerja; bagi kebanyakan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja; (4) Promosi; pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin; (5) Penyelia (supervisi); supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

Rivai (2007:479) menyatakan indikator kepuasan kerja, yaitu: (1) isi pekerjaan; (2) supervisi; (3) organisasi dan manajemen; (4) kesempatan untuk maju; (5) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; (6) rekan kerja dan (7) kondisi kerja. Sedangkan Komariah dan Triatna (2008:51), menyatakan ada lima indikator kepuasan kerja guru: (1) sumber daya pendidikan; (2) proses belajar mengajar (3) prestasi sekolah; (4) penghasilan dan penghargaan; (5) kebebasan melakukan aktivitas.

Berdasarkan ruang lingkup kerja guru dengan tugas utama sebagai pengajar maka kepuasan kerja guru dapat ditentukan indikator-indikatornya sebagai berikut: (1) upah/gaji yang pantas; (2) kondisi kerja yang mendukung; (3) hubungan dengan atasan; (4) hubungan dengan rekan sekerja; (5) hasil pekerjaan.

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yang biasa terjadi pada dunia kerja/industri, yaitu: (1) Usia. Ketika para karyawan makin bertambah lanjut usianya, mereka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Karyawan yang lebih muda cenderung kurang puas karena berpengharapan tinggi, kurang penyesuaian dan berbagai sebab lain; (2) Tingkat pekerjaan. Orang-orang dengan pekerjaan pada tingkat lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh gaji dan kondisi kerja lebih baik dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk merasa lebih puas; (3) Ukuran organisasi. Pada saat organisasi semakin besar, ada beberapa bukti yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung agak menurun apabila tidak diambil tindakan perbaikan untuk mengimbangi kecenderungan itu (Davis & Newstrom, 2000:109). Sedangkan Hasibuan (2007:203) menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) balas jasa yang adil dan layak; (2) penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian; (3) berat-ringannya pekerjaan; (4) suasana dan lingkungan pekerjaan; (5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan; (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya; (7) sifat pekerjaan monoton atau tidak. Sedangkan, Rivai (2007:249) menyatakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja

seseorang adalah: (1) kedudukan; (2) pangkat dan jabatan; (3) masalah umur (4) jaminan finansial dan jaminan sosial; (5) mutu pengawasan, kedudukan, pangkat dan jabatan.

Teori dua faktor diperkenalkan oleh Herzberg (1959) berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 250 responden pada sembilan buah perusahaan di Pittsburg. Dalam penelitian tersebut Herzberg ingin menguji hubungan kepuasan dengan produktivitas kerja. Selanjutnya, Herzberg dalam Sedarmayanti (2000) mengembangkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga *motivator* yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain: (1) prestasi yang diraih (*achievement*); (2) pengakuan orang lain (*recognition*); (3) tanggungjawab (*responsibility*); (4) peluang untuk maju (*advancement*); (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*); dan (6) kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*). Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan guru sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi: (1) kompensasi; (2) keamanan dan keselamatan kerja; (3) kondisi kerja; (4) status; (5) prosedur perusahaan; dan (6) mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan guru.

Kesimpulannya dalam teori dua faktor bahwa terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah *motivator primer* yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sebaliknya ketidakpuasan pada dasarnya berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan.

Usman (2008:468), menyatakan dampak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja meliputi: (1) Produktivitas pekerja tinggi; (2) Kemangkiran pekerjanya tidak ada; (3) Pelanggan menjadi puas dan meningkatnya jumlah. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2007:203) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Menurut Robin & Coulter (2007:55), bahwa efek kepuasan kerja terhadap perilaku karyawan, yaitu pada produktivitas, tingkat absensi dan pergantian karyawan. Studi Hawthorne, manajer menyimpulkan bahwa jika karyawan mereka puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan mereka akan diubah menjadi kerja keras. Hasil studi ini mengisyaratkan bahwa jika makin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi efektifitas organisasi. Demikian pula dengan tingkat absensi, karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka tingkat absensinya lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas kerjanya. Begitu juga dengan tingkat pergantian karyawan. Karyawan yang puas kerjanya memiliki tingkat pergantian yang rendah dibanding karyawan yang tidak puas.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 7 sebagai berikut:

وَادِّ تَأَدَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya, “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*”.

Bekerja dengan tidak disertai ikhlas, sabar dan syukur bisa menjadikan orang bermuka cemberut menyelesaikan tugas. Pekerjaan memang selesai, output ada, dan target bisa diperoleh. Tapi keberhasilan yang diperoleh bila bekerja tidak ikhlas, bisa membawa rasa marah dan capai. Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur mempunyai aura tubuh yang menggembirakan. Senyum yang cerah dan riang. Sebaliknya orang yang bekerja tidak ikhlas, sabar dan syukur akan tetap merasa tertekan, dan tidak puas, meski target dan output kegiatannya terpenuhi.

Untuk bekerja secara ikhlas dengan sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya atau legowo. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya atau legowo bisa menerima keberhasilan dan ketidakberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa *output* kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain daripada untuk diri sendiri. Meski sudah kerja keras, dan kerja keras, outputnya ternyata adalah untuk pihak lain. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil "menang", kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan.

Jika seseorang tersebut bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka ketika diberi nikmat oleh Allah SWT, ia akan berdoa sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah Surat Al An'am ayat 19 yang berbunyi :

قُلْ أَيُّ شَيْءٍ أَكْبَرُ شَهَادَةً قُلْ اللَّهُ شَهِيدٌ بَيْنِي وَبَيْنَكُمْ وَأُوحِيَ إِلَيَّ هَذَا الْقُرْآنُ لِأُنذِرَكُمْ بِهِ وَمَنْ بَلَغَ أَنتُمْ لَتَشْهَدُونَ أَنَّ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ قُلْ لَا أَشْهَدُ قُلْ إِنَّمَا هُوَ إِلَهٌ وَاحِدٌ وَإِنِّي بَرِيءٌ مِّمَّا تُشْرِكُونَ ١٩

Artinya: Katakanlah: "Siapakah yang lebih kuat persaksiannya?" Katakanlah: "Allah". Dia menjadi saksi antara aku dan kamu. Dan Al Quran ini diwahyukan kepadaku supaya dengan dia aku

memberi peringatan kepadamu dan kepada orang-orang yang sampai Al-Quran (kepadanya). Apakah sesungguhnya kamu mengakui bahwa ada tuhan-tuhan lain di samping Allah?" Katakanlah: "Aku tidak mengakui". Katakanlah: "Sesungguhnya Dia adalah Tuhan Yang Maha Esa dan sesungguhnya aku berlepas diri dari apa yang kamu persekutukan (dengan Allah)"

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang 'bodoh' tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, Itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun (Fahrudin, 2009).

Dari beberapa pendapat di atas, maka kepuasan kerja guru adalah perasaan-perasaan seseorang guru tentang berbagai macam aspek kerangka yang ada di satu sekolah tertentu. Perasaan-perasaan itu yang menyebabkan guru bersikap positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya.

2. Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah

Persepsi (*perception*) yang artinya penglihatan, tanggapan daya memahami/menanggapi sesuatu. Rivai (2003:234) menyatakan persepsi adalah proses seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi. Sedangkan, Thoha (2008:98), mengungkapkan bahwa pada hakikatnya persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi.

Selanjutnya Kemp dan Dayton (1985) dalam Prawadilaga (2004) menyatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses dimana seseorang menyadari keberadaan lingkungannya serta dunia yang mengelilinginya. Persepsi terjadi karena setiap manusia memiliki indra untuk menyerap objek-objek serta kejadian disekitarnya. Pada akhirnya persepsi dapat mempengaruhi cara berfikir, bekerja, serta bersikap pada diri seseorang. Hal ini terjadi karena orang tersebut dalam mencerna informasi dari lingkungannya berhasil melakukan adaptasi sikap, pemikiran, atau perilaku terhadap informasi tersebut.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi menurut Robbins (2007:115), yakni : (1) faktor pada pemersepsi (sikap, motif, kepentingan, pengalaman dan penghargaan); (2) faktor pada target (hal baru, gerakan, bunyi, ukuran, latar belakang dan kedekatan); (3) faktor dalam situasi (waktu, keadaan tempat

kerja dan keadaan sosial). Faktor-faktor di atas dapat menyebabkan orang-orang memiliki persepsi yang berbeda-beda tentang hal yang sama. Persepsi bisa berkembang dan mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Sekarang ini suatu objek tertentu bisa dipersepsi baik oleh seseorang, tetapi di lain waktu bisa tidak. Thoah (2008:49) mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang bisa memengaruhi pengembangan persepsi seseorang, yakni psikologi, famili dan kebudayaan.

Selanjutnya Fleming dan Levie dalam Prawadilaga (2004) menjelaskan bahwa persepsi memiliki beberapa prinsip dasar, yaitu: (1) Persepsi bersifat relatif, artinya bahwa setiap orang akan memberikan persepsi yang berbeda sehingga pandangan terhadap sesuatu hal sangat bergantung kepada siapa yang melakukan persepsi, (2) Persepsi bersifat sangat selektif, artinya bahwa persepsi tergantung pada pilihan, minat, kegunaan, kesesuaian bagi seseorang, (3) Persepsi bersifat subjektif, artinya persepsi seseorang dipengaruhi oleh harapan atau keinginan tersebut, dan (4) persepsi seseorang atau kelompok bervariasi walaupun mereka berada dalam suatu situasi yang sama, artinya dengan perbedaan karakteristik individu menyebabkan stimuli dari lingkungan yang sama tidak akan sama dicerna oleh individu yang berbeda.

Dari uraian dan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan pandangan, penilaian dan tanggapan seseorang terhadap situasi yang ada disekitarnya yang dapat mempengaruhi seseorang dalam berfikir, menilai, bekerja dan bersikap seseorang terhadap sesuatu.

Sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan, supervisi merupakan bagian dari proses administrasi dan manajemen. Kegiatan supervisi sebagai fungsi terakhir melengkapai fungsi-fungsi administrasi yang ada disekolah, yaitu penilaian terhadap semua kegiatan dalam mencapai tujuan, dengan mengetahui kondisi aspek-aspek penentu keberhasilan secara rinci dan akurat, dapat diketahui dengan tepat apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas organisasi yang bersangkutan.

Pengertian supervisi secara etimologis menurut Ametembun dalam Suryana (2009:6), menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervisi terdiri dari dua buah kata super + vision : Super = atas, lebih, vision = lihat, tilik, awasi. Makna yang terkandung dari pengertian tersebut, bahwa seorang supervisor mempunyai kedudukan atau posisi lebih dari orang yang disupervisi, tugasnya adalah melihat, menilik atau mengawasi orang-orang yang disupervisi. Supervisi atau pengawasan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah diharapkan dapat mencari pemecahan atau jalan keluar yang sebaik-baiknya terhadap masalah yang ditemui guru dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Kimball Wiles dalam Sagala (2011:195) mengemukakan bahwa "*Supervision is an assistance in the development of a better teaching-learning situation*" yaitu supervisi pendidikan adalah suatu bantuan dalam pengembangan dan peningkatan situasi pembelajaran (belajar mengajar) yang lebih baik. Selanjutnya Sagala (2011:196) menyatakan bahwa kepala sekolah yang secara resmi ditugaskan oleh pemerintah melaksanakan tugas supervisor harus betul-betul mengerti bantuan apa sebenarnya yang dibutuhkan oleh guru dalam melaksanakan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Kepala sekolah sebagai supervisor dalam melaksanakan supervisi agar efektif, perlu adanya program yang direncanakan sehingga tujuan dari supervisi dapat tercapai. Rifa'i (1992:20) merumuskan istilah supervisi merupakan pengawasan profesional, yang bersifat lebih spesifik dalam melakukan pengamatan terhadap kegiatan akademik yang mendasarkan pada kemampuan ilmiah dan pendekatannya pun lebih bersifat menuntut kemampuan profesional yang demokratis dan humanistik oleh para supervisor. Lebih lanjut Purwanto

(2003:76) menguraikan bahwa supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Lebih lanjut beliau menjelaskan bahwa kegiatan supervisi mencakup penentuan kondisi-kondisi atau syarat-syarat personel maupun material yang diperlukan untuk terciptanya situasi belajar mengajar yang efektif, dan usaha memenuhi syarat-syarat itu.

Glickman dalam Suryana (2009:10), mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Sejalan dengan definisi di atas, Sagala (2006:232-233) menjelaskan bahwa supervisi adalah bantuan kepada guru untuk melaksanakan tugas pengajaran. Praktek supervisi adalah pengemban teori yang berguna untuk memberi perhatian pada aspek-aspek kepemimpinan instrumental dalam instruksional, bersifat lebih taktis dan mengacu kepada pengemban alat kebutuhan pembelajaran untuk mencapai tujuan tertentu bagi supervisor. Kemudian aspek substantif mengacu kepada kepemimpinan itu sendiri, tujuan, nilai, dan makna kepemimpinan bagi seorang supervisor menggunakan teori-teori manajemen diimplementasikan dalam kegiatan pembelajaran sebagai bantuan bagi para guru.

Supervisi merupakan kegiatan membina dengan membantu pertumbuhan agar setiap orang mengalami peningkatan pribadi dan profesinya. Supervisi menjadi salah satu fungsi esensial dari pelaksanaan fungsi kepala sekolah yang baik. Supervisi atau pengawasan pada dasarnya adalah suatu kegiatan untuk mengetahui sampai dimana program atau rencana yang telah ditetapkan telah tercapai. Kamars (2005:145) mengatakan bahwa kegiatan-kegiatan supervisi yang dilakukan dilembaga pendidikan terutama di sekolah dasar sampai sekolah menengah lebih dititik beratkan pada bimbingan, arahan dan bantuan kepada guru-guru agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik. Artinya dengan melakukan supervisi terhadap guru maka hasil belajar siswa akan baik dan meningkat. Bimbingan dan bantuan kepada guru-guru itu berlangsung dengan suasana yang menyenangkan, bersahabat dan terbuka.

Pidarta (1992:43), menyimpulkan bahwa supervisi modern adalah supervisi yang memperhatikan antar hubungan personalia sekolah, menghargai dan menghayati kepribadian, bakat, dan kemampuan mereka masing-masing. Penghargaan dan pengetahuan ini merupakan suatu strategi dalam membina profesi mereka sebagai pendidik, yang dilakukan dengan metode intelegensi praktis yang bersifat demokratis.

Supervisi diadakan tentunya untuk mencapai beberapa tujuan-tujuan yang akan dicapai. Sahertian (2000:19) menjelaskan bahwa kata kunci dari supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru, maka tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas. Dengan demikian jelas bahwa tujuan supervisi ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas mengajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tapi juga untuk mengembangkan potensi kualitas guru. Menurut Anwar dan Sagala (2004:158) fungsi-fungsi utama supervisi pendidikan adalah: (1) menetapkan masalah yang betul-betul mendesak untuk ditanggulangi, (2) menyelenggarakan inspeksi, (3) pengelolaan data dan informasi hasil inspeksi yang

telah dihimpun tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip yang berlaku dalam penelitian, (4) penilaian yaitu usaha mengetahui segala fakta yang mempengaruhi kelangsungan kesiapan, perencanaan dan program, penyelenggaraan dan evaluasi hasil belajar, (5) latihan, yaitu berdasarkan hasil penelitian dan penilaian apabila terdapat kekurangmampuan guru terhadap aspek yang berkaitan dengan pengajaran, (6) pembinaan atau pengembangan, yaitu lanjutan dan kegiatan memperkenalkan cara-cara baru. Lebih lanjut, Sagala (2006:236) menjelaskan bahwa tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan situasi dan proses belajar mengajar berada dalam rangka tujuan pendidikan nasional dengan membantu guru-guru untuk lebih memahami mutu, pertumbuhan, dan peranan sekolah untuk mencapai tujuan dimaksud. Secara umum tujuan supervisi dapat dirumuskan adalah untuk membantu guru meningkatkan kemampuan agar menjadi guru yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran.

Suryana (2009:14) menyatakan ada tujuh prinsip dalam melaksanakan supervisi yaitu: (1) supervisi harus mampu menciptakan hubungan yang harmonis, (2) supervisi harus dilakukan secara berkesinambungan, (3) supervisi harus dilakukan secara demokratis, (4) program supervisi harus integral dengan program pendidikan, (5) supervisi harus bersifat komprehensif, (6) supervisi harus bersifat konstruktif, dan (7) supervisi harus bersifat objektif.

Prinsip-prinsip utama yang harus dipedomani dan diterapkan oleh supervisor, menurut Pangaribuan dkk (2005) dalam Sagala (2011:198) ada enam prinsip yaitu: (1) ilmiah, artinya supervisi yang dikembangkan harus sistematis, objektif, dan menggunakan instrumen atau sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan menjadi bahan masukkan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar, (2) kooperatif, program supervisi pendidikan dikembangkan atas dasar kerjasama antar supervisor dengan supervisee, (3) Konstruktif dan kreatif, artinya membina guru agar mampu mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar, (4) realistik, yaitu pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang sungguh-sungguh ada di dalam suatu situasi atau kondisi secara objektif, (5) progresif, maksudnya setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian apakah setiap langkah yang ditempuh memperoleh kemajuan, (6) inovatif, maksudnya setiap program supervisi selalu mengikhtikarkan perubahan-perubahan dengan penemuan baru dalam rangka perbaikan dan peningkatan mutu pengajaran dan pendidikan.

Sagala (2010:104) penekanan penting dari tujuan supervisi adalah menjamin proses belajar mengajar, pengembangan kurikulum dalam pembelajaran dan pengembangan staf semakin berkualitas. Sementara itu Menurut Sahertian dan Mataheru (dalam Sagala, 2010:104) bahwa tujuan supervisi pengajaran adalah: (1) membantu para guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan; (2) membantu para guru dalam membimbing pengalaman belajar; (3) membantu para guru menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar; (4) membantu para guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid; (5) membantu para guru dalam menggunakan alat-alat, metode dan model mengajar; (6) membantu para guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri; (7) membantu para guru membina reaksi mental atau moral para guru dalam rangka pertumbuhan pribadi jabatannya; (8) membantu para guru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diembannya; (9) membantu para guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara

menggunakan sumber belajar dari masyarakat dan seterusnya; dan (10) membantu para guru agar waktu dan tenaga guru dicurahkan sepenuhnya dalam membantu peserta didik belajar dan membina sekolah.

Menurut Sergiovanni sebagaimana dikutip oleh Pidarta (1992:20) menjelaskan bahwa tujuan supervisi ada empat yaitu: (1) tujuan akhir adalah untuk mencapai pertumbuhan perkembangan para siswa (yang bersifat total), dengan demikian sekaligus akan dapat memperbaiki masyarakat; (2) membantu guru dalam menyesuaikan program pendidikan dari waktu ke waktu secara kontinu. (dalam rangka menghadapi tantangan perubahan zaman); (3) tujuan dekat ialah bekerja sama mengembangkan proses belajar mengajar yang tepat, tujuan-tujuan tersebut perlu ditambah dengan; (4) tujuan perantara ialah membina guru-guru agar dapat mendidik para siswa dengan baik, atau menegakkan disiplin kerja secara manusiawi.

Dalam Permendiknas N0.13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, ada lima standart kompetensi kepala sekolah yang harus dimiliki dalam melaksanakan penyelenggaraan sekolah yaitu : (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi, dan (5) kompetensi sosial. Berdasarkan beberapa pendapat dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar.

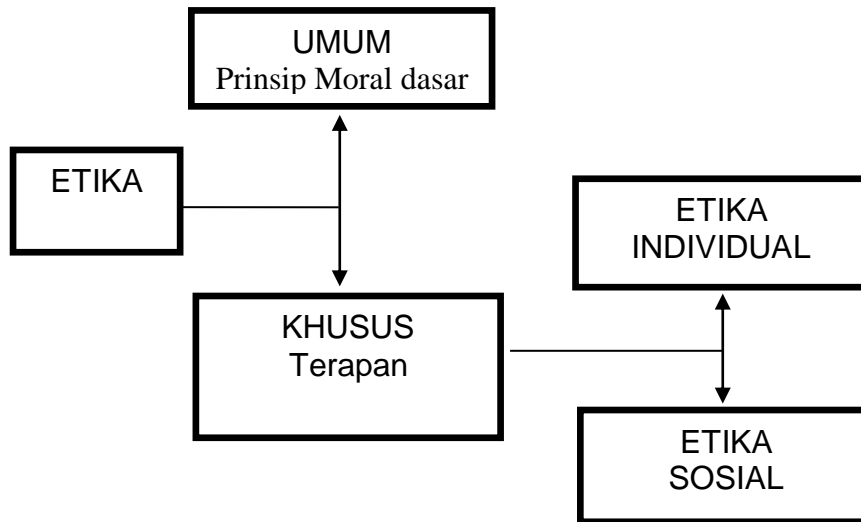
Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah adalah layanan berupa bantuan dan bimbingan terhadap guru dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan keterampilan guru melakukan kegiatan belajar mengajar yang mencakup : (1) program supervisi: menyusun jadwal (2) pelaksanaan supervisi: pertemuan awal, pengamatan, pertemuan balikkan, dan (3) hasil supervisi dan tindak lanjut.

3. Etika Kerja

Untuk memahami apa itu etika sesungguhnya perlu terlebih dahulu membedakannya dengan moralitas. Keraf (1993:20) mengatakan bahwa moralitas adalah sistem nilai tentang bagaimana kita harus hidup secara baik sebagai manusia. Adapun yang dimaksud dengan sistem nilai ini terkandung dalam ajaran berbentuk petuah-petuah, nasehat, wejangan, peraturan, perintah dan sebagainya yang diwariskan secara turun temurun melalui agama, atau kebudayaan tertentu tentang bagaimana manusia harus hidup secara baik agar ia benar-benar menjadi manusia yang baik. Begitu pula Magnis dalam Keraf (1993:20) mengatakan bahwa moralitas adalah tradisi kepercayaan, dalam agama atau kebudayaan, tentang perilaku yang baik dan buruk. Sedangkan etika menurut Keraf (1993:20) mengatakan bahwa etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok. Walaupun ada perbedaan antara moral dan etika, tetapi keduanya ini saling mempengaruhi satu dengan lainnya dan tidak dapat dipisahkan, artinya apabila kita berbicara etika disitu ada nilai dan moral. Berarti etika lebih luas pengertiannya dari moralitas.

Suseno dalam Keraf (1993:20) mengatakan bahwa etika adalah sebuah ilmu dan bukan sebuah ajaran. Maksudnya yang memberi kita norma tentang bagaimana kita harus hidup adalah moralitas. Sedangkan etika hanya melakukan refleksi kritis atas norma atau ajaran moral tersebut. Atau dapat pula

dikatakan bahwa moralitas petunjuk konkrit yang siap pakai tentang bagaimana kita harus hidup sedangkan etika adalah perwujudan dan pengejawantahan secara kritis dan rasional ajaran moral yang siap pakai. Karena etika adalah refleksi kritis terhadap moralitas, maka etika tidak bermaksud untuk membuat orang bertindak seenaknya saja, namun seseorang menjadi mengerti bagaimana bertindak berdasarkan alasan yang rasional dan pertimbangan yang baik. Etika berusaha menggugah kesadaran manusia untuk bertindak secara otonom dan bukan secara heteronom, menurut Kant dalam Keraf (1993:22). Suseno (1989:7) membuat skema etika sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Skema Etika
(Sumber: Franz Magnis-Suseno, 1989: 7)

Etika dibagi dua yaitu etika umum membahas tentang prinsip-prinsip moral dasar dan etika khusus menerapkan prinsip-prinsip dasar pada masing-masing bidang kehidupan manusia. Lalu etika khusus dibagi menjadi etika individual memuat kewajiban manusia terhadap diri sendiri dan etika sosial membicarakan tentang kewajiban manusia sebagai anggota umat manusia. Etika sosial menyangkut hubungan manusia dengan manusia, baik secara langsung maupun dalam bentuk kelembagaan seperti keluarga, masyarakat, maupun negara. Perlu diperhatikan bahwa etika individu dan etika sosial tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karena kewajiban terhadap diri sendiri dan sebagai anggota umat manusia saling berkaitan.

Sedangkan Bertens (2007:4) mengatakan bahwa "etika" berarti ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan. Etika berasal dari bahasa Yunani kuno. Kata Yunani *ethos* dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti yaitu tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat; akhlak, watak; perasaan, sikap, cara berpikir. Dan dalam bentuk jamaknya (*ta etha*) yang artinya adalah adat istiadat atau adat kebiasaan yang oleh Aristoteles (384-322 s.M.) disebut sebagai latar belakang terbentuknya istilah etika dan sudah dipakai menunjukkan filsafat moral. Begitu pula Sagala (2011:151) mendefinisikan etika sebagai berikut, etika adalah salah satu cabang filsafat yang mendalami pertanyaan tentang moralitas, mulai dari dasar bahasa yang dipakai, ontologi, dan hakikat pengetahuan terhadap etika atau moral.

Lebih lanjut, Sagala (2010:10) mengatakan bahwa tiap orang mempunyai *ethosnya* yaitu suatu sikap batin yang sesuai dengan norma-norma etik. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, yaitu pada diri seseorang maupun baik pada suatu masyarakat atau kelompok

masyarakat. Etika bersumber pada norma-norma yang berlaku. Sumber yang paling mendasar adalah agama, sebagai sumber keyakinan yang paling asasi, filsafat hidup, budaya masyarakat, disiplin keilmuan dan profesi. Jadi etika membantu manusia atau seseorang untuk bertindak yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Apabila seseorang atau dosen dapat mendalami etika didalam kegiatan sehari-harinya sehingga akan terbentuk etika kerja yang tinggi, berperilaku baik serta berani mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab. Orang dapat memainkan banyak peran yang diharapkan dalam kehidupan termasuk karyawan atau dosen atau pimpinan pada tempat kerjanya masing-masing. Begitu pula Tasmara (2000:14) mengatakan etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya berdampak atau berpengaruh pada kinerja yang tinggi pula dimana rutinitas menjadi tidak membosankan dan tetap eksis pada pekerjaan.

Sementara etika menurut Colquitt, LePine, Wasson (2009:219) menyatakan "*Ethics reflects the degree to which the behavior of an authority are in accordance with generally accepted moral norms. When employees perceive high levels of ethics, they believe that things are being done the way they "should be" or "ought to be" done*". (Dapat diartikan etika mencerminkan derajat kearah mana perilaku seseorang pemegang otoritas yang sesuai dengan norma moral secara umum. Ketika karyawan merasa pada level etika tinggi, mereka meyakini bahwa hal-hal yang dilakukan itulah yang benar).

Selanjutnya Shaw & Barry dalam Pace (2005:547) ada lima makna tentang pedoman etika bagi orang-orang yang bekerja dalam organisasi yaitu:(1) *Memberi andil kepada orang lain bila masuk akal untuk melakukan hal ini dan menghindari akibat-akibat yang membahayakan orang lain*. Prinsip ini merupakan aturan utama untuk meminta pada setiap orang bertanggung jawab atas pengaruh perilaku perorangan terhadap orang lain terlepas dari kemungkinan pengaruhnya terhadap diri sendiri atau terhadap organisasi; (2) *Mematuhi kesepakatan dan perjanjian yang melebihi kesopanan dan aturan* . Bila kita membuat kesepakatan dengan orang lain atau organisasi letakkanlah pemenuhan perjanjian pada prioritas utama; (3) *Jangan hanya mematuhi hukuman dan menghindari keputusan dan tindakan yang tidak pantas*. Jelas bahwa dari sisi etika juga sebagai aturan umum, dimana orang-orang harus mematuhi hukum; (4) *Mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang sesuai dengan tuntutan moral dasar*. Tuntutan moral merupakan aturan etis yang diterapkan secara umum; (5) *Memelihara reputasi dan nama baik setiap orang*. Reputasi seseorang, nama baiknya merupakan etika seseorang dalam organisasi.

Ajaran Islam yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadits sebagai pedoman yang bersifat universal sebagaimana yang dikemukakan Rusydi(1999:100) menggariskan norma-norma etika dalam bekerja dan berusaha sebagai berikut:

- 1) Niat yang baik, karena niat sangat menentukan terhadap nilai suatu kerja, maka niat harus betul-betul tulus dan ikhlas. Maksudnya niat bekerja harus didasarkan "karena Allah". Bila niat ditujukan karena Allah, maka akan memiliki dimensi ibadah, yang tentunya akan mendapat imbalan pahala dari Allah SWT, di samping imbalan materi sebagai hasil kerjanya;
- 2) Tidak melalaikan kewajibannya kepada Allah SWT. Sebagai makhluk Tuhan yang diberikan kesempurnaan ciptaan, manusia mempunyai seperangkat kewajiban kepada Allah SWT dalam bentuk

ibadah, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan manusia tidak sampai melalaikan ibadah kepada Allah. Hal ini sejalan dengan seruan Allah dalam Al Qur'an dalam Surat Al- Jum'ah ayat 9 sebagaiberikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ٩

Artinya : Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.

Ayat tersebut menegaskan betapa pentingnya pelaksanaan Sholat Jumat dibanding aktivitas usaha. Bila adzan berkumandang maka aktivitas jual beli dan pekerjaan lainnya harus dihentikan untuk sementara. Hal ini berarti bahwa dalam bekerja, selalu mengindahkan norma-norma yang telah digariskan Allah SWT, batas mana yang boleh dan mana yang tidak boleh dikerjakan;

3) Suka sama suka antara pihak-pihak yang bersangkutan. Etika ini didasarkan pada firman Allah dalam

Al Qur'an , Surat An-Nisa ayat 29 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبُطْلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ٢٩

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu

Etika suka sama suka ini merupakan satu isyarat bahwa betapa pentingnya hubungan yang harmonis antara pedagang dengan pembeli, antara produsen dengan konsumen, antara buruh dengan majikan dan antarabawahan dengan atasan karena kedua belah pihak itu saling membutuhkan (interdependensi). Dalam etika suka sama suka juga tersirat adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia dalam arti yang luas. Secara sederhana, hak-hak pekerja harus mendapat perlindungan, kompetisi dalam setiap kehidupan dan profesi memang diakui dalam Islam, tetapi harus dengan cara yang sehat (fair), yang intinya tidak mengorbankan hak dan kepentingan orang lain;

4) Dilandasi akhlak dan mental yang baik. Setiap aktivitas atau pekerjaan yang islami harus dilandasi oleh akhlak yang mulia, karena itu para pekerja atau pegawai, pedagang ataupun pekerjaan lainnya harus mempunyai akhlak dan sikap mental yang baik.

Dari uraian dan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa etika kerja merupakan tatanan atau pola tingkah laku atau perilaku seseorang untuk berbuat atau bertindak baik sesuai dengan aturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu kegiatan atau tempat atau wadah atau organisasi untuk dapat diterima oleh lingkungannya agar tercapai tujuan yang dikehendaki. Etika yang dimaksud yaitu etika berperilaku di tempat kerja yang meliputi: disiplin, jujur, tanggung jawab, berperilaku baik, memotivasi, dan mengikuti norma-norma atau aturan-aturan yang berlaku.

B. Penelitian Yang Relevan

Amiruddin (2012) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, dengan $t_{hitung} = 4,979 > t_{tabel} = 1,671$. Sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah 9,49%.

Sunardi (2003) dengan judul Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri se Kota Samarinda menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi kepala sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien $r_{y1} = 0,52$; terdapat hubungan positif antara motivasi kerja (X_2) dengan Kepuasan (Y) dengan koefisien $r_{y2} = 0,50$; terdapat hubungan positif antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y) dengan koefisien $r_{y1,2} = 0,56$. Hasil penelitian tersebut memberi implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dengan cara memperbaiki pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan meningkatkan motivasi kerja.

Wihanta (2005) yang meneliti Pengaruh Konsep Diri dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di kabupaten Sumedang. Temuan penelitian sebagai berikut: Konsep diri dalam kategori cukup (40,22%), iklim organisasi kategori cukup (40,47%) dan kepuasan kerja guru kategori lemah (39,86) dari skor ideal. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara (1) Konsep diri terhadap kepuasan kerja guru sebesar 65,61% dengan persamaan regresi Y.

C. Kerangka Berfikir

1. Hubungan Antara Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Supervisi Kepala Sekolah merupakan sarana bagi kepala sekolah untuk melakukan pembinaan/bimbingan terhadap guru mengenai hasil kegiatan guru dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, diharapkan supervisi akademik kepala sekolah akan membawa dampak positif bagi perkembangan kegiatan guru sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Guru mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dengan perbedaan latar belakang pendidikan, guru juga mempunyai kemampuan, inisiatif dan motivasi mengajar yang berbeda pula. Dengan perbedaan-perbedaan tersebut, masing-masing guru memiliki tujuan dan peran serta yang berbeda dalam menjalankan tugasnya. Dengan kemampuan profesional yang dimiliki masing-masing guru berbeda akan berbeda pula tuntutan imbalan ekonomi yang berbeda pula. Jika kepala sekolah dapat menerapkan tipe supervisi yang dapat meningkatkan kualitas mengajar guru dan dengan diimbangi dengan penghargaan yang memadai, maka guru dengan menjalankan tugas akan mendapat kepuasan kerja.

Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini adalah penilaian guru mengenai supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah beserta tindak lanjut hasil supervisi berupa bimbingan dan advis kepala sekolah dalam melaksanakan tugas guru sebagai pengajar. Supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah berkenaan dengan pemecahan masalah pengajaran yang dihadapi guru secara bersama-sama dan bukan mencari masalah antara kepala sekolah dengan guru. Selain membantu guru dalam memecahkan masalah pengajaran, juga masalah pribadi dan masalah profesi akan memberikan kepuasan guru dalam bekerja. Guru merasa diperhatikan dan dihargai sehingga guru akan bersikap baik terhadap organisasi sekolah dan kepala sekolah. Dengan demikian guru mempunyai penilaian positif terhadap pelaksanaan supervisi.

Dari uraian tersebut di atas, diduga terdapat hubungan yang positif antara supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, semakin baik pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah maka makin tinggi tingkat kepuasankerja guru.

2. Hubungan antara Etikakerja(X_2) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Keberhasilan dan kesuksesan kinerja dalam suatu organisasi di tentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik pimpinan maupun bawahan serta saling mendukung etika kerja sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatukebutuhan. Dimana etika kerja dapat membentuk seseorang untuk bertingkah laku sesuai dengan norma atau aturan-aturan yang berlaku di masyarakat. Etika kerja dimaksud untuk membuat orang bertindak yang baik bukan sebaliknya untuk membuat orang bertindak seenaknya saja, dengan etika dapat membentengi diri dengan perilaku-perilaku yang baik dan di terima oleh lingkungan organisasi berdasarkan tindakan yang rasional dan pertimbangan yang baik. Karena etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yaitu pada diri sendiri maupun masyarakat atau kelompok.

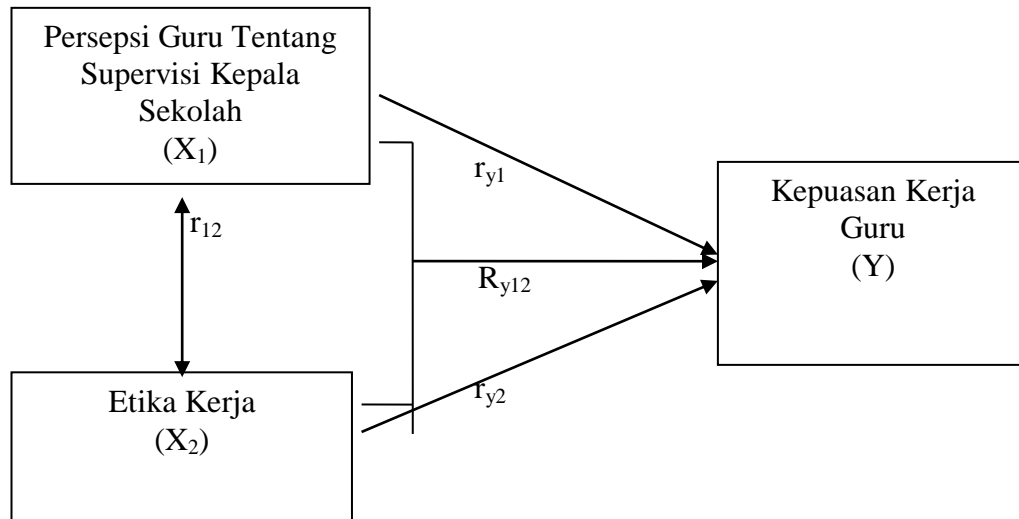
Etika kerja adalah keyakinan pribadi guru mengenai apakah suatu perilaku, tindakan, atau keputusan adalah benar atau salah. Perilaku yang etis perilaku yang sesuai dengan norma sosial yang diterima secara umum. Sedangkan perilaku yang tidak etis perilaku yang tidak sesuai dengan norma yang diterima secara umum. Bila etika kerja guru baik di dalam lingkungan organisasinya maka akan dapat mencerminkan padakepuasan dan kinerja guru akan baik pula dan saling mendukung dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru di madrasah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan madrasah secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari uraian tersebut di atas, diduga terdapat hubungan yang positif antara etikakerjadengan kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, semakin baik etikakerjamaka makin tinggi tingkat kepuasan kerja guru.

3. Hubungan antara Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Etikakerja(X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tanggapan guru atas supervisi yang dilaksanakanoleh kepala sekolahmerupakan penilaian yang diberikan guru terhadap kepala sekolah terhadap perlakuan kepada dirinya. Perlakuan kepala sekolah dalam supervisi dapat berdampak positif dan dapat berdampak negatif. Cara-cara atau teknik-teknik pendekatan dalam melakukan supervisi akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajaran secara tepat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Dengan demikian kepuasan kerja guru merupakan salah satu ukuran keberhasilan dalam bekerja yang dapat dilihat pada dimensi kedisiplinan, kualitas, kuantitas dan sikap guru. Kepuasan kerja guru ditunjukkan dengan rasa tanggung jawabnya kepada beban profesionalisme yang diembannya. Indikasi meningkatnya kepuasan kerja guru adalah dengan meningkatnya tanggapan guru terhadap supervisi kepala sekolah.

Selain persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, etikakerjayang baik akan menyebabkan semua personil sekolah merasakan pentingnya atauran dan moral dalam mencapai madrasah yang efektif. Pada saat guru merasakan bahwa mereka menjadi bagian penting dalam organisasi dan menyadari pentingnya kebersamaan dalam mencapai tujuan madrasah, guru akan merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, diduga terdapat hubungan positif antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan etikakerjasecara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di madrasah rayon MAN 3 Stabat KabupatenLangkat. Keterkaitan ketiga variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Model Paradigma Penelitian

Keterangan:

1. r_{y1} adalah koefisien korelasi antara variabel Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)
2. r_{y2} adalah koefisien korelasi antara variabel Etika kerja (X_2) dengan variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)
3. R_{y12} adalah koefisien korelasi ganda antara variabel Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan variabel Etika kerja (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang Supervisi kepala sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru.
- 2 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etikakerjadengan Kepuasan kerja guru.
- 3 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja guru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di empat madrasah di Rayon MAN 3 Stabat KabupatenLangkat. Waktu penelitian direncanakandari awal bulan Desembersampai dengan akhir bulanFebruari 2019.Kegiatan dimulai dari persiapan penelitian, mengajukan proposal, uji coba instrumen penelitian, pengumpulan data dilanjutkan dengan analisis data dan diakhiri dengan pembuatan laporan hasil penelitian.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi studi korelatif. Menurut Arikunto (2010:313) penelitian korelatif dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian dengan kajian korelatif akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas yaitu Persepsi guru tentang Supervisi kepala sekolah (X_1), dan Etika kerja (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja guru (Y).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru pada madrasah Rayon MAN 3 Stabat KabupatenLangkat sebanyak 128 orang.

2. Sampel

Menentukan jumlah sampel dilakukan dengan mengacu pada Tabel Krejcie – Morgan yaitu 128, maka dalam hal ini jumlah sampel adalah 97 orang guru.Tabel Krejcie secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1: Ukuran Untuk Sampel Random Yang Diperlukan Atas Suatu Populasi N Kasus, Sehingga Persentase Sampel $P \pm 0,5$ Dari Persentase Populasi P Dengan Tingkat Keyakinan Sebesar 95 %.

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	310	175	2200	327
60	52	320	181	2400	331
65	56	340	186	2600	335
70	59	360	191	2800	338
75	63	380	196	3000	341
80	66	400	201	3500	346

85	70	420	205	4000	351
90	73	440	210	4500	354
95	76	460	214	5000	357
100	80	480	217	6000	361
110	86	500	226	7000	364
120	92	550	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	750000	382
210	136	1100	285	100000	384

Keterangan :

N = Penentuan Besar Populasi Sampel

S = Penentuan Besarnya Sampel

Dari hasil perhitungan yang telah dilaksanakan diperoleh perwakilan dari masing-masing subpopulasi sebagai sampel penelitian merupakan hasil pembulatan dari masing-masing sub-populasinya. Dengan demikian populasi yang berjumlah 128 orang dengan sub-populasi mewakili tiap-tiap sub populasi menghasilkan sampel yang representatif sebanyak 97 orang dan sampel ini diambil secara acak.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, dua variabel bebas, yaitu Persepsi guru tentang Supervisi kepala sekolah (X_1) dan Etika kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja guru (Y). Ketiga variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Guru (Variabel Y)

Kepuasan kerja guru adalah refleksi perasaan seseorang yang menyenangkan tentang pekerjaannya berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi/sekolah tempat kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut: (a) gaji dan tunjangan; (b) penghargaan; (c) jaminan sosial; (d) hubungan dengan atasan; (e) hubungan dengan rekan sekerja; (f) hasil pekerjaan; (g) kondisi kerja yang mendukung; (h) pengembangan potensi diri.

2. Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (Variabel X_1)

Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah adalah penilaian guru tentang layanan berupa bantuan dan bimbingan terhadap guru dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan keterampilan guru melakukan kegiatan belajar mengajar, dengan indikator, yaitu : (a) program dan jadwal supervisi; (b) tujuan supervisi; (c) hubungan guru dengan supervisor; (d) bimbingan dalam supervisi; (e) prosedur pelaksanaan supervisi; (f) bantuan dalam pemecahan masalah; (g) Hasil dan tindak lanjut supervisi.

3. Etika Kerja (Variabel X_2)

Etika kerja merupakan tatanan atau pola tingkah laku atau perilaku seseorang untuk berbuat atau bertindak baik sesuai dengan aturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu kegiatan atau tempat

atau wadah atau organisasi untuk dapat diterima oleh lingkungannya agar tercapai tujuan yang dikehendaki. Etika yang dimaksud yaitu etika berperilaku di tempat kerja yang diukur dengan menggunakan indikator meliputi :(a) disiplin, (b) jujur, (c) tanggung jawab, (d) berperilaku baik, (e) memotivasi, dan (f) mengikuti norma-norma atau aturan-aturan yang berlaku.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Penyusunan Instrumen

Untuk pengumpulan data penelitian digunakan teknik non tes yaitu angket skala linkert dari setiap variabel yang dirancang sesuai dengan indikator untuk setiap variabel yaitu kepuasan kerja guru, supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi. Masing-masing angket terdapat sebanyak 32 butir pertanyaan. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dapat dilihat pada tabel 3.2. sebagai berikut:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No Item	Jlh butir
Kepuasan Kerja Guru (Y)	1. Kebebasan bekerja secara mandiri	1, 2, 28	3
	2. gaji dan tunjangan	9, 10, 24	3
	3. Penghargaan	21, 26, 27	3
	4. Jaminan sosial	8, 22, 29	3
	5. Hubungan dengan atasan	3, 6, 13, 20, 31	5
	6. Hubungan dengan rekan sekerja	4, 14, 16, 19	4
	7. Hasil pekerjaan	15, 17, 23	4
	8. Kondisi kerja yang mendukung	5, 18, 25, 30	3
	9. Pengembangan potensi diri.	7, 11, 12	3
Supervisi Kepala Sekolah (X ₁)	1. Program dan jadwal supervisi	1, 2, 3, 13	4
	2. Tujuan supervisi		
	3. Hubungan guru dengan supervisor	4, 15, 18, 19, 20	5
		12, 16, 17, 24	4
	4. Bimbingan dalam supervisi		
	5. Prosedur pelaksanaan supervisi	21, 22, 23, 26, 31, 32	6
		5, 6, 7, 8, 11, 14	6
6. Bantuan dalam pemecahan masalah	9, 10, 27	3	
7. Hasil dan tindak lanjut supervisi.	25, 28, 29, 30	4	

Etika kerja (X ₂)	1. Disiplin	1,2,3,4,5	5
	2. Jujur	6,7,8,9,10,11,12	7
	3. Tanggungjawab	13,14,15	3
	4. Berperilaku	16,17,18,19,20,21	6
	5. Memotivasi	22,23,24,25,26,27	11
	6. Mengikuti norma-norma atau aturan-aturan yang berlaku	28,29,30,31,32 33,34,35	3

2. Skala Pengukuran

Berdasarkan indikator masing-masing variabel disusun kuesioner berupa pernyataan yang harus diisi oleh responden dengan skala linkert. Bentuk instrumen penelitian dirancang dengan (empat) pilihan (*option*) untuk variabel kepuasan kerja guru dengan alternatif jawabannya : SP (sangat puas), P (puas), KP (kurang puas) dan TP (tidak puas), sedangkan variabel supervisi kepala sekolah dan variabel etika kerja alternatif jawabannya: SL (selalu), SR (sering), KD (kadang-kadang), TP (tidak pernah). Untuk pernyataan yang positif diberi bobot penilaian: 4, 3, 2 dan 1, sedang untuk pernyataan yang negatif diberi bobot skor: 1, 2, 3 dan 4.

F. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur (kesahihan) dan sejauh mana suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda (keterhandalan) dengan taraf kepercayaan 5% sekaligus mengetahui sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan. Prosedur pelaksanaan uji coba instrumen adalah penentuan responden uji coba, pelaksanaan ujicoba dan analisis butir instrumen penelitian.

1. Penentuan Responden Uji Coba Instrumen, yaitu Uji coba instrumen dilakukan terhadap guru yang tidak terpilih menjadi sampel penelitian.
2. Pelaksanaan Uji Coba Instrumen, yaitu pelaksanaan uji coba instrumen dengan cara memberikan angket/kuesioner kepada responden uji coba yang tidak terpilih menjadi sampel penelitian.
3. Analisis Butir Instrumen Penelitian

Setelah uji coba butir instrumen penelitian dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis hasil uji coba butir instrumen penelitian. Analisis dilakukan untuk melihat apakah butir-butir instrumen penelitian telah mempunyai tingkat validitas (kesahihan) dan tingkat reliabilitas (kehandalan) pada setiap butir instrumen penelitian dalam setiap variabel. Butir instrumen penelitian yang tidak valid dan tidak reliabel pada setiap variabel tidak akan dipakai dan akan dibuang.

1. Uji Coba Validitas Instrumen

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan butir instrumen yang dipakai dalam penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk penghitungan tingkat validitas adalah teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan : r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

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

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali skor butir item dengan skor total

Kriteria Penerimaan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak valid pada $\alpha = 0,05$.

2. Uji Coba Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara internal dan eksternal. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan secara internal dengan menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach.

Reliabilitas angket ditentukan dengan menggunakan rumus Koefisien *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = banyaknya soal

$\sum \sigma^2$ = jumlah varians item

σ_t^2 = varians total

Nilai r_{11} yang diperoleh dibandingkan dengan kriteria interpretasi koefisien korelasi yang terdapat pada tabel berikut (Sugiyono, 2007:231) berikut.

Tabel. 3.3. Kriteria Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Nilai r_{11}	Interpretasi
0.800 - 1.00	Sangat Tinggi
0.600 - 0.800	Tinggi
0.400 - 0.600	Cukup

0.200 - 0.400	Rendah
0.000 - 0.200	Sangat Rendah

G. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi)

Sebelum melaksanakan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis untuk mengetahui normalitas dan kelinearan pada setiap data variabel. Untuk persyaratan analisis data pada setiap data variabel penelitian, maka dilakukan uji normalitas serta uji kelinearan dan keberartian garis regresi.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran populasi berdistribusi normal atau tidak, adanya uji normalitas dilakukan dengan *Kormogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian apabila nilai *absolut* atau nilai tertinggi dari :

$D_{hitung} \geq D_{tabel}$ Tidak berdistribusi Normal

$D_{hitung} < D_{tabel}$ Berdistribusi Normal

berdistribusi normal pada taraf signifikan 5%.

b. Uji Homoginitas

Uji homoginitas diperlukan untuk melihat apakah data kelompok populasi yang diperoleh memiliki variansi yang homogen atau tidak. Salah satu teknik untuk menguji homoginitas menurut Usman dan Akbar (2008) yaitu *Uji Barlett*. Homogenitas data yang diuji adalah Y atas X_1 dan Y atas X_2 . Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$, maka varian homogen, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. χ^2_{hitung} dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = (n-1) \left[B - \sum db \log S_i^2 \right]$$

Dimana :

$$B = \left(\sum db \right) \log S^2$$

$$\sum db \cdot S_i^2$$

$$S^2 = \frac{\quad}{\quad}$$

$$\sum db$$

c. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi sederhana pada variabel penelitian maka dilaksanakan dengan menghitung F_{hitung} . Uji linieritas regresi digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = RJK_{(TC)} : RJK_{(E)}$$

$RJK_{(TC)}$ dihitung dengan rumus $RJK_{(TC)} = JK_{(TC)} : k-2$ dan $RJK_{(E)}$ dihitung dengan rumus $RJK_{(E)} = JK_{(E)} : n - k$. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dengan persamaan regresi $Y = a + b X$. Nilai a dan b dicari dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Untuk menguji keberartian arah regresi (b), maka $F_{hit\ reg}$ dibandingkan dengan F_{tabel} . Jika $F_{hit\ reg} > F_{tabel}$, maka koefisien arah regresi berarti. $F_{hit\ reg}$ diperoleh dari hasil bagi RJK_{reg} dengan RJK_{res}

d. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Uji Independensi variabel penelitian untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas tidak memiliki hubungan yang berarti dan dapat dinyatakan masing-masing variabel bebas atau independen, dengan menggunakan analisis Korelasi *Product Moment*.

2. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis. Pengujian hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi sederhana, sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi dan regresi ganda. Rincian analisis tersebut adalah sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y) dan variabel etika kerja (X_2) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y).

b. Analisis Korelasi Regresi Ganda

Analisis korelasi regresi ganda dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1) dan variabel etikakerja(X_2) secara bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja guru (Y).

c. Analisa Korelasi Parsial

Analisis determinasi dan koefisien korelasi Parsial kedua variabel bebas dengan variabel terikat, untuk melihat hubungan murni jika salah satu variabel bebasnya dikendalikan. Untuk melengkapi penelitian ini, selain dilakukan pengujian-pengujian seperti yang telah diuraikan di atas, juga dilakukan analisis determinasi dan koefisien korelasi parsial dari dua variabel bebas dengan variabel terikat. Maksud dilaksanakannya analisis determinasi adalah mencari seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

a. Hipotesis pertama

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

b. Hipotesis kedua

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

c. Hipotesis ketiga

$$H_0 : \rho_{y12} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y21} > 0$$

Keterangan :

H_0 : Hipotesis nol

H_a : Hipotesis alternatif

ρ_{y1} : Koefisien korelasi antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

ρ_{y2} : Koefisien korelasi antara etikakerjadengan kepuasan kerja guru.

ρ_{y21} : Koefisien korelasi ganda antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan etikakerjadengan kepuasan kerja guru.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini data yang diambil ada tiga variabel yaitu: Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1), Etika kerja (X_2) dan Kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan pengolahan data akan diuraikan berturut-turut tentang diskripsi data, tingkat kecenderungan masing-masing variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

A. Deskripsi Data Penelitian

1. Variabel Kepuasan kerja guru (Y)

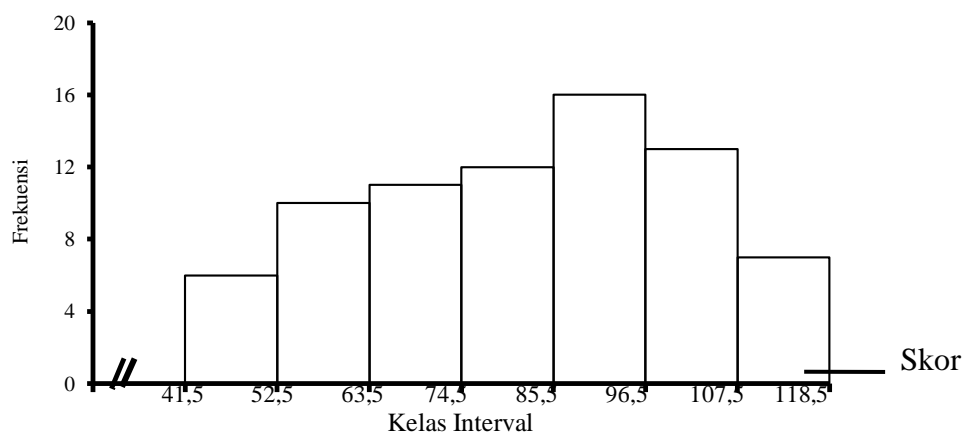
Berdasarkan data skor variabel Kepuasan kerja guru yang terkumpul, menyebar dari skor 42 sampai 117, dengan Modus (M_o) = 91,786; Median (M_e) = 84,469; Mean (M) = 81,387; dan Standard Deviasi (SD) = 20,007. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.1. Sedangkan gambar histogram dari data variabel Kepuasan kerja guru dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Guru (Y)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	42 – 52	6	8,000 %
2	53 – 63	10	13,333 %
3	64 – 74	11	14,667 %
4	75 – 85	12	16,000 %
5	86 – 96	16	21,333 %
6	97 – 107	13	17,333 %
7	108 – 118	7	9,333 %
Jumlah		75	100,000 %

Tabel 4.1 di atas diperoleh bahwa sebanyak 12 responden (16,000%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 27 responden (36,000%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 36 responden (48,000%) berada di atas rata-rata.

Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1 Histogram Skor Kepuasan kerja guru (Y)

2. Variabel Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

Berdasarkan data skor variabel Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah yang terkumpul, menyebar dari skor 44 sampai 117, dengan Modus (M_o) = 90,885; Median (M_e) = 85,474; Mean (M) = 82,480; dan Standard Deviasi (SD) = 17,215. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.2 Sedangkan gambar histogram dari data variabel Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dapat dilihat pada Gambar 4.2.

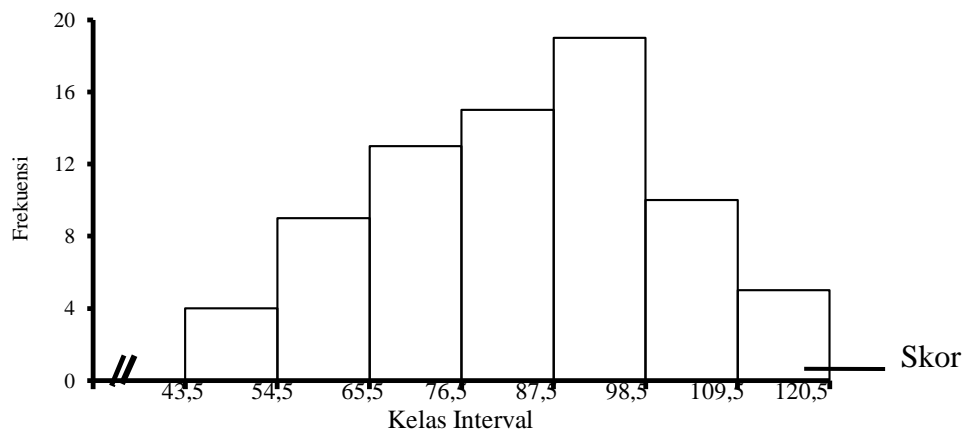
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	44 – 54	4	5,333 %
2	55 – 65	9	12,000 %
3	66 – 76	13	17,333 %
4	77 – 87	15	20,000 %
5	88 – 98	19	25,333 %
6	99 – 109	10	13,333 %
7	110 – 120	5	6,667 %
Jumlah		75	100,000 %

Tabel 4.2 di atas diperoleh bahwa sebanyak 15 responden (20,000%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 26 responden (34,667%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 34 responden (45,333%) berada di atas rata-rata.

Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2 Histogram Skor Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1)



3. Variabel Etika kerja (X_2)

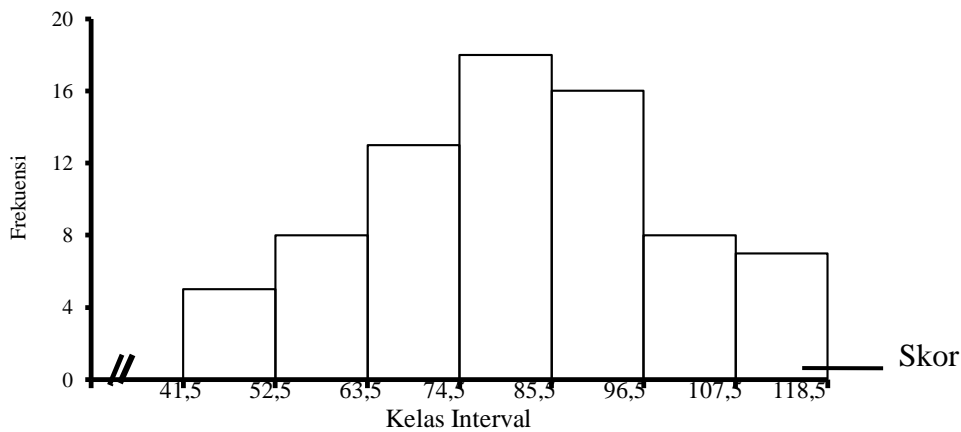
Berdasarkan data skor variabel Etika kerja yang terkumpul, menyebar dari skor 42 sampai 117, dengan Modus (M_o) = 91,357; Median (M_e) = 90,528; Mean (M) = 81,440; dan Standard Deviasi (SD) = 18,484. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.3 Sedangkan gambar histogram dari data variabel Etika kerja dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Etika Kerja (X_2)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif
1	42 – 52	5	6,667 %
2	53 – 63	8	10,667 %
3	64 – 74	13	17,333 %
4	75 – 85	18	24,000 %
5	86 – 96	16	21,333 %
6	97 – 107	8	10,667 %
7	108 – 118	7	9,333 %
Jumlah		75	100,000 %

Tabel 4.3 di atas diperoleh bahwa sebanyak 18 responden (24,000%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 26 responden (34,667%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 31 responden (41,333%) berada di atas rata-rata.

Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel Etika kerja dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3. Histogram Skor Etika Kerja (X₂)

B. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

1. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Kepuasan Kerja Guru (Y)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan Kepuasan kerja guru terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: $M_i = 77,500$ dan $SD_i = 15,500$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 54,250	10	13,333 %	Kurang
54,250 – 77,500	20	26,667 %	Rendah
77,500 – 100,750	29	38,667 %	Sedang
> 100,750	16	21,333 %	Tinggi
Jumlah	75	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 4.4 diperoleh tingkat kecenderungan Kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 29 responden (38,667%).

2. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (Mi) dan Standard Deviasi ideal (SDi) yaitu: $M_i = 75,000$ dan $SD_i = 15,000$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Tingkat Kecenderungan Variabel Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 54,250	4	5,333 %	Kurang
54,250 – 77,500	21	28,000 %	Rendah
77,500 – 100,750	34	45,333 %	Sedang
> 100,750	16	21,333 %	Tinggi
Jumlah	75	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh tingkat kecenderungan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 34 responden (45,333%).

3. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Etika Kerja (X_2)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan Etika Kerja terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 75,000$ dan $SD_i = 15,000$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Tingkat Kecenderungan Variabel Etika Kerja (X_2)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 54,250	5	6,667 %	Kurang
54,250 – 77,500	23	30,667 %	Rendah
77,500 – 100,750	33	44,000 %	Sedang
> 100,750	14	18,667 %	Tinggi
Jumlah	75	100,000 %	

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh tingkat kecenderungan Etika kerja termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 33 responden (44,000%).

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Kelinearitas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang merupakan syarat untuk menggunakan teknik statistik dan analisis regresi, maka yang diperhatikan atau di uji adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu: persepsi tentang supervisi kepala sekolah dan etika kerja dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yang diduga dapat mempengaruhi variabel terikat. Oleh karena itu ada dua persamaan regresi yang perlu diuji kelinearitas dan keberartiannya masing-masing variabel Y atas X_1 dan Y atas X_2 .

Berikut ini pada Tabel 4.7 disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi kompetensi profesionalitas guru (Y) atas Persepsi

guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1) diperoleh persamaan regresi Y atas X_1 , yaitu: $\hat{Y} = 38,675 + 0,518 X_1$.

Tabel 4.7 Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_1

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_0	F_t ($\alpha=5\%$)
Total	75				
Regresi (a)	1	496784,213	496784,213		
Regresi (b/a)	1	5960,481	5960,481	18,085	3,96
Residu (S)	73	24059,306	329,580		
Tuna Cocok (TC)	35	13952,722	398,649		
Galat (G)	38	10106,583	265,963	1,499	1,71

Dari Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa F_{tabel} dengan db (35:38) pada taraf signifikan 5% adalah 1,71 sedangkan F_0 yang diperoleh adalah 1,499. Ternyata $F_0 < F_t$ ($1,499 < 1,71$) sehingga persamaan regresi $\hat{Y} = 38,675 + 0,518 X_1$ adalah linier pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{tabel} dengan dk (1:73) pada taraf signifikan 5% adalah 3,96 sedangkan F_{hitung} yang diperoleh adalah 18,085. Ternyata $F_0 > F_t$ ($18,085 > 3,96$) sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas X_1 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 5%. Bentuk hubungan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru melalui persamaan $\hat{Y} = 38,675 + 0,518 X_1$.

Berikut ini pada Tabel 4.8 disajikan ringkasan analisis varians yang menguji kelinearitas dan keberartian persamaan regresi persepsi tentang supervise kepala sekolah (Y) atas Etika kerja (X_2). Perhitungan selengkapnya terdapat pada Lampiran 17 diperoleh persamaan regresi Y atas X_2 , yaitu: $\hat{Y} = 35,200 + 0,567 X_2$.

Tabel 4.8 Ringkasan Analisis Varians Untuk Persamaan Y atas X_2

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_0	F_t ($\alpha=5\%$)
Total	75				
Regresi (a)	1	496784,213	496784,213		
Regresi (b/a)	1	8241,572	8241,572	27,626	3,96
Residu (S)	73	21778,215	298,332		
Tuna Cocok (TC)	37	12941,315	349,765		
Galat (G)	36	8836,900	245,469	1,425	1,72

Dari Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa F_{tabel} dengan db (37:36) pada taraf signifikan 5% adalah 3,96 sedangkan F_0 yang diperoleh adalah 27,626. Ternyata $F_0 < F_t$ ($27,626 < 3,96$) sehingga persamaan regresi $\hat{Y} = 35,200 + 0,567 X_2$ adalah linier pada taraf signifikan 5%. Selanjutnya untuk uji keberartian persamaan regresi, F_{tabel} dengan dk (1:73) pada taraf signifikan 5% adalah 3,96 sedangkan F_{hitung} yang diperoleh adalah 27,626. Ternyata $F_0 > F_t$ ($27,626 > 3,96$) sehingga persamaan regresi tersebut adalah berarti, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah persamaan regresi Y atas X_2 mempunyai hubungan yang linier dan berarti pada taraf signifikan 5%. Bentuk hubungan antara Persepsi tentang supervise kepala sekolah atas Etika kerja tergambar melalui persamaan $\hat{Y} = 35,200 + 0,567 X_2$.

2. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Dalam pengujian analisis statistik untuk menguji hipotesis maka diadakan uji normalitas dan kelinieran data setiap variabel penelitian untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya asumsi distribusi normalitas data tiap variabel penelitian. Adapun tujuan diadakan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian tiap variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors. Syarat normal dipenuhi apabila $L_0 < L_{\text{tabel}}$. Dalam penelitian ini ditetapkan taraf signifikansi 5%. Normal atau tidaknya data ditentukan dengan mengkonsultasikan harga L_0 yang diperoleh dengan L_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Berikut disajikan hasil analisis dari variabel penelitian yang mana perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 8.

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian

No	Uraian	N	L_0	L_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Status
1.	Y atas X_1	75	0,071	0,102	Normal
2.	Y atas X_2	75	0,101	0,102	Normal

Pada Tabel 4.9 di atas diperoleh bahwa $L_0 < L_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kepuasan kerja guru atas Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah adalah berdistribusi normal dan kepuasan kerja guru atas Etika kerja adalah berdistribusi normal.

3. Uji Homogenitas

Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Barlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan dikurangi 1. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan homogenitas untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	dk - 1	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
1.	Kepuasan kerja guru (Y) berdasarkan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1)	37	30,988	53,8
2.	Kepuasan kerja guru (Y) berdasarkan Etika kerja (X_2)	35	33,449	43,8

Uji homogenitas data variabel kepuasan kerja guru berdasarkan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $30,988 < 53,8$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 38 - 1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja guru berdasarkan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah adalah homogen.

Uji homogenitas data variabel kepuasan kerja guru berdasarkan Etika kerja diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $33,449 < 43,8$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk = 36 - 1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel kepuasan kerja guru berdasarkan Etika kerja adalah homogen.

4. Uji Kolinieritas dan Keberartian Regresi Ganda

Uji linieritas dan keberartian ganda dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dan analisis regresi ganda diperoleh koefisien regresi ganda adalah $b_1 = 0,405$, $b_2 = 0,470$, dan $b_3 = 0,262$ sedangkan konstanta regresi $a = -10,559$ sehingga persamaan $\hat{Y} = -10,559 + 0,405 X_1 + 0,470 X_2$. Untuk menguji keberartian regresi linier ganda digunakan statistik F. Harga F yang diperoleh terdapat pada Tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda

Sumber Varians	dk	JK	Fo	Ft $\alpha = 0,05$
Total	75	30019,787		
Regresi	3	11481,550	14,658	2,65
Sisa	72	18538,237		

Dari daftar distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ ($dk = 3:72$) = 2,65 jadi dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,658 > 2,65$) sehingga dapat disimpulkan regresi linier ganda Y atas X_1 dan X_2 adalah bersifat nyata dan berarti.

5. Uji Independen antara Variabel Bebas

Dari perhitungan uji independen variabel X_1 dengan X_2 diperoleh besar korelasi $r_{X_1X_2} = 0,154$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227. Dengan demikian harga $r_{X_1X_2} < r_{tabel}$ ($0,154 < 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{X_1X_2} = 0,154$ diperoleh $t_{hitung} = 1,328$. Harga t_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,328 < 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti dan signifikan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan etika kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 adalah independen (bebas).

D. Uji Hipotesis Penelitian

1. Hubungan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan Kepuasan kerja guru

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,446$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227. Dengan demikian harga $r_{X_1Y} > r_{tabel}$ ($0,446 > 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{X_1Y} = 0,446$ diperoleh $t_{hitung} = 4,253$. Harga t_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,253 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 22.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,421$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227. Dengan demikian harga $r_{y_1,23} > r_{tabel}$ ($0,421 > 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y_1,23} = 0,421$ diperoleh $t_{hitung} = 6,118$. Harga t_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,118 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, dengan variabel Etika kerja dikontrol.

2. Hubungan antara Etika kerja dengan Kepuasan kerja guru

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,524$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227. Dengan demikian harga $r_{X_2Y} > r_{tabel}$ ($0,524 > 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{X_2Y} = 0,524$ diperoleh $t_{hitung} = 5,256$. Harga t_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,256 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etika kerja dengan kepuasan kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,499$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227. Dengan demikian harga $r_{y2,13} > r_{tabel}$ ($0,499 > 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2,1} = 0,499$ diperoleh $t_{hitung} = 8,390$. Harga t_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,67. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,390 > 1,67$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etika kerja dengan kepuasan kerja guru, dengan variabel Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dikontrol.

3. Hubungan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja dengan Kepuasan kerja guru

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y diperoleh koefisien korelasi $R_{y(123)} = 0,383$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227. Dengan demikian harga $R_{y(123)} > r_{tabel}$ ($0,383 > 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga $R_{y(123)} = 0,383$ diperoleh $F_{hitung} = 14,658$. Harga F_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,65. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,658 > 2,65$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya.

E. Pembahasan Penelitian

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa secara umum Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah tergolong kategori sedang, etika kerja tergolong kategori sedang dan Kepuasan kerja guru tergolong kategori sedang.

Dari analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan Kepuasan kerja guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_1 dengan Y ($r_{X_1Y} = 0,446$). Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 0,227. Dengan $r_{X_1Y} = 0,446$ diperoleh $t_{hitung} = 4,253$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 1,67. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y1,23} = 0,421$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 0,227. Dengan $r_{y1,23} = 0,421$ diperoleh $t_{hitung} = 6,118$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 1,67. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan Kepuasan kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar sumbangan relatif yang diberikan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan Kepuasan kerja guru adalah sebesar 40,55%, sedangkan besar sumbangan efektif yang diberikan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan Kepuasan kerja guru adalah sebesar 15,51%.

Berdasarkan analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru, di mana semakin positif persepsi guru akan supervisi yang dilakukan kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru.

L Drake (1980: 278) yang menyebutkan bahwa supervisi adalah suatu istilah yang *sophisticated*, sebab hal ini memiliki arti yang luas, yakni identik dengan proses manajemen, administrasi, evaluasi dan akuntabilitas atau berbagai aktivitas serta kreatifitas yang berhubungan dengan pengelolaan kelembagaan pada lingkungan kelembagaan setingkat sekolah.

Rifa'i (1992:20) merumuskan istilah supervisi merupakan pengawasan profesional, sebab hal ini di samping bersifat lebih spesifik juga melakukan pengamatan terhadap kegiatan akademik yang mendasarkan pada kemampuan ilmiah, dan pendekatannya pun bukan lagi pengawasan manajemen biasa, tetapi lebih bersifat menuntut kemampuan profesional yang demokratis dan humanistik oleh para pengawas pendidikan. Pidarta (1986:23) berpendapat bahwa supervisi adalah suatu proses pengembangan kompetensi guru secara maksimum sesuai dengan tingkat kemampuannya sehingga mencapai tingkat efisiensi kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, Sergiovanni (1993:41) menegaskan bahwa supervisi merupakan serangkaian kegiatan yang dapat membantu guru untuk mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar, maka menilai performansi guru dalam mengelola belajar mengajar merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya.

Sementara itu, Subari (1994:32) menyatakan bahwa supervisi bukan merupakan usaha pengarahan yang membentuk pribadi guru yang sesuai dengan kehendak supervisor, tetapi melalui kegiatan supervisi. Seseorang dapat membantu guru agar mereka bisa berkembang menjadi individu yang berkualitas dan sesuai dengan kodratnya. Selanjutnya, dinyatakan bahwa dalam kegiatan supervisi, pendidikan bukan hanya profesi guru yang berkembang, tetapi juga pribadinya. Dalam kegiatan supervisi, pendidikan tidak mencari kesalahan guru, tetapi membantu mereka agar dapat mengetahui masalah yang dihadapi dan bagaimana menuntaskannya.

Ringkasnya supervisi merupakan proses pembinaan warga sekolah yang diberikan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisien kerja mereka serta produktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara terus-menerus.

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sangatlah penting demi kemajuan sekolah yang dipimpinya. Sebagai seorang pemimpin, seorang kepala sekolah harus mempunyai pengaruh yang kuat di kalangan guru-guru dan seluruh warga sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah juga harus ditunjang dengan kemampuan manajemen yang bagus pula. Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang pemimpin ditunjukkan dengan melibatkan guru dalam setiap kegiatan; mengadakan rapat untuk menyusun rencana atau kebijakan pendidikan bersama guru; memberikan tugas atau perintah yang jelas kepada guru; memberi bantuan/masukan dan kritik membangun kepada guru; berusaha untuk selalu melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah, dan selalu menjalin kerja sama dengan lingkungan sekitar. Rencana pendidikan dilakukan dan ditujukan tentu saja untuk mencapai tujuan yang

diharapkan bersama yaitu keberhasilan sekolah dalam mendidik siswa dan mengembangkan profesionalitas guru.

Sebagai supervisor, kepala sekolah harus mengetahui, memahami dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan bersama. Aktivitas kepala sekolah sebagai supervisor ditunjukkan dengan mengawasi proses kegiatan belajar mengajar; memberi masukan, saran atau kritik yang membangun mengenai perlakuan guru terhadap siswa; mengawasi dan memberi penilaian terhadap pelaksanaan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru; memberi gambaran dan masukan mengenai hasil belajar guru; memberikan waktu khusus pada guru dalam pembuatan perangkat program pengajaran; memberikan kebebasan kepada guru dalam penyusunan program tahunan serta memberikan ruang bagi guru untuk mengadakan diskusi dalam rangka peningkatan profesionalisme.

Sebagai seorang supervisor, kepala sekolah akan selalu berusaha untuk membantu guru meningkatkan diri dalam bidang profesinya. Misalnya mengobservasi kelas untuk membantu guru menemukan jalan keluar kekurangan dalam proses kegiatan belajar mengajar; mendorong guru untuk meneruskan studi lanjut demi peningkatan kompetensinya; mengingatkan guru untuk selalu mengumpulkan angka kredit dan membantu guru dalam mencari inovasi-inovasi baru dalam pembaharuan pendidikan. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah secara terbuka menerima saran, masukan dan kritikan dari semua pihak. Usaha ini dilakukan untuk lebih mengetahui kebutuhan-kebutuhan untuk mempertinggi mutu pengajaran siswa, juga sebagai usaha peningkatan kemampuan profesional guru.

Dengan kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh, kepala sekolah akan memberi pengaruh yang kuat dikalangan guru. Hal ini akan tampak pada kerja guru dalam bidang perencanaan pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah akan tampak ketika ia memberikan waktu kepada guru untuk merencanakan, menyusun dan membuat perangkat program pengajaran. Misalnya; perencanaan, penyusunan dan pembuatan program tahunan, program semesteran, program mingguan, silabus, rencana persiapan pembelajaran, sistem penilaian dan lembar kerja siswa. Kepuasan kerja guru akan semakin meningkat seiring dengan kepemimpinan dan pelayanan yang diberikan oleh kepala sekolah. Hubungan harmonis antar keduanya, menimbulkan suasana yang kondusif dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan bersama. Dengan perencanaan pembelajaran yang terarah, terpadu, inovatif dan terstruktur, maka kegiatan belajar mengajar akan lebih baik dan berkembang. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, berarti ia mempunyai tanggung jawab yang besar bagi keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

Oleh karena itu keterbatasan sumber daya dan keterbatasan waktu tidaklah menjadi penghalang bagi kepala sekolah untuk terus meningkatkan kualitas supervisinya. Kepemimpinan kepala sekolah tampak ketika dalam pembuatan program/rencana pendidikan semua guru dilibatkan dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja rapat bersama tersebut. Hal ini juga akan tampak ketika kepala sekolah menjalin kerja sama dengan lingkungan sekitar untuk memajukan dan mempertinggi mutu pengajaran dan pendidikan sekolah.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memberikan perintah yang jelas maka keberhasilan sekolah akan tercapai. Kepala sekolah juga tidak akan segan untuk menegur, memberikan kritik dan masukan kepada guru. Sebagai supervisor, kepala sekolah harus memberikan kebebasan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah bukan diktator, yang mengharuskan guru menjalankan strategi pembelajaran sesuai keinginan kepala sekolah. Masing-masing guru mempunyai karakteristik masing-masing, jadi dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kekurangan dan kelemahan guru lalu dianalisis, penilaian terhadap guru selanjutnya diolah, disimpulkan untuk kemudian dicarikan jalan keluar atas permasalahan tersebut.

Sebagai pembina dan pelayan, kepala sekolah akan selalu menyempatkan diri untuk mengobservasi kelas maupun guru yang mengajar. Observasi dilakukan kepala sekolah untuk menilai keberhasilan guru dalam mengelola kelas. Kepala sekolah juga harus memberikan saran, masukan dan kritik yang membangun guru. Misalnya dalam hal kegiatan belajar-mengajar, pembuatan media ajar/alat peraga, dan tindak lanjut dari penilaian terhadap peserta didik. Sebagai pelayan kepala sekolah harus berusaha melengkapi alat-alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengajaran. Kepala sekolah juga harus menyediakan waktu khusus untuk menanggapi, memberi masukan dan kritik yang membangun para guru supaya guru-guru merasa diperhatikan, lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Oliva (1984:19-20) juga menjelaskan terkait peran seorang pengawas atau *supervisor* pendidikan, yaitu sebagai: *coordinator, consultant, group leader* dan *evaluator*. Supervisor harus mampu mengkoordinasikan *programs, groups, materials, and reports* yang berkaitan dengan sekolah dan para guru. Supervisor juga harus mampu berperan sebagai konsultan dalam manajemen sekolah, pengembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan pengembangan staf. Ia harus melayani kepala sekolah dan guru, baik secara kelompok maupun individual. Ada kalanya supervisor harus berperan sebagai pemimpin kelompok, dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum, pembelajaran atau manajemen sekolah secara umum.

Gregorio (1966:132) mengemukakan bahwa ada lima fungsi utama supervisi, yaitu: sebagai inspeksi, penelitian, pelatihan, bimbingan dan penilaian. Fungsi inspeksi antara lain berperan dalam mempelajari keadaan dan kondisi sekolah, dan pada lembaga terkait, maka tugas seorang supervisor antara lain berperan dalam melakukan penelitian mengenai keadaan sekolah secara keseluruhan baik pada guru, siswa, kurikulum tujuan belajar maupun metode mengajar, dan sasaran inspeksi adalah menemukan permasalahan dengan cara melakukan observasi, interview, angket, pertemuan-pertemuan dan daftar isian. Fungsi penelitian adalah mencari jalan keluar dari permasalahan yang berhubungan sedang dihadapi, dan penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, yakni merumuskan masalah yang akan diteliti, mengumpulkan data, mengolah data, dan melakukan analisa guna menarik suatu kesimpulan atas apa yang berkembang dalam menyusun strategi keluar dari permasalahan diatas. Fungsi pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan keterampilan guru/kepala sekolah dalam suatu bidang. Dalam pelatihan diperkenalkan kepada guru cara-cara baru yang lebih sesuai dalam melaksanakan suatu proses pembelajaran, dan jenis pelatihan yang dapat dipergunakan antara lain melalui demonstrasi mengajar, workshop, seminar, observasi, individual dan *group conference*, serta kunjungan supervisi.

Fungsi bimbingan sendiri diartikan sebagai usaha untuk mendorong guru baik secara perorangan maupun kelompok agar mereka mau melakukan berbagai perbaikan dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan bimbingan dilakukan dengan cara membangkitkan kemauan, memberi semangat, mengarahkan dan merangsang untuk melakukan percobaan, serta membantu menerapkan sebuah prosedur mengajar yang baru. Sementara fungsi penilaian adalah untuk mengukur tingkat kemajuan yang diinginkan, seberapa besar telah dicapai dan penilaian ini dilakukan dengan berbagai cara seperti test, penetapan standar, penilaian kemajuan belajar siswa, melihat perkembangan hasil penilaian sekolah serta prosedur lain yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Kegiatan supervisi ini baik yang dilaksanakan pengawas maupun kepala sekolah pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni: supervisi akademis, dan supervisi manajerial. Supervisi akademis menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Sementara itu, supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan pada aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran.

Esensi dari supervisi manajerial adalah berupa kegiatan pemantauan, pembina- an dan pengawasan terhadap kepala sekolah dan seluruh elemen sekolah lainnya di dalam mengelola, mengadministrasikan dan melaksanakan seluruh aktivitas sekolah, sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan sekolah serta memenuhi standar pendidikan pendidikan nasional.

Jadi esensi supervisi manajerial adalah pemantauan dan pembinaan terhadap pengelolaan dan administrasi sekolah. Dengan demikian fokus supervisi ini ditujukan pada pelaksanaan bidang garapan manajemen sekolah, yang antara lain meliputi: (a) manajemen kurikulum dan pembelajaran, (b) kesiswaan, (c) sarana dan prasarana, (d) ketenagaan, (e) keuangan, (f) hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (g) layanan khusus. Dalam melakukan supervisi terhadap hal-hal di atas, pengawas sekaligus juga dituntut melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan standar nasional pendidikan yang meliputi delapan komponen, yaitu: (a) standar isi, (b) standar kompetensi lulusan, (c) standar proses, (d) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (e) standar sarana dan prasarana, (f) standar pengelolaan, (g) standar pembiayaan, dan (h) standar penilaian. Tujuan supervisi terhadap kedelapan aspek tersebut adalah agar sekolah terakreditasi dengan baik dan dapat memenuhi standar nasional pendidikan.

Salah satu fokus penting lainnya dalam dalam supervisi manajerial oleh pengawas terhadap sekolah, adalah berkaitan pengelolaan atau manajemen sekolah. Sebagaimana diketahui dalam dasa wara terakhir telah dikembangkan wacana manajemen berbasis sekolah (MBS), sebagai bentuk paradigma baru pengelolaan dari sentralisasi ke desentralisasi yang memberikan otonomi kepada pihak sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat (Danim, 2006: 4) Pengawas dituntut dapat menjelaskan sekaligus mengintroduksi model inovasi manajemen ini sesuai dengan konteks sosial budaya serta kondisi internal masing-masing sekolah.

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

Hasil penelitian ini juga selaras dengan pendapat Sahertian (2004: 56), bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru bertujuan untuk memelihara (*maintain*) atau mengubah pelaksanaan kegiatan di sekolah yang langsung berpengaruh terhadap proses mengajar guru dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa. Guru yang disupervisi akan mendapatkan pengalaman mengajar sesuai arahan supervisor. Sehingga, guru mendapat pengalaman baru di dalam mengajar yang sesuai dengan instruksi supervisor. Pengalaman dan pengetahuan teknik mengajar ini akan meningkatkan pelayanan guru terhadap siswa. Ketika guru merasa mampu memberikan layanan terbaik bagi siswa, dengan teknik dan metode mengajar yang telah disupervisi, maka guru akan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Secara teoritis pun, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Burhanuddin (2004: 102), bahwa supervisi adalah pembinaan yang

diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Semakin cakap seorang pemimpin dalam membantu kendala guru maka akan meningkatkan persepsi guru tersebut terhadap figur kepemimpinan menjadi lebih baik lagi, yang akan dengan sendirinya gurupun akan merasa senang dan puas dipimpin oleh seorang pimpinan yang cakap dan tanggap akan segala permasalahan yang ada dalam ruang lingkup sekolah.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aisyah A.R. dkk (1996) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan ini disarankan agar kepala sekolah memelihara hubungan yang harmonis dengan guru-guru, melakukan pertemuan, mengawasi, membimbing secara langsung dalam memecahkan masalah guru yang ada kaitannya dengan tugasnya dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar.

Penelitian ini ditunjang oleh hasil penelitian dianggap relevan, diantaranya adalah hasil penelitian yang dilaksanakan Djauharudin (2006) dalam penelitiannya menemukan bahwa Pelaksanaan Supervisi mempunyai kontribusi yang signifikan dengan Prestasi Kerja Guru dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 34%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Pelaksanaan Supervisi sebesar 34% dapat diprediksi dalam meningkatkan Prestasi Kerja Guru.

Hasil penelitian Nenti (2012) dalam penelitian ini menyimpulkan pelaksanaan supervisi manajerial pengawas sekolah mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kompetensi guru dalam merencanakan pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Aceh Tamiang pada taraf signifikansi 5 % dengan koefisien korelasi sebesar 0,304. Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kompetensi guru dalam merencanakan pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Aceh Tamiang pada taraf signifikansi 5 % dengan koefisien korelasi sebesar 0,408. Pelaksanaan supervisi manajerial pengawas sekolah dan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan kompetensi guru dalam merencanakan pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Aceh Tamiang pada taraf signifikansi 5%. Hubungan yang berarti tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,441.

Ditemukan pula hubungan yang positif dan berarti antara variabel Etika kerja dengan Kepuasan kerja guru. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi sederhana antara X_2 dengan Y (r_{X_2Y}) = 0,524. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 0,227. Dengan $r_{X_2Y} = 0,524$ diperoleh $t_{hitung} = 5,256$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 1,67. Kemudian dari hasil perhitungan dengan korelasi parsial diperoleh $r_{y_2,13} = 0,499$. Hasil ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 0,227. Dengan $r_{y_2,13} = 0,499$ diperoleh $t_{hitung} = 8,390$. Hasil ini dikonsultasikan dengan t_{tabel} dengan $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% = 1,67. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Etika kerja dengan Kepuasan kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar sumbangan relatif yang diberikan Etika kerja dengan

kepuasan kerja guru adalah sebesar 59,45%, sedangkan besar sumbangan efektif yang diberikan Etika kerja dengan Kepuasan kerja guru adalah sebesar 22,74%.

Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Keraf (1993:20) dikatakan bahwa etika adalah sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia, baik secara pribadi maupun sebagai kelompok. Artinya dengan adanya etika seseorang menjadi mengerti bagaimana bertindak berdasarkan alasan yang rasional dan pertimbangan yang baik. Pentingnya etika dalam bekerja sangat mempengaruhi kepuasan maupun kinerjanya, karena dengan adanya etika kerja yang baik dari seorang guru maka yang bersangkutan akan memahami apa yang harus dia lakukan sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional dan tentunya menjadi pedoman bagi guru untuk berhubungan dengan baik dengan pekerjaannya maupun orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya karena etika kerja membantu guru atau siapapun untuk bertindak yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan.

Etika kerja adalah keyakinan pribadi seseorang mengenai apakah suatu perilaku, tindakan, atau keputusan adalah benar atau salah. Untuk semakin mengoptimalkan kepuasan kerja guru salah satunya adalah dengan memiliki etika kerja yang baik. Bila etika kerja seseorang baik di dalam lingkungan organisasinya maka akan dapat mencerminkan pada kepuasan dan kinerja seseorang begitupula dengan sebaliknya. Etika kerja selalu berhubungan erat dengan kebiasaan hidup yang baik, yaitu berbuat baik pada diri sendiri atau pada orang lain maupun pada sekelompok masyarakat atau di dalam organisasi.

Dalam Islam, Etika kerja menurut Asifudin (2004:94) diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun etos kerja yang Islami. Konsep etika kerja Islam memiliki asal-usul dari Alquran dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad saw. (Hidayat dan Wijaya, 2017:53) yang bersabda bahwa “kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorang pun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya”. Di dalam Alquran Allah Swt. berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Katakanlah, “Bekerjalah kalian niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu serta rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepadamu apa yang telah kalian kerjakan” (QS. al-Taubah/9: 105).

Karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep: (1) kerja merupakan penjabaran akidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Terkait dengan akidah dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja Islami secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama

dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasannya untuk mendekatkan diri serta memperoleh ridha Allah seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena dia yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai dengan firman Allah:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهٌُ وَاحِدٌ ۚ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: *Katakanlah: "Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan Yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya". (QS. al-Kahf/18:110).*

Guru yang beretika adalah guru yang mengenal tentang dirinya yaitu,dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk/dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu terus menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiamkannya atau malah menyalakannya. Sikap yang harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan untuk mengenal diri dan kehendak untuk memurnikan keguruannya. Mau belajar dengan meluangkan waktu untuk menjadi guru. Seorang guru yang tidak bersedia belajar, tidak mungkin kerasan, puas dan bangga menjadi guru. Kerasan dan kebanggaan atas keguruannya adalah langkah untuk menjadi guru yang professional.

Guru yang beretika akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Guru yang baik hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara dan agamanya. Guru yang baik mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif.

Tanggung jawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan normal diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang prilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan moral. Menurut Kasmir (2005:86) adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum yaitu: (1) Sikap dan Perilaku; (2) Penampilan; (3) Cara Berpakaian; (4) Cara Berbicara; (5) Gerak-gerik; dan (6) Cara Bertanya.

Etika memegang peranan yang sangat penting dalam hidup/bertingkah laku salah satunya saat melakukan pekerjaan atau bekerja. Salah satu kunci sukses dalam karir adalah memiliki etika yang baik, karena kedudukan etika itu berada paling tinggi diatas skill maupun kecerdasan. Berikut

ini adalah etika-etika yang harus dimiliki jika ingin sukses dalam karir: (1) Tanggung jawab, dalam menjalankan pekerjaan harus tanggung jawab terhadap apa yang diembannya; (2) Menjaga integritas, integritas ini berhubungan dengan kepercayaan, kepercayaan berhubungan dengan tanggung jawab. Semakin banyak tanggung jawab yang diemban dan diselesaikan maka integritas / tingkat kepercayaan orang terhadap kita akan semakin tinggi; (3) Obyektifitas, dalam melakukan pekerjaan kita harus profesional dan objektif supaya hasil yang didapat itu maksimal; dan (4) Kerahasiaan, setiap pekerjaan pasti punya rahasia yang tidak boleh publik/orang lain tahu. karena itulah kita harus bisa menjaga kerahasiaan kantor dengan baik.

Temuan ini juga semakin diperkuat dengan adanya penelitian dilakukan oleh Hidayat (2009) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Karyawan CV. Sukoharjo), dimana hasilnya menemukan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sukoharjo.

Otto Iskandar (2002), dalam penelitiannya terkait dengan *Etos Kerja, Motivasi, dan Sikap Inovatif Terhadap Produktivitas Petani*. Menemukan bahwa etos kerja, motivasi, dan sikap inovatif terhadap produktivitas petani. Dari hasil penelitian diperoleh sikap inovatif mempunyai hubungan yang positif dengan produktivitas sebesar 17%. Prima Utama Wardoyo Putro (2018: 116-125) menemukan bahwa etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada sikap terhadap perubahan organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi juga berpengaruh pada kinerja guru. Variabel sikap terhadap perubahan organisasi tidak memediasi hubungan antara variabel etika kerja Islam pada kinerja dan tidak memediasi antara komitmen organisasi pada kinerja.

Alwiyah (2016) dalam penelitiannya tentang *Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)* menyimpulkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima dan pada dasarnya sesuai dengan pernyataan Yousef. Variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* dipengaruhi karena individu menginginkan, variabel *normative commitment* dipengaruhi karena individu tersebut merasa mempunyai kewajiban, dan variabel *continuance commitment* dipengaruhi karena individu tersebut membutuhkan. Variabel etika kerja Islam sangat signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup. Sehingga apabila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan ada kecenderungan untuk memperbaiki kehidupan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mengarahkan sikap positif individu terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Selain itu ditemukan hubungan positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi $R_{y(123)} = 0,383$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227.

Dengan demikian harga $R_{y(123)} > r_{tabel}$ ($0,383 > 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan $R_{y(123)} = 0,383$ diperoleh $F_{hitung} = 14,658$. Harga F_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,65. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,658 > 2,65$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 61,8% terhadap Kepuasan kerja guru, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung di antaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru Rayon MAN 3 Kabupaten Langkat, sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
2. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.
3. Instrumen pengumpul data kemungkinan belum dapat mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun sebelumnya telah dilakukan validasi dan diujicobakan, serta keterbatasan peneliti dalam menyusun pernyataan instrumen, sehingga memungkinkan masih terdapat pernyataan yang belum dapat secara sempurna pada indikator penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat, artinya semakin tinggi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara etika kerja dengan kepuasan kerja guru rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat, artinya semakin tinggi etika kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara persepsi guru tentang supervise kepala sekolah dan etika kerja dengan kepuasan kerja guru rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat, artinya semakin tinggi persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan etika kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat.

B. Implikasi Penelitian

Hasil pengujian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat kecenderungan Kepuasan kerja guru termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 29 responden (38,667%). Tingkat kecenderungan Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 34 responden (45,333%). Sama halnya juga dengan etika kerja dimana berdasarkan hasil pengujian kecenderungan dalam kategori sedang, yakni sebanyak 33 responden (44,000%). Memperhatikan tingkat kecenderungan dari tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yang rata-rata dalam kategori sedang, maka masih perlu ditingkatkan pada masa yang akan datang.

Selain itu, berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi $R_{y(123)} = 0,383$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 75$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,227. Dengan demikian harga $R_{y(123)} > r_{tabel}$ ($0,383 > 0,227$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan $R_{y(123)} = 0,383$ diperoleh $F_{hitung} = 14,658$. Harga F_{tabel} untuk $N = 75$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,65. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,658 > 2,65$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara antara Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja guru dapat diterima dan teruji kebenarannya. Dengan demikian Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan Etika kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 61,8% terhadap Kepuasan kerja guru, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Memperhatikan besaran sumbangan yang mencapai 61,8%, maka diperlukan upaya peningkatan kepuasan kerja guru dengan melakukan beberapa upaya diantaranya menumbuhkan

persepsi positif guru akan kegiatan supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah. Upaya ini dapat dilakukan dengan cara memberikan keyakinan pada guru bahwa kegiatan supervisi merupakan upaya bantuan dari kepala sekolah terkait pencapaian tugas guru secara maksimal. Upaya lain yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah meningkatkan intensitas membimbing guru, teknik supervisi yang bervariasi sesuai dengan permasalahan yang dihadapi guru, adanya prosedur dengan pemberian umpan balik, serta sikap kepala sekolah yang dapat bekerjasama dan dapat memotivasi guru sehingga menyebabkan kepuasan kerja guru meningkat. Supervisi kepala sekolah yang buruk juga akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kerjasama kepala sekolah dengan guru yang kurang baik, cara yang monoton dan tidak ada tindak lanjut akan menyebabkan kepuasan kerjanya menjadi rendah. Hubungan kerja antara guru dengan kepala sekolah dan guru dengan guru lain yang terjalin dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang harmonis akan menyebabkan guru tidak memiliki semangat kerja, tidak nyaman di dalam bekerja dan tidak menyukai pekerjaannya sehingga kepuasan kerjanya menurun. Oleh karena itu, supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan hubungan kerja guru perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, guru merasa senang di dalam bekerja dan akan senantiasa meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.

Sementara itu, terkait dengan etika kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dapat terbentuk manakala etika kerja yang dipedomani oleh guru dapat diwujudkan menjadi tatanan atau pola tingkah laku dalam berbuat atau bertindak dengan mengedepankan norma-norma atau aturan yang berlaku di sekolah, mengembangkan disiplin, jujur, tanggung jawab, berperilaku baik, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian seperti di uraikan di atas, maka untuk peningkatan Kepuasan Kerja Guru diberikan saran, yaitu:

- a) Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Langkat sebagai bahan masukan untuk melakukan perencanaan strategik yang baik dalam pengembangan dan peningkatan kualitas tenaga pendidik dengan memberi perhatian terhadap peningkatan karier, kesejahteraan guru melalui pemberian insentif yang tepat waktu dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi sehingga kepuasan kerja guru semakin meningkat yang akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan dan pembelajaran yang bermutu.
- b) Bagi Kepala Sekolah, hendaknya meningkatkan supervisi kepada para guru dengan cara memberdayakan seluruh potensi yang dimiliki para guru sehingga mereka dapat memberikan pelayanan yang optimal sebagai pendidik dengan melakukan:
 - 1) Menciptakan suasana kerja atau iklim yang kondusif maupun etika kerja sehingga para guru bergairah dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik.
 - 2) Menajalin komunikasi yang baik, antara guru dengan Kepala Sekolah, adanya kepedulian terhadap permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pengajaran di kelas.

- 3) Memberikan fasilitas yang mendukung dalam mengikuti setiap kegiatan penataran, pelatihan, dan lokakarya, yang berkaitan dengan bidang studi guna peningkatan kemampuan dan kompetensi guru.
- c) Bagi Guru, yaitu hendaknya selalu meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan kualifikasinya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan.
- d) Bagi Peneliti. Untuk penelitian Kepuasan kerja guru lebih lanjut, perlu dilakukan dengan melibatkan variabel lain di luar variabel yang diteliti, seperti pemberian insentif, kerja tim, disiplin kerja, perilaku inovatif, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AM, Rusydi, 1999. *Etos Kerja dan Etika Usaha, Perspektif Al Qur'an, Dalam Nilai Dan Makna Kerja Dalam Islam*, Jakarta: Nuansa Madani.
- Anwar dan Sagala, H.S. 2004. *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta: Uhamka Press.
- Arikunto, Suharsini. 1983. *Metode Research*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, Yusak. 2004. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danim, Sudarwan. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keith., John W. Newstrom. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, New York : McGraw-Hill.
- _____. 1997. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2000. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Gibson, James L, et al. 1995. *Organiozations*. Alih bahasa: Nunuk Adiarni, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gregorio 1966. *Supervision of Instruction*. Boston: Allyn And Bacon Inc.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya, 2017. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI.
- Holbeche, Linda. 2005. *The High Performance Organization : Creating dynamic stability and suistainble succsess*, Oxford : Elsevier Butterworth-Heinemann
- Hoy, Wayne K. Dan Cecil G. Miske. 1982. *Educational Administration*. New York: Rondo House
- Kamars, D. 2005. *Administrasi Pendidikan Teori dan Praktek*. Edisi kedua, Padang: Universitas Putra Indonesia Press.
- Keraf, Sonny, A. 1993. *Etika Bisnis Membangun Citra Bisnis Sebagai Profesi Luhur*, Yogyakarta: Kanisius.
- Komariah, A. & Triatna, C. 2008. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara/
- L. Drake. 1986. *Theory and Practice of Supervision*. New York: Dodd, Mead & Company.
- Masmuh, Abdullah. 2010. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori Dan Praktek*, Malang: UMM Press
- Mathis, Robert L and John H. Jackson 2001. *Human Resouce Management*, Penerjemah : Jimmy Sadeli, Jakarta : Salemba Empat
- Najur, M. 2012. "Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru MTs Swasta di Kabupaten Aceh Singkil". *Tesis*. Medan: Pascasarjana. Universitas Negeri Medan.
- Newstrom. John W, Keith Davis 2002. *Organization Behaviour: Human Behavior at Work-International Edition*. Singapore: McGrawHill
- Owens, Robert G. 1995. *Organizatoinal Behavior in Education*, Boston : Allyn and Bacon.
- Oliva, Peter F. 1984. *Supervision For Today's School*. New York: Longman.
- Pidarta, M. 1992. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, N. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rifa'i, M. 1992. *Pengantar Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Baru
- Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakrta: Raja Grafindo Persada.
- Rifa'i, M. 1992. *Pengantar Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Baru
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen.P. & Miquel Coulter. 2007. *Manajemen*, Edisi kedelapan, Alih Bahasa: Harry Slamet dan Ernawati Lesatari. Indonesia: Macanan Jaya Cemerlang

- Sagala, Syaiful. 2006. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat, Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima
- _____. 2007. *Disain Organisasi Pendidikan Dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Uhamka Press
- _____. 2010. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Suipervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*. Jakarta: Renika Cipta.
- Sahertian, Piet A. dan Ida Aleida Sahertian. 2004. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti, 2000. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Steers, Richard, M. 1980. *Evektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Suryana, Adang. 2009. *Metode dan Teknik Supervisi*. Jakarta: P4TK.
- Usman, H. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yukl. 1992. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Penerjemah Muh. Shobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta

INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada : Yth. Bapak/Ibu Guru Rayon MAN 3 Stabat

Di

Tempat.

Dengan hormat, Semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat. Disela-sela kesibukan kerja, saya mohon Bapak/Ibu berkenana menjawab instrumen berupa pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, supervisi kepala sekolah dan etika kerja. Adapun tujuan penyebaran angket ini adalah untuk mengumpulkan data sehubungan dengan penelitian saya yang berjudul “Hubungan Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Rayon MAN 3 Stabat”.

Saya berharap Bapak/Ibu dapaat memberikan jawaban apa adanya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan tidak ada sangkut pautnya dengan jabatan, kepangkatan Bapak/Ibu serta tidak akan dikaitkan dengan penilaian tentang kepala sekolah. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat menentukan hasil penelitian ini. Demikian saya sampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Jeffri Hamdani Ritonga

A. Petunjuk Pengisian Angket

Angket ini terdiri atas tiga kolom, yaitu kolom nomor, pernyataan dan pilihan jawaban. Jawaban setiap butir pernyataan sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia, dengan memberikan tanda Check List (√) pada kolom jawaban tersebut. Untuk angket Kepuasan Kerja Guru pilihannya ada 4 yaitu: SP (sangat puas), P (puas), KP (kurang puas) TP (tidak puas). Untuk angket Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah dan angket Etika kerja pilihannya ada 4 yaitu: SL (selalu), SR (sering), KD (kadang-kadang), TP (tidak pernah).

B. Contoh Pengisian Angket

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
0	Kepala sekolah berusaha menilai loyalitas setiap guru	√			

Berarti kepala sekolah selalu berusaha menilai loyalitas setiap guru.

Bila Bapak/Ibu keliru memilihnya, maka untuk membetulkannya berilah tanda sama dengan (=) pada pilihan pertama, dan berikan tanda check list (√) pengganti pada pilihan lain.

C. Angket

Angket Kepuasan Kerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SP	P	KP	TP
1	Kebebasan dalam melaksanakan tugas mengajar.				
2	Kebebasan melaksanakan kegiatan di sekolah di luar jam mengajar				
3	Bagaimana hubungannya komunikasi dengan kepala sekolah				
4	Bagaimana hubungannya komunikasi dengan rekan-rekan guru				
5	Bagaimana tanggapan Anda terhadap jumlah jam mengajar yang diberikan				
6	Ada tugas-tugas yang seharusnya saya mampu mengerjakannya, tetapi kepala sekolah tidak mempercayakannya kepada saya				
7	Kemampuan yang saya miliki di bidang keterampilan ekstra mis. dalam bidang seni dan olah raga dibatasi oleh kepala sekolah				
8	Bagaimana Komite sekolah memberikan penilaian terhadap kemampuan Anda dalam mengajar				
9	Bagaimana menurut Anda gaji yang diterima dari Sekolah				
10	Bagaimana menurut Anda pemberian insentif di luar gaji setiap bulannya				
11	Setiap awal tahun pelajaran, kepala sekolah melakukan penyegaran untuk jabatan wakil kepala sekolah dan ketua program studi.				
12	Bagaimana pendapat Saudara tentang kesempatan untuk menjadi wakil kepala sekolah atau ketua program studi				
13	Bagaimana tanggapan Kepala sekolah terhadap tindakan Anda jika mengeluarkan siswa yang mengganggu ketenangan belajar di kelas				
14	Bagaimana pendapat Rekan-rekan Saudara jika saudara memutuskan untuk tidak meluluskan salah seorang siswa pada mata pelajaran yang Saudara ajarkan				
15	Bagaimana tanggapan Kepala sekolah jika Anda memutuskan sesuatu yang berkenaan dengan disiplin siswa tanpa persetujuannya				
16	Bagaimana bantuan dari rekan guru terhadap siswa yang bermasalah di kelas				
17	Bagaimana kerjasamanya dengan rekan guru jika Anda mengalami masalah terhadap tugas yang tidak mampu diselesaikan				

18	Bagaimana kerjasama komponen sekolah dalam melaksanakan kegiatan di sekolah?				
19	Bagaimana pendapat Saudara tentang kerjasama dengan rekan-rekan di sekolah				
20	Bagaimana Kepala sekolah mengajak Saudara dalam kerja kelompok				
21	Bagaimana pendapat Saudara jika Kepala sekolah memberikan hadiah finansial kepada Saudara ketika Saudara berprestasi				
22	Bagaimana pendapat Saudara pada saat kepala sekolah memberikan pernyataan bahwa guru telah melaksanakan tugas dengan baik				
23	Bagaimana penilaian rekan-rekan terhadap prestasi yang saudara capai				
24	Bagaimana pendapat Saudara dengan insentif yang Saudara terima setiap bulan				
25	Bagaimana kesesuaian tugas yang saudara terima dengan disiplin ilmu yang Saudara miliki				
26	Bagaimana penilaian Kepala Sekolah dalam DP3 Saudara sesuai dengan prestasi kerja Saudara				
27	Bagaimana pendapat Saudara dengan profesi guru yang Saudara jalani				
28	Bagaimana kebebasan guru mempergunakan fasilitas sekolah dalam melaksanakan pembelajaran				
29	Bagaimana jaminan keselamatan kerja dalam menjalankan tugas di sekolah				
30	Bagaimana pendapat Saudara dengan fasilitas pembelajaran yang disediakan oleh sekolah				
31	Bagaimana pendapat Saudara tindakan Kepala sekolah kepada guru yang sering tidak masuk sekolah				

Angket Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Kepala sekolah pada tahun ajaran baru memasukkan kegiatan supervisi kepala sekolah dalam program kerja sekolah.				
2	Kepala sekolah membuat program supervisi secara terperinci untuk semua guru.				
3	Jadwal kegiatan supervisi kepala sekolah disosialisasikan kepada guru.				
4	Guru melakukan evaluasi diri tentang kelemahan atau kekurangannya dalam mengajar.				
5	Guru menyiapkan perangkat mengajar dan menyerahkan kepada Kepala Sekolah sebelum pelaksanaan supervisi.				
6	Kepala sekolah melaksanakan supervisi kepada guru di kelas.				
7	Sebelum kepala sekolah melaksanakan supervisi pembelajaran di kelas terlebih dahulu melihat perangkat pembelajaran (silabus, RPP dan program semester).				
8	Sebelum pelaksanaan supervisi kelas guru, kepala sekolah mengadakan kesepakatan tentang ketrampilan yang akan disupervisi.				
9	Kepala Sekolah memberitahu kepada guru mengenai temuan-temuan selama melakukan supervisi di kelas.				
10	Kepala Sekolah memberikan pengarahannya kepada guru dari temuan-temuan selama supervisi di kelas.				
11	Dalam pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah memfokuskan supervisi pada ketrampilan yang telah disepakati pada pertemuan awal.				
12	Kepala Sekolah dalam melaksanakan supervisi dengan etika yang baik dan sopan.				
13	Kepala Sekolah menyiapkan instrumen sebelum melakukan supervisi di kelas.				
14	Kepala Sekolah melakukan supervisi di kelas dengan cara mengisi instrumen dengan observasi.				
15	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan RPP yang telah disusun.				
16	Supaya kelihatan sukses dalam mengajar sebelum disupervisi oleh Kepala Sekolah				

	guru terlebih dahulu merekayasa kegiatan pembelajaran dengan siswa.				
17	Guru merasa gugup dan canggung dalam mengajar apabila disupervisi oleh Kepala Sekolah.				
18	Guru menerima kritikan dan saran dari hasil kegiatan supervisi kelas oleh Kepala Sekolah.				
19	Guru menilai bimbingan dan arahan dari Kepala Sekolah sangat jelas dan berkualitas.				
20	Bimbingan yang diberikan Kepala Sekolah dapat meningkatkan ketrampilan mengajar guru.				
21	Guru mengikuti bimbingan ketrampilan mengajar yang dilaksanakan sebagai tindak lanjut hasil supervisi Kepala Sekolah.				
22	Kepala Sekolah memberi motivasi kepada guru untuk menjadikan hasil supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan hasil kerja.				
23	Guru mendapat bimbingan dari Kepala Sekolah setelah pelaksanaan supervisi.				
24	Kepala sekolah terbuka dalam memberikan pendapat mengenai hasil supervisi kepada guru yang disupervisi.				
25	Kepala sekolah memberikan reward kepada guru yang berprestasi dalam pelaksanaan pembelajaran.				
26	Setelah pelaksanaan supervisi Kepala Sekolah, guru yang merasa kurang terampil dalam mengajar meminta bimbingan kepada Kepala Sekolah.				
27	Guru tidak menyadari kekurangan dan kelemahannya dalam mengajar meskipun ada catatan penilaian dari Kepala Sekolah.				
28	Laporan hasil supervisi ditindaklanjuti dengan mengundang nara sumber untuk melakukan diklat pada materi ketrampilan guru yang rendah.				
29	Guru menilai bahwa kegiatan supervisi Kepala Sekolah bertujuan untuk mencari kesalahan guru				
30	Guru bebas berkonsultasi dengan Kepala Sekolah tentang hasil supervisi.				

Angket Etika Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1	Saya patuh terhadap peraturan sekolah				
2	Saya taat terhadap jadwal pembelajaran.				
3	Saya mematuhi jadwal pelajaran di kelas.				
4	Saya mengikuti kegiatan upacara bendera.				
5	Saya menggunakan seragam pengajar dengan lengkap				
6	Jika mengalami ketidak tahuan tentang tugas, saya mengakui dan menanyakan pada rekan sejawat				
7	Saya berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik				
8	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik				
9	Saya mengakui kesalahan pekerjaan				
10	Apabila ada kesan yang melukai perasaan guru lain, saya akan segera minta maaf				
11	Saya terlebih dahulu menyelesaikan tugas sekolah baru kemudian menyelesaikan kepentingan pribadi				
12	Saya merasa keberhasilan siswa adalah tanggung jawab guru				
13	Saya melaporkan hasil evaluasi siswa secara berkala kepada kepala sekolah				
14	Saya tampil mengajar dengan penuh percaya diri.				
15	Saya bersikap toleran terhadap siswa dalam pembelajaran.				
16	Saya bersikap kooperatif terhadap siswa.				
17	Saya bersikap terbuka terhadap kritikan dari siswa				
18	Saya bersikap sebagai teladan yang patut dicontoh siswa				
19	Saya menunjukkan integritas dalam menjalankan tugasnya.				
20	Untuk tercapainya prestasi yang lebih baik saya meningkatkan disiplin mengajar				
21	Saya memanfaatkan waktu luang untuk berusaha meningkatkan pengetahuan				
22	Saya suka pada tugas-tugas yang menuntut ide-ide atau gagasan yang baru				
23	Untuk mengatasi kekurangan saya dalam melaksanakan tugas, saya membaca buku-buku yang berhubungan dengan tugas atau sharing dengan teman atau orang lain yang berkompeten dengan tugas yang akan saya laksanakan				
24	Saya tidak bangga meskipun kinerja saya baik menurut kepala sekolah				
25	Dalam melakukan pengajaran yang sifatnya rutin, saya akan mencari cara				

	yang bervariasi agar tidak membosankan dalam melaksanakan tugas tersebut				
26	Kurangnya informasi tentang tugas yang akan saya lakukan membuat saya tidak bergairah dalam melaksanakan tugas tersebut				
27	Saya berusaha mengajar lebih baik dari teman guru yang lain				
28	Berusaha memaafkan rekan guru yang terlibat konflik dengan guru lain				
29	Lebih mengutamakan kerjasama daripada bekerja secara sendiri di sekolah				
30	Mendukung keputusan kepala sekolah walaupun bila tidak sesuai dengan keinginan saya				

Perhitungan Validitas Instrumen Angket Kepuasan Kerja Guru (Y)

Perhitungan uji validitas angket kkepuasan kerja guru menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{(N \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Sebagai contoh perhitungan koefisien korelasi antara nomor 1 dengan skor total sebagai berikut:

N = 30	$\Sigma X^2 = 354$
$\Sigma X = 102$	$\Sigma Y^2 = 363291$
$\Sigma Y = 3269$	$\Sigma XY = 11217$

$$r_{XY} = \frac{(30 \times 11217) - (102 \times 3269)}{\sqrt{[(30 \times 354) - 102^2] \times [(30 \times 363291) - 3269^2]}} = 0,454$$

Besar r_{hitung} untuk butir 1 (0,454) di atas dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk N = 30 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Dikarenakan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,454 > 0,361), maka butir angket nomor 1 dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari butir angket lainnya, yang memberikan hasil seperti pada Tabel berikut.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Perhitungan Validitas Angket Kepuasan kerja guru (Y)

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,454	0,361	Valid
2	0,454	0,361	Valid
3	0,463	0,361	Valid
4	0,583	0,361	Valid
5	0,416	0,361	Valid
6	0,662	0,361	Valid
7	0,523	0,361	Valid
8	0,423	0,361	Valid
9	0,509	0,361	Valid
10	0,542	0,361	Valid
11	0,576	0,361	Valid
12	0,038	0,361	Tidak Valid
13	0,346	0,361	Tidak Valid
14	0,593	0,361	Valid
15	0,299	0,361	Tidak Valid
16	0,668	0,361	Valid
17	0,672	0,361	Valid
18	0,476	0,361	Valid
19	0,508	0,361	Valid
20	0,534	0,361	Valid
21	0,609	0,361	Valid
22	0,407	0,361	Valid
23	0,369	0,361	Valid
24	0,154	0,361	Tidak Valid
25	0,636	0,361	Valid
26	0,554	0,361	Valid
27	0,186	0,361	Tidak Valid
28	0,686	0,361	Valid
29	0,613	0,361	Valid
30	0,576	0,361	Valid
31	0,476	0,361	Valid
32	0,549	0,361	Valid
33	0,423	0,361	Valid
34	0,509	0,361	Valid
35	0,636	0,361	Valid
36	0,454	0,361	Valid

Lampiran 3

Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Kepuasan Kerja Guru (Y)

Perhitungan menggunakan Alpha berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket kepuasan kerja guru untuk butir 1 diperoleh:

$$N = 30$$

$$\sum X = 102$$

$$\sum X^2 = 354$$

$$\sigma_i^2 = \frac{354 - \frac{(102)^2}{30}}{30} = 0,240$$

Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari varians butir angket lainnya seperti yang disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 12 Ringkasan Hasil Perhitungan Varians Butir
Angket Kepuasan Kerja Guru (Y)

No. Butir	Varians butir
1	0,240
2	1,032
3	1,062
4	0,832
5	0,356
6	0,693
7	1,032
8	0,356
9	1,312
10	0,849
11	0,739
12	1,299
13	0,343
14	0,823
15	0,316
16	0,646
17	0,716
18	1,156
19	1,032
20	0,823
21	0,899
22	0,232
23	0,512
24	0,862
25	0,716
26	0,966
27	0,529
28	0,672
29	0,693
30	0,872
31	1,156
32	1,129
33	0,356
34	1,312
35	0,716
36	1,032
Jumlah	24,961

Varians total dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket kepuasan kerja guru didapat:

$$N = 30$$

$$\sum X_t = 2791$$

$$\sum X_t^2 = 266179$$

$$\sigma_t^2 = \frac{266179 - \frac{(2791)^2}{30}}{30} = 217,432$$

Maka besar reliabilitas angket kepuasan kerja guru adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{31}{31-1} \right) \times \left(1 - \frac{24,961}{217,432} \right) = 0,922$$

Harga koefisien reliabilitas angket kepuasan kerja guru di atas kemudian dikonsultasikan terhadap indeks korelasi termaksud dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian instrumen angket kepuasan kerja guru sebanyak 31 butir dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Perhitungan Validitas Instrumen Angket Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

Perhitungan uji validitas angket Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sebagai contoh perhitungan koefisien korelasi antara nomor 1 dengan skor total sebagai berikut:

N = 30	$\sum X^2 = 306$
$\sum X = 92$	$\sum Y^2 = 371559$
$\sum Y = 3311$	$\sum XY = 10379$

$$r_{XY} = \frac{(30 \times 10379) - (92 \times 3311)}{\sqrt{[(30 \times 306) - 92^2] \times [(30 \times 371559) - 3311^2]}} = 0,589$$

Besar r_{hitung} untuk butir 1 (0,589) di atas dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk $N = 30$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Dikarenakan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,589 > 0,361), maka butir angket nomor 1 dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari butir angket lainnya, yang memberikan hasil seperti pada Tabel 25 berikut.

Tabel 13 Ringkasan Hasil Perhitungan Validitas Angket Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,589	0,361	Valid
2	0,498	0,361	Valid
3	0,410	0,361	Valid
4	0,474	0,361	Valid
5	0,381	0,361	Valid
6	0,519	0,361	Valid
7	0,520	0,361	Valid
8	0,176	0,361	Tidak Valid
9	0,706	0,361	Valid
10	0,642	0,361	Valid
11	0,469	0,361	Valid
12	0,266	0,361	Tidak Valid
13	0,407	0,361	Valid
14	0,533	0,361	Valid
15	0,698	0,361	Valid
16	0,293	0,361	Tidak Valid
17	0,612	0,361	Valid
18	0,145	0,361	Tidak Valid
19	0,448	0,361	Valid
20	0,128	0,361	Tidak Valid
21	0,398	0,361	Valid
22	0,431	0,361	Valid
23	0,566	0,361	Valid
24	0,575	0,361	Valid
25	0,480	0,361	Valid
26	0,419	0,361	Valid
27	0,500	0,361	Valid
28	0,492	0,361	Valid
29	0,695	0,361	Valid
30	0,701	0,361	Valid
31	0,436	0,361	Valid
32	0,479	0,361	Valid
33	0,066	0,361	Tidak Valid
34	0,706	0,361	Valid
35	0,410	0,361	Valid
36	0,612	0,361	Valid

Lampiran 6

Perhitungan Validitas Instrumen Angket Etika Kerja (X₂)

Perhitungan uji validitas angket Etika kerja menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sebagai contoh perhitungan koefisien korelasi antara nomor 1 dengan skor total sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} N &= 30 & \sum X^2 &= 241 \\ \sum X &= 77 & \sum Y^2 &= 365190 \\ \sum Y &= 3286 & \sum XY &= 8619 \end{array}$$

$$r_{XY} = \frac{(30 \times 8619) - (77 \times 3286)}{\sqrt{[(30 \times 241) - 77^2] \times [(30 \times 365190) - 3286^2]}} = 0,387$$

Besar r_{hitung} untuk butir 1 (0,387) di atas dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk $N = 30$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Dikarenakan hasil $r_{hitung\ 1} > r_{tabel}$ (0,387 > 0,361), maka butir angket nomor 1 dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari butir angket lainnya, yang memberikan hasil seperti pada Tabel berikut.

Tabel 15 Ringkasan Hasil Perhitungan Validitas Angket Etika Kerja (X₂)

No. Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,387	0,361	Valid
2	0,387	0,361	Valid
3	0,462	0,361	Valid
4	0,385	0,361	Valid
5	0,474	0,361	Valid
6	0,226	0,361	Tidak Valid
7	0,187	0,361	Tidak Valid
8	0,468	0,361	Valid
9	0,428	0,361	Valid
10	0,442	0,361	Valid
11	0,651	0,361	Valid
12	0,405	0,361	Valid
13	0,479	0,361	Valid
14	0,490	0,361	Valid
15	0,440	0,361	Valid
16	0,593	0,361	Valid
17	0,455	0,361	Valid
18	0,447	0,361	Valid
19	0,500	0,361	Valid
20	0,448	0,361	Valid
21	0,394	0,361	Valid
22	0,386	0,361	Valid
23	0,544	0,361	Valid
24	0,106	0,361	Tidak Valid
25	0,146	0,361	Tidak Valid
26	0,464	0,361	Valid
27	0,463	0,361	Valid
28	0,593	0,361	Valid
29	0,332	0,361	Tidak Valid
30	0,716	0,361	Valid
31	0,198	0,361	Tidak Valid
32	0,394	0,361	Valid
33	0,417	0,361	Valid
34	0,590	0,361	Valid
35	0,364	0,361	Valid
36	0,493	0,361	Valid

Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Etika Kerja (X₂)

Perhitungan menggunakan Alpha berikut:

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

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket Etika kerja untuk butir 1 diperoleh:

$$N = 30$$

$$\sum X = 77$$

$$\sum X^2 = 241$$

$$\sigma_i^2 = \frac{241 - \frac{(77)^2}{30}}{30} = 1,446$$

Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari varians butir angket lainnya seperti yang disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 16 Ringkasan Hasil Perhitungan Varians Butir
 Angket Etika Kerja (X₂)

No. Soal	Varians butir
1	1,446
2	1,112
3	0,462
4	1,262
5	0,489
6	0,796
7	0,477
8	0,743
9	0,632
10	0,366
11	0,512
12	0,467
13	1,166
14	0,512
15	0,796
16	0,427
17	0,916
18	1,173
19	1,062
20	0,623
21	0,779
22	0,493
23	1,227
24	0,806
25	0,716
26	0,757
27	0,489
28	0,672
29	0,712
30	0,872
31	0,343
32	1,373
33	1,093
34	0,662
35	0,556
36	0,690
Jumlah	23,829

Varians total dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket Etika kerja didapat:

$$N = 30$$

$$\sum X_t = 2728$$

$$\sum X_t^2 = 252674$$

$$\sigma_t^2 = \frac{252674 - \frac{(2728)^2}{30}}{30} = 153,596$$

Maka besar reliabilitas angket Etika kerja adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{30}{30-1} \right) \times \left(1 - \frac{23,829}{153,596} \right) = 0,880$$

Harga koefisien reliabilitas angket Etika kerja di atas kemudian dikonsultasikan terhadap indeks korelasi termaksud dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian instrumen angket budaya kerja sebanyak 30 butir dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Lampiran 8

Perhitungan Distribusi Frekuensi

Untuk membuat daftar distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, kita lakukan sebagai berikut:

1. Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil
2. Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut: $Bk = 1 + (3,3) \log N$
3. Menentukan panjang kelas: $P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$

Kemudian dilakukan perhitungan:

1. Modus (Mo)

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat. Menggunakan rumus:

$$Mo = b + P \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

dimana:

Mo = Modus

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas interval dengan frekuensi terbanyak

P = Panjang kelas modus

b₁ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

b₂ = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

2. Median (Me)

Menentukan letak data setelah data itu disusun menurut urutan nilainya.

$$Me = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

dimana:

Me = Median

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

P = Panjang kelas modus

N = Ukuran sampel atau banyak data

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median

f = Frekuensi kelas median

3. Rata-rata (M)

Harga rata-rata hitung mean (M) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum Xi}{N}$$

dimana:

M = Mean

$\sum x_i$ = Jumlah aljabar X

N = Jumlah responden

4. Standard Deviasi

Standard Deviasi (SD) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

SD = Standard Deviasi

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor total distribusi x

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total distribusi x

1. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Kompetensi profesional guru (Y)

$$R = 117 - 42 = 75$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 75 \\ &= 7,1 \approx 7 \end{aligned}$$

$$P = \frac{75}{7,1} = 10,4 \approx 11$$

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja guru (Y)

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	42 – 52	6	8,000 %
2	53 – 63	10	13,333 %
3	64 – 74	11	14,667 %
4	75 – 85	12	16,000 %
5	86 – 96	16	21,333 %
6	97 – 107	13	17,333 %
7	108 – 118	7	9,333 %
Jumlah		75	100,000 %

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 85,5$$

$$P = 11$$

$$b_1 = 16 - 12 = 4$$

$$b_2 = 16 - 13 = 3$$

$$Mo = 85,5 + 11 \left(\frac{4}{4+3} \right) = 91,786$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 85,5$$

$$P = 11$$

$$N = 75$$

$$F = 6 + 10 + 11 + 12 = 39$$

$$f = 16$$

$$Me = 85,5 + 11 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 75 - 39}{16} \right) = 84,469$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 75$$

$$\sum Y = 6104$$

$$M = \frac{6104}{75} = 81,387$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 75$$

$$\sum Y = 6104$$

$$\sum Y^2 = 526804$$

$$SD = \frac{1}{75} \sqrt{(75 \times 526804) - (6104)^2} = 20,007$$

2. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

$$R = 117 - 44 = 73$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 75 \\ &= 7,1 \approx 7 \end{aligned}$$

$$P = \frac{73}{7,1} = 10,2 \approx 11$$

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	44 – 54	4	5,333 %
2	55 – 65	9	12,000 %
3	66 – 76	13	17,333 %
4	77 – 87	15	20,000 %
5	88 – 98	19	25,333 %
6	99 – 109	10	13,333 %
7	110 – 120	5	6,667 %
Jumlah		75	100,000 %

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 87,5$$

$$P = 11$$

$$b_1 = 19 - 15 = 4$$

$$b_2 = 19 - 10 = 9$$

$$Mo = 87,5 + 11 \left(\frac{4}{4+9} \right) = 90,885$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 87,5$$

$$P = 11$$

$$N = 75$$

$$F = 4 + 9 + 13 + 15 = 41$$

$$f = 19$$

$$Me = 87,5 + 11 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 75 - 41}{19} \right) = 85,474$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 75$$

$$\sum Y = 6186$$

$$M = \frac{6186}{75} = 82,480$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 75$$

$$\sum Y = 6186$$

$$\sum Y^2 = 532448$$

$$SD = \frac{1}{75} \sqrt{(75 \times 532448) - (6186)^2} = 17,215$$

3. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Etika Kerja (X₂)

$$R = 117 - 42 = 75$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 75 \\ &= 7,1 \approx 7 \end{aligned}$$

$$P = \frac{75}{7,1} = 10,4 \approx 11$$

Tabel 19. Distribusi Frekuensi Etika Kerja (X₂)

No Kelas	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif
1	42 – 52	5	6,667 %
2	53 – 63	8	10,667 %
3	64 – 74	13	17,333 %
4	75 – 85	18	24,000 %
5	86 – 96	16	21,333 %
6	97 – 107	8	10,667 %
7	108 – 118	7	9,333 %
Jumlah		75	100,000 %

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 83,5$$

$$P = 11$$

$$b_1 = 18 - 13 = 5$$

$$b_2 = 18 - 16 = 2$$

$$Mo = 83,5 + 11 \left(\frac{5}{5+2} \right) = 91,357$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 83,5$$

$$P = 11$$

$$N = 75$$

$$F = 5 + 8 + 13 = 26$$

$$f = 18$$

$$Me = 83,5 + 11 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 75 - 26}{18} \right) = 90,528$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 75$$

$$\sum Y = 6108$$

$$M = \frac{6108}{75} = 81,440$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 75$$

$$\sum Y = 6108$$

$$\sum Y^2 = 523060$$

$$SD = \frac{1}{75} \sqrt{(75 \times 523060) - (6108)^2} = 18,484$$

Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian

1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

$$Mi = \frac{(31 \times 4) + (31 \times 1)}{2} = \frac{124 + 31}{2} = 77,500$$

$$SDi = \frac{(31 \times 4) - (31 \times 1)}{6} = \frac{124 - 31}{6} = 15,500$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel kepuasan kerja guru seperti tertera pada Tabel 35 berikut.

Tabel 35. Tingkat Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 54,250	10	13,333 %	Kurang
54,250 – 77,500	20	26,667 %	Rendah
77,500 – 100,750	29	38,667 %	Sedang
> 100,750	16	21,333 %	Tinggi
Jumlah	75	100,000 %	

2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

$$Mi = \frac{(30 \times 4) + (30 \times 1)}{2} = \frac{120 + 30}{2} = 75,000$$

$$SDi = \frac{(30 \times 4) - (30 \times 1)}{6} = \frac{120 - 30}{6} = 15,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah seperti tertera pada Tabel 36 berikut.

Tabel 36. Tingkat Kecenderungan Variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 54,250	4	5,333 %	Kurang
54,250 – 77,500	21	28,000 %	Rendah
77,500 – 100,750	34	45,333 %	Sedang
> 100,750	16	21,333 %	Tinggi
Jumlah	75	100,000 %	

3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Etika Kerja (X₂)

$$Mi = \frac{(30 \times 4) + (30 \times 1)}{2} = \frac{120 + 30}{2} = 75,000$$

$$SDi = \frac{(30 \times 4) - (30 \times 1)}{6} = \frac{120 - 30}{6} = 15,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Etika kerja seperti tertera pada Tabel 37 berikut.

Tabel 37. Tingkat Kecenderungan Variabel Etika Kerja (X₂)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif	Kategori
< 54,250	5	6,667 %	Kurang
54,250 – 77,500	23	30,667 %	Rendah
77,500 – 100,750	33	44,000 %	Sedang
> 100,750	14	18,667 %	Tinggi
Jumlah	75	100,000 %	

Uji Kolinieran dan Keberartian Persamaan Regresi Sederhana

- a. Uji Kolinieran dan Keberartian Regresi Kepuasan Kerja Guru atas Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 & = 6186 & \sum Y & = 6104 \\ \sum X_1^2 & = 532448 & \sum X_1 Y & = 514968 \\ \sum Y^2 & = 526834 & N & = 75 \end{array}$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(6104 \times 532448) - (6186 \times 514968)}{(75 \times 532448) - (6186)^2} = 38,675$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_1 Y) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2} = \frac{(75 \times 514968) - (6186 \times 6104)}{(75 \times 532448) - (6186)^2} = 0,518$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas X_1 adalah:

$$\hat{Y} = 38,675 + 0,518 X_1$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi dapat dihitung:

- a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 526804$$

- b. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{6104^2}{75} = 496784,213$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(^{b/a})

$$JK(\frac{b}{a}) = b \left[\sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N} \right] = 0,518 \times \left[514968 - \left(\frac{6186 \times 6104}{75} \right) \right]$$

$$= 5960,481$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(\frac{b}{a}) = 526804 - 496784,2130 - 5960,481$$

$$= 24059,306$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

Tabel 20. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X₁

No.	X ₁	K	Y	Y ²	ΣY	(ΣY) ²	ΣY ²	JK (G)
1	44	1	42	1764				
2	46	2	93	8649				
3	50	3	78	6084	146	21316	10708	50,000
4	50		68	4624				
5	55	4	59	3481	138	19044	9722	200,000
6	55		79	6241				
7	56	5	49	2401	98	9604	4802	0,000
8	56		49	2401				
9	59	6	72	5184				
10	61	7	98	9604				
11	65	8	53	2809	168	28224	9462	54,000
12	65		62	3844				
13	65		53	2809				
14	67	9	44	1936	142	20164	6788	66,667
15	67		44	1936				
16	67		54	2916				
17	70	10	67	4489	390	152100	39290	1265,000
18	70		104	10816				
19	70		108	11664				
20	70		111	12321				
21	71	11	69	4761	159	25281	12861	220,500
22	71		90	8100				
23	72	12	79	6241	237	56169	18755	32,000
24	72		75	5625				
25	72		83	6889				
26	76	13	75	5625				
27	78	14	68	4624	215	46225	15453	44,667
28	78		77	5929				
29	78		70	4900				
30	79	15	95	9025				
31	80	16	64	4096	294	86436	21988	379,000
32	80		86	7396				
33	80		64	4096				
34	80		80	6400				

35	81	17	69	4761	178	31684	16642	800,000
36	81		109	11881				
37	82	18	110	12100	198	39204	19844	242,000
38	82		88	7744				
39	84	19	83	6889	141	19881	10253	312,500
40	84		58	3364				
41	85	20	107	11449				
42	88	21	92	8464	266	70756	23604	18,667
43	88		86	7396				
44	88		88	7744				
45	90	22	45	2025	229	52441	20203	2722,667
46	90		117	13689				
47	90		67	4489				
48	91	23	92	8464	350	122500	31588	963,000
49	91		92	8464				
50	91		104	10816				
51	91		62	3844				
52	92	24	88	7744	214	45796	15700	434,667
53	92		60	3600				
54	92		66	4356				
55	94	25	85	7225	192	36864	18674	242,000
56	94		107	11449				
57	96	26	115	13225	219	47961	24041	60,500
58	96		104	10816				
59	97	27	54	2916				
60	98	28	95	9025				
61	99	29	55	3025	339	114921	29977	1246,750
62	99		98	9604				
63	99		88	7744				
64	99		98	9604				
65	100	30	90	8100				
66	102	31	102	10404				
67	103	32	101	10201				
68	105	33	103	10609				
69	108	34	98	9604	182	33124	16660	98,000
70	108		84	7056				
71	110	35	95	9025	291	84681	28881	654,000
72	110		116	13456				
73	110		80	6400				
74	114	36	103	10609				
75	117	37	88	7744				
<i>Jumlah</i>								10106,583

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} \text{JK(TC)} &= \text{JK(S)} - \text{JK(G)} = 24059,306 - 10106,583 \\ &= 13952,722 \end{aligned}$$

Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) = RJK(a)

$$RJK(a) = JK(a) = 496784,213$$

h. Varians Regresi (S^2_{reg}) = $RJK(b/a)$

$$RJK(b/a) = JK(b/a) = 5960,481$$

i. Varians Residu (S^2_{res}) = $RJK(S)$

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{24059,306}{75-2} = 329,580$$

j. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) = $RJK(TC)$

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{K-2} = \frac{13952,722}{37-2} = 398,649$$

$$db \text{ Regresi Total} = N = 75$$

$$db \text{ Regresi (a)} = 1$$

$$db \text{ Regresi (b/a)} = 1$$

$$db \text{ Sisa} = N - 2 = 75 - 2 = 73$$

$$db \text{ Tuna Cocok} = K - 2 = 37 - 2 = 35$$

$$db \text{ Kekeliruan} = N - K = 75 - 37 = 38$$

k. Varians Kekeliruan (S^2_G) = $RJK(G)$

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{N-K} = \frac{10106,583}{75-37} = 265,963$$

l. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{398,649}{265,963} = 1,499$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf 0,05 $dk = K - 2$ (db = 35)

sebagai pembilang, dan ($dk = 38$) sebagai penyebut, diperoleh $F_{tabel} = 1,71$. Maka didapat

$F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,499 < 1,71$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi: $\hat{Y} = 38,675 + 0,518 X_1$ adalah linier.

m. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{5960,481}{329,580} = 18,085$$

Dari tabel distribusi F_{tabel} dengan taraf 0,05 $dk = 1 : 73 = 3,96$. Dengan mengkonsultasikan F_{hitung}

terhadap F_{tabel} dengan $dk = 1 : 73$ diperoleh harga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,085 > 3,96$) dapat

disimpulkan koefisien arah regresi berarti.

b. Uji Kolinieran dan Keberartian Regresi Kepuasan Kerja Guru atas Etika Kerja

Dari data terdahulu diperoleh:

$$\begin{aligned} \sum X_2 &= 6108 & \sum Y &= 6104 \\ \sum X_2^2 &= 523060 & \sum X_2Y &= 511642 \\ \sum Y^2 &= 526804 & N &= 75 \end{aligned}$$

Selanjutnya dihitung koefisien a dan b dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2)(\sum X_2Y)}{(N \cdot \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(6104 \times 523060) - (6108 \times 511642)}{(75 \times 523060) - (6108)^2} = 35,200$$

$$b = \frac{(N \cdot \sum X_2Y) - (\sum X_2) \cdot (\sum Y)}{(N \cdot \sum X_2) - (\sum X_2)^2} = \frac{(75 \times 511642) - (6108 \times 6104)}{(75 \times 523060) - (6108)^2} = 0,567$$

Sehingga persamaan regresi sederhana Y atas X₂ adalah:

$$\hat{Y} = 35,200 + 0,567 X_2$$

Dengan memasukkan harga yang diperoleh di atas maka jumlah kuadrat yang berkaitan dengan uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi dapat dihitung:

a. Jumlah Kuadrat Total JK(T)

$$JK(T) = \sum Y^2 = 526804$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(a)

$$JK(a) = \frac{(\sum Y)^2}{N} = \frac{6104^2}{75} = 496784,213$$

c. Jumlah Kuadrat Regresi JK(b/a)

$$\begin{aligned} JK(b/a) &= b \left[\sum X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N} \right] = 0,567 \times \left[511642 - \left(\frac{6108 \times 6104}{75} \right) \right] \\ &= 8241,572 \end{aligned}$$

d. Jumlah Kuadrat Sisa JK(S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) = 526804 - 496784,213 - 8241,572 \\ &= 21778,215 \end{aligned}$$

e. Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK(G)

$$JK(G) = \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{N_i}$$

Tabel 21. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat JK (G) Y atas X₂

No.	X ₂	K	Y	Y ²	∑Y	(∑Y) ²	∑Y ²	JK (G)
1	40	1	83	6889				
2	46	2	44	1936	88	7744	3872	0,000
3	46		44	1936				
4	50	3	53	2809	106	11236	5618	0,000

5	50		53	2809				
6	54	4	54	2916				
7	54	5	64	4096	128	16384	8192	0,000
8	54		64	4096				
9	55	6	54	2916				
10	56	7	104	10816	212	44944	22480	8,000
11	56		108	11664				
12	62	8	84	7056	143	20449	10537	312,500
13	62		59	3481				
14	65	9	55	3025				
15	66	10	88	7744				
16	68	11	49	2401	164	26896	9158	192,667
17	68		49	2401				
18	68		66	4356				
19	69	12	101	10201				
20	72	13	102	10404	169	28561	14893	612,500
21	72		67	4489				
22	73	14	69	4761	127	16129	8125	60,500
23	73		58	3364				
24	74	15	78	6084	249	62001	21317	650,000
25	74		68	4624				
26	74		103	10609				
27	75	16	72	5184	147	21609	10809	4,500
28	75		75	5625				
29	76	17	77	5929	147	21609	10829	24,500
30	76		70	4900				
31	78	18	79	6241				
32	80	19	79	6241				
33	81	20	80	6400				
34	82	21	68	4624	412	169744	35824	1875,200
35	82		88	7744				
36	82		60	3600				
37	82		116	13456				
38	82		80	6400				
39	84	22	42	1764	213	45369	16397	1274,000
40	84		88	7744				
41	84		83	6889				
42	85	23	103	10609	275	75625	25401	192,667
43	85		86	7396				
44	85		86	7396				
45	86	24	88	7744	205	42025	21433	420,500
46	86		117	13689				
47	87	25	45	2025	223	49729	17869	1292,667
48	87		88	7744				
49	87		90	8100				
50	88	26	92	8464	448	200704	41192	1051,200
51	88		98	9604				
52	88		92	8464				
53	88		104	10816				
54	88		62	3844				
55	90	27	75	5625	168	28224	14274	162,000
56	90		93	8649				
57	92	28	85	7225				
58	93	29	95	9025	199	39601	19841	40,500

59	93		104	10816				
60	95	30	95	9025				
61	97	31	95	9025				
62	98	32	62	3844				
63	101	33	67	4489				
64	103	34	115	13225	213	45369	22829	144,500
65	103		98	9604				
66	105	35	98	9604	196	38416	19208	0,000
67	105		98	9604				
68	110	36	90	8100	309	95481	32081	254,000
69	110		110	12100				
70	110		109	11881				
71	113	37	111	12321				
72	116	38	107	11449	214	45796	22898	0,000
73	116		107	11449				
74	117	39	69	4761	161	25921	13225	264,500
75	117		92	8464				
<i>Jumlah</i>								8836,900

f. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok JK(TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) = 21778,215 - 8836,900 \\ &= 12941,315 \end{aligned}$$

Rata-rata jumlah kuadrat RJK didapat dari hasil bagi JK dengan db masing-masing dihitung seperti di bawah ini:

g. Varians Regresi (S^2_{reg}) = RJK(a)

$$RJK(a) = JK(a) = 496784,213$$

h. Varians Regresi (S^2_{reg}) = RJK(b/a)

$$RJK(b/a) = JK(b/a) = 8241,572$$

i. Varians Residu (S^2_{res}) = RJK(S)

$$RJK(S) = \frac{JK(S)}{N-2} = \frac{21778,215}{75-2} = 298,332$$

j. Varians Tuna Cocok (S^2_{TC}) = RJK(TC)

$$RJK(TC) = \frac{JK(TC)}{K-2} = \frac{12941,315}{39-2} = 349,765$$

$$\text{db Regresi Total} = N = 75$$

$$\text{db Regresi (a)} = 1$$

$$\text{db Regresi (} b/a \text{)} = 1$$

$$\text{db Sisa} = N - 2 = 75 - 2 = 73$$

$$\text{db Tuna Cocok} = K - 2 = 39 - 2 = 37$$

$$\text{db Kekeliruan} = N - K = 75 - 39 = 36$$

k. Varians Kekeliruan (S^2_G) = RJK(G)

$$RJK(G) = \frac{JK(G)}{N-K} = \frac{8836,900}{75-39} = 245,469$$

l. Uji Kelinearan Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(TC)}{RJK(G)} = \frac{349,765}{245,469} = 1,425$$

Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf 0,05 $dk = K - 2$ (db = 37)

sebagai pembilang, dan ($dk = 36$) sebagai penyebut, diperoleh $F_{tabel} = 1,72$. Maka didapat

$F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,425 < 1,72$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi: $\hat{Y} = 35,200 + 0,567 X_2$ adalah linier.

m. Uji Keberartian Persamaan Regresi digunakan rumus:

$$F_o = \frac{RJK(b/a)}{RJK(S)} = \frac{8241,572}{298,332} = 27,626$$

Dari tabel distribusi F_{tabel} dengan taraf $0,05$ $dk = 1 : 73 = 3,96$. Dengan mengkonsultasikan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan $dk = 1 : 73$ diperoleh harga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($27,626 > 3,96$) dapat disimpulkan koefisien arah regresi berarti.

Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas yang digunakan adalah Uji Lilliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis, kita bandingkan L_0 ini dengan nilai L_{tabel} yang diambil dari tabel lilliefors. Kriterianya adalah: tolak hipotesis bahwa populasi berdistribusi normal L_0 yang diperoleh dari data pengamatan lebih besar dari L_{tabel} pada daftar Tabel Lilliefors.

1. Uji Lilliefors Variabel Y atas X_1

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$SD = 17,215$$

$$N = 75$$

$$\hat{Y} = 38,675 + 0,518 X_1 \text{ (persamaan regresi Y atas } X_1\text{)}$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_1 = 90$$

$$\hat{Y} = 38,675 + (0,518 \times 90) = 85,281$$

$$X_i = 45 - 85,281 = -40,281$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{-40,281}{17,215} = -2,340$$

$$F(Z_i) = 0,010$$

$$S(Z_i) = 0,013$$

$$|F(Z_i) - S(Z_i)| = 0,010 - 0,013 = 0,003$$

Tabel 22. Lilliefors Variabel Y atas X_1

No	X_1	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	90	45	85,281	-40,281	-2,340	0,010	0,013	0,003
2	99	55	89,942	-34,942	-2,030	0,021	0,027	0,006
3	97	54	88,906	-34,906	-2,028	0,021	0,040	0,019
4	67	44	73,370	-29,370	-1,706	0,044	0,053	0,009
5	67	44	73,370	-29,370	-1,706	0,044	0,067	0,023
6	92	60	86,317	-26,317	-1,529	0,063	0,080	0,017
7	84	58	82,174	-24,174	-1,404	0,080	0,093	0,013
8	91	62	85,799	-23,799	-1,382	0,083	0,107	0,023
9	92	66	86,317	-20,317	-1,180	0,119	0,120	0,001
10	44	42	61,460	-19,460	-1,130	0,129	0,133	0,004
11	67	54	73,370	-19,370	-1,125	0,130	0,147	0,016
12	65	53	72,335	-19,335	-1,123	0,131	0,160	0,029
13	65	53	72,335	-19,335	-1,123	0,131	0,173	0,043
14	56	49	67,674	-18,674	-1,085	0,139	0,187	0,048
15	56	49	67,674	-18,674	-1,085	0,139	0,200	0,061
16	90	67	85,281	-18,281	-1,062	0,144	0,213	0,069
17	80	64	80,102	-16,102	-0,935	0,175	0,227	0,052

18	80	64	80,102	-16,102	-0,935	0,175	0,240	0,065
19	110	80	95,638	-15,638	-0,908	0,182	0,253	0,071
20	81	69	80,620	-11,620	-0,675	0,250	0,267	0,017
21	117	88	99,263	-11,263	-0,654	0,256	0,280	0,024
22	78	68	79,067	-11,067	-0,643	0,260	0,293	0,033
23	108	84	94,602	-10,602	-0,616	0,269	0,307	0,038
24	65	62	72,335	-10,335	-0,600	0,274	0,320	0,046
25	78	70	79,067	-9,067	-0,527	0,299	0,333	0,034
26	55	59	67,156	-8,156	-0,474	0,318	0,347	0,029
27	70	67	74,924	-7,924	-0,460	0,323	0,360	0,037
28	71	69	75,442	-6,442	-0,374	0,354	0,373	0,019
29	76	75	78,031	-3,031	-0,176	0,430	0,387	0,043
30	94	85	87,352	-2,352	-0,137	0,446	0,400	0,046
31	78	77	79,067	-2,067	-0,120	0,452	0,413	0,039
32	99	88	89,942	-1,942	-0,113	0,455	0,427	0,028
33	72	75	75,960	-0,960	-0,056	0,478	0,440	0,038
34	110	95	95,638	-0,638	-0,037	0,485	0,453	0,032
35	100	90	90,459	-0,459	-0,027	0,489	0,467	0,023
36	80	80	80,102	-0,102	-0,006	0,498	0,480	0,018
37	84	83	82,174	0,826	0,048	0,519	0,493	0,026
38	92	88	86,317	1,683	0,098	0,539	0,507	0,032
39	88	86	84,245	1,755	0,102	0,541	0,520	0,021
40	59	72	69,228	2,772	0,161	0,564	0,533	0,031
41	72	79	75,960	3,040	0,177	0,570	0,547	0,023
42	108	98	94,602	3,398	0,197	0,578	0,560	0,018
43	50	68	64,567	3,433	0,199	0,579	0,573	0,006
44	88	88	84,245	3,755	0,218	0,586	0,587	0,000
45	114	103	97,709	5,291	0,307	0,621	0,600	0,021
46	98	95	89,424	5,576	0,324	0,627	0,613	0,014
47	80	86	80,102	5,898	0,343	0,634	0,627	0,007
48	91	92	85,799	6,201	0,360	0,641	0,640	0,001
49	91	92	85,799	6,201	0,360	0,641	0,653	0,013
50	82	88	81,138	6,862	0,399	0,655	0,667	0,012
51	72	83	75,960	7,040	0,409	0,659	0,680	0,021
52	88	92	84,245	7,755	0,450	0,674	0,693	0,020
53	99	98	89,942	8,058	0,468	0,680	0,707	0,027
54	99	98	89,942	8,058	0,468	0,680	0,720	0,040
55	103	101	92,013	8,987	0,522	0,699	0,733	0,034
56	105	103	93,049	9,951	0,578	0,718	0,747	0,028
57	102	102	91,495	10,505	0,610	0,729	0,760	0,031
58	55	79	67,156	11,844	0,688	0,754	0,773	0,019
59	50	78	64,567	13,433	0,780	0,782	0,787	0,004
60	71	90	75,442	14,558	0,846	0,801	0,800	0,001
61	79	95	79,585	15,415	0,895	0,815	0,813	0,001
62	96	104	88,388	15,612	0,907	0,818	0,827	0,009
63	91	104	85,799	18,201	1,057	0,855	0,840	0,015
64	94	107	87,352	19,648	1,141	0,873	0,853	0,020
65	110	116	95,638	20,362	1,183	0,882	0,867	0,015
66	85	107	82,692	24,308	1,412	0,921	0,880	0,041
67	96	115	88,388	26,612	1,546	0,939	0,893	0,046
68	61	98	70,263	27,737	1,611	0,946	0,907	0,040
69	81	109	80,620	28,380	1,649	0,950	0,920	0,030
70	82	110	81,138	28,862	1,677	0,953	0,933	0,020
71	70	104	74,924	29,076	1,689	0,954	0,947	0,008

72	46	93	62,496	30,504	1,772	0,962	0,960	0,002
73	90	117	85,281	31,719	1,843	0,967	0,973	0,006
74	70	108	74,924	33,076	1,921	0,973	0,987	0,014
75	70	111	74,924	36,076	2,096	0,982	1,000	0,018

Dari hasil perhitungan pada Tabel 42 diperoleh L_0 yang terbesar 0,071. Dengan $N = 75$ dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh $L_{\text{tabel}} = 0,102$. Maka $L_0 < L_{\text{tabel}}$ ($0,071 < 0,102$) sehingga disimpulkan variabel data Y atas X_1 berdistribusi normal.

2. Uji Lilliefors Variabel Y atas X_2

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$SD = 18,484$$

$$N = 75$$

$$\hat{Y} = 35,200 + 0,567 X_2 \text{ (persamaan regresi Y atas } X_2\text{)}$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_2 = 84$$

$$\hat{Y} = 35,200 + (0,567 \times 84) = 82,839$$

$$X_i = 42 - 82,839 = -40,839$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{-40,839}{18,484} = -2,372$$

$$F(Z_i) = 0,009$$

$$S(Z_i) = 0,013$$

$$|F(Z_i) - S(Z_i)| = 0,009 - 0,013 = 0,004$$

Tabel 23. Lilliefors Variabel Y atas X_2

No	X_2	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	$ F(Z_i) - S(Z_i) $
1	84	42	82,839	-40,839	-2,372	0,009	0,013	0,004
2	87	45	84,540	-39,540	-2,297	0,011	0,027	0,016
3	117	69	101,589	-32,589	-1,893	0,029	0,040	0,011
4	98	62	90,778	-28,778	-1,672	0,047	0,053	0,006
5	101	67	92,480	-25,480	-1,480	0,069	0,067	0,003
6	68	49	73,765	-24,765	-1,439	0,075	0,080	0,005
7	68	49	73,765	-24,765	-1,439	0,075	0,093	0,018
8	88	62	85,107	-23,107	-1,342	0,090	0,107	0,017
9	82	60	81,704	-21,704	-1,261	0,104	0,120	0,016
10	73	58	76,600	-18,600	-1,080	0,140	0,133	0,007
11	46	44	61,288	-17,288	-1,004	0,158	0,147	0,011
12	46	44	61,288	-17,288	-1,004	0,158	0,160	0,002
13	65	55	72,063	-17,063	-0,991	0,161	0,173	0,013
14	82	68	81,704	-13,704	-0,796	0,213	0,187	0,026
15	55	54	66,392	-12,392	-0,720	0,236	0,200	0,036
16	54	54	65,825	-11,825	-0,687	0,246	0,213	0,033
17	62	59	70,362	-11,362	-0,660	0,255	0,227	0,028
18	90	75	86,241	-11,241	-0,653	0,257	0,240	0,017

19	50	53	63,556	-10,556	-0,613	0,270	0,253	0,017
20	50	53	63,556	-10,556	-0,613	0,270	0,267	0,003
21	117	92	101,589	-9,589	-0,557	0,289	0,280	0,009
22	74	68	77,167	-9,167	-0,533	0,297	0,293	0,004
23	72	67	76,033	-9,033	-0,525	0,300	0,307	0,007
24	76	70	78,302	-8,302	-0,482	0,315	0,320	0,005
25	68	66	73,765	-7,765	-0,451	0,326	0,333	0,007
26	73	69	76,600	-7,600	-0,441	0,329	0,347	0,017
27	110	90	97,584	-7,584	-0,441	0,330	0,360	0,030
28	75	72	77,734	-5,734	-0,333	0,370	0,373	0,004
29	75	75	77,734	-2,734	-0,159	0,437	0,387	0,050
30	92	85	87,375	-2,375	-0,138	0,445	0,400	0,045
31	54	64	65,825	-1,825	-0,106	0,458	0,413	0,044
32	54	64	65,825	-1,825	-0,106	0,458	0,427	0,031
33	82	80	81,704	-1,704	-0,099	0,461	0,440	0,021
34	80	79	80,570	-1,570	-0,091	0,464	0,453	0,010
35	76	77	78,302	-1,302	-0,076	0,470	0,467	0,003
36	81	80	81,137	-1,137	-0,066	0,474	0,480	0,006
37	78	79	79,436	-0,436	-0,025	0,490	0,493	0,003
38	84	83	82,839	0,161	0,009	0,504	0,507	0,003
39	74	78	77,167	0,833	0,048	0,519	0,520	0,001
40	85	86	83,406	2,594	0,151	0,560	0,533	0,027
41	85	86	83,406	2,594	0,151	0,560	0,547	0,013
42	105	98	94,748	3,252	0,189	0,575	0,560	0,015
43	105	98	94,748	3,252	0,189	0,575	0,573	0,002
44	87	88	84,540	3,460	0,201	0,580	0,587	0,007
45	86	88	83,973	4,027	0,234	0,592	0,600	0,008
46	103	98	93,614	4,386	0,255	0,601	0,613	0,013
47	97	95	90,211	4,789	0,278	0,610	0,627	0,017
48	84	88	82,839	5,161	0,300	0,618	0,640	0,022
49	87	90	84,540	5,460	0,317	0,624	0,653	0,029
50	95	95	89,077	5,923	0,344	0,635	0,667	0,032
51	116	107	100,986	6,014	0,349	0,637	0,680	0,043
52	116	107	100,986	6,014	0,349	0,637	0,693	0,057
53	82	88	81,704	6,296	0,366	0,643	0,707	0,064
54	90	93	86,241	6,759	0,393	0,653	0,720	0,067
55	88	92	85,107	6,893	0,400	0,656	0,733	0,078
56	88	92	85,107	6,893	0,400	0,656	0,747	0,091
57	93	95	87,943	7,057	0,410	0,659	0,760	0,101
58	110	109	97,584	11,416	0,663	0,746	0,773	0,027
59	113	111	99,285	11,715	0,681	0,752	0,787	0,035
60	110	110	97,584	12,416	0,721	0,765	0,800	0,035
61	88	98	85,107	12,893	0,749	0,773	0,813	0,040
62	62	84	70,362	13,638	0,792	0,786	0,827	0,041
63	66	88	72,630	15,370	0,893	0,814	0,840	0,026
64	93	104	87,943	16,057	0,933	0,825	0,853	0,029
65	88	104	85,107	18,893	1,097	0,864	0,867	0,003
66	85	103	83,406	19,594	1,138	0,872	0,880	0,008
67	103	115	93,614	21,386	1,242	0,893	0,893	0,000
68	40	83	57,885	25,115	1,459	0,928	0,907	0,021
69	74	103	77,167	25,833	1,501	0,933	0,920	0,013
70	72	102	76,033	25,967	1,508	0,934	0,933	0,001
71	69	101	74,332	26,668	1,549	0,939	0,947	0,007
72	86	117	83,973	33,027	1,919	0,972	0,960	0,012

73	82	116	81,704	34,296	1,992	0,977	0,973	0,003
74	56	104	66,959	37,041	2,152	0,984	0,987	0,002
75	56	108	66,959	41,041	2,384	0,991	1,000	0,009

Dari hasil perhitungan pada Tabel 43. diperoleh L_0 yang terbesar 0,101. Dengan $N = 75$ dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh $L_{tabel} = 0,102$. Maka $L_0 < L_{tabel}$ ($0,101 < 0,102$) sehingga disimpulkan variabel data Y atas X_2 berdistribusi normal.

Lampiran 12

Uji Homogenitas Varians Data

Untuk menentukan homogenitas varians dihitung dengan menggunakan rumus varians gabungan dan harga satuan, yaitu:

$$S^2 = \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)}$$

dan

$$B = (\log S^2) \cdot (N - 1)$$

Harga satuan yang diperoleh dengan rumus tersebut dimasukkan ke dalam Chi-Kuadrat dengan Uji Barlett yaitu:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

a. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokan Data Y Berdasarkan Skor X_1

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokan data Y berdasarkan skor X_1 dimasukkan ke dalam Tabel 45 berikut.

Tabel 24. Pengelompokan Data Kepuasan Kerja Guru (Y) Berdasarkan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

No.	X_1	Kelompok	N1	Y
1	44	1	1	42
2	46	2	1	93
3	50	3	2	78
4	50			68
5	55	4	2	59
6	55			79
7	56	5	2	49
8	56			49
9	59	6	1	72
10	61	7	1	98
11	65	8	3	53
12	65			62
13	65			53
14	67	9	3	44
15	67			44
16	67			54
17	70	10	4	67
18	70			104
19	70			108
20	70			111
21	71	11	2	69
22	71			90

23	72	12	3	79
24	72			75
25	72			83
26	76	13	1	75
27	78	14	3	68
28	78			77
29	78			70
30	79	15	1	95
31	80	16	4	64
32	80			86
33	80			64
34	80			80
35	81	17	2	69
36	81			109
37	82	18	2	110
38	82			88
39	84	19	2	83
40	84			58
41	85	20	1	107
42	88	21	3	92
43	88			86
44	88			88
45	90	22	3	45
46	90			117
47	90			67
48	91	23	4	92
49	91			92
50	91			104
51	91			62
52	92	24	3	88
53	92			60
54	92			66
55	94	25	2	85
56	94			107
57	96	26	2	115
58	96			104
59	97	27	1	54
60	98	28	1	95
61	99	29	4	55
62	99			98
63	99			88
64	99			98
65	100	30	1	90
66	102	31	1	102
67	103	32	1	101
68	105	33	1	103
69	108	34	2	98
70	108			84

71	110	35	3	95
72	110			116
73	110			80
74	114	36	1	103
75	117	37	1	88

Tabel 25. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Kepuasan kerja Guru (Y) Berdasarkan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Kelompok	dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
1	1	5,000	25,000	1,398	25,000	1,398
2	1	10,000	100,000	2,000	100,000	2,000
3	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
4	2	4,243	18,000	1,255	36,000	2,511
5	2	4,714	22,222	1,347	44,444	2,694
6	3	7,794	60,750	1,784	182,250	5,351
7	1	10,500	110,250	2,042	110,250	2,042
8	2	2,828	8,000	0,903	16,000	1,806
9	2	3,771	14,222	1,153	28,444	2,306
10	3	7,217	52,083	1,717	156,250	5,150
11	1	20,000	400,000	2,602	400,000	2,602
12	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
13	1	12,500	156,250	2,194	156,250	2,194
14	2	2,357	5,556	0,745	11,111	1,489
15	2	28,756	826,889	2,917	1653,778	5,835
16	3	9,526	90,750	1,958	272,250	5,874
17	2	11,785	138,889	2,143	277,778	4,285
18	1	11,000	121,000	2,083	121,000	2,083
19	1	5,500	30,250	1,481	30,250	1,481
20	3	7,650	58,521	1,767	175,563	5,302
21	1	7,000	49,000	1,690	49,000	1,690
22	2	13,435	180,500	2,256	361,000	4,513
Jumlah	38				4327,618	64,688

Dihitung varians gabungan:

$$S^2 = \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)}$$

$$= \frac{4327,618}{38} = 113,885$$

Dihitung harga satuan:

$$B = (\log S^2) \cdot (N - 1) = (\log 113,885) \cdot (38)$$

$$= 2,06 \times 38 = 78,146$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum \{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

$$= 2,303 \times [78,146 - 64,688] = 30,988$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh $\chi^2 = 30,988$. Sedangkan harga χ^2_{tabel} dengan $dk = 38 - 1 = 37$ pada taraf signifikan 5% sebesar 53,8. Oleh karena $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ ($30,988 < 53,8$) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

b. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokkan Data Y Berdasarkan Skor X_2

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokkan data Y berdasarkan skor X_2 dimasukkan ke dalam Tabel 47 berikut.

Tabel 26. Pengelompokkan Data Kepuasan kerja Guru (Y) Berdasarkan Etika Kerja (X_2)

No.	X_2	Kelompok	N1	Y
1	40	1	1	83
2	46	2	2	44
3	46			44
4	50	3	2	53
5	50			53
6	54	4	1	54
7	54	5	2	64
8	54			64
9	55	6	1	54
10	56	7	2	104
11	56			108
12	62	8	2	84
13	62			59
14	65	9	1	55
15	66	10	1	88
16	68	11	3	49
17	68			49
18	68			66
19	69	12	1	101
20	72	13	2	102
21	72			67
22	73	14	2	69
23	73			58
24	74	15	3	78
25	74			68
26	74			103
27	75	16	2	72
28	75			75
29	76	17	2	77
30	76			70

31	78	18	1	79
32	80	19	1	79
33	81	20	1	80
34	82	21	5	68
35	82			88
36	82			60
37	82			116
38	82			80
39	84	22	3	42
40	84			88
41	84			83
42	85	23	3	103
43	85			86
44	85			86
45	86	24	2	88
46	86			117
47	87	25	3	45
48	87			88
49	87			90
50	88	26	5	92
51	88			98
52	88			92
53	88			104
54	88			62
55	90	27	2	75
56	90			93
57	92	28	1	85
58	93	29	2	95
59	93			104
60	95	30	1	95
61	97	31	1	95
62	98	32	1	62
63	101	33	1	67
64	103	34	2	115
65	103			98
66	105	35	2	98
67	105			98
68	110	36	3	90
69	110			110
70	110			109
71	113	37	1	111
72	116	38	2	107
73	116			107
74	117	39	2	69
75	117			92

Tabel 27. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Kepuasan kerja Guru (Y) Berdasarkan Etika Kerja (X₂)

Kelompok	dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
1	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
2	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
3	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
4	1	2,000	4,000	0,602	4,000	0,602
5	1	12,500	156,250	2,194	156,250	2,194
6	2	8,014	64,222	1,808	128,444	3,615
7	1	17,500	306,250	2,486	306,250	2,486
8	1	5,500	30,250	1,481	30,250	1,481
9	2	14,142	200,000	2,301	400,000	4,602
10	1	1,500	2,250	0,352	2,250	0,352
11	1	3,500	12,250	1,088	12,250	1,088
12	4	16,800	282,240	2,451	1128,960	9,802
13	2	12,021	144,500	2,160	289,000	4,320
14	2	8,014	64,222	1,808	128,444	3,615
15	1	14,500	210,250	2,323	210,250	2,323
16	2	11,078	122,722	2,089	245,444	4,178
17	4	7,200	51,840	1,715	207,360	6,859
18	1	9,000	81,000	1,908	81,000	1,908
19	1	4,500	20,250	1,306	20,250	1,306
20	1	8,500	72,250	1,859	72,250	1,859
21	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
22	2	4,950	24,500	1,389	49,000	2,778
23	1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
24	1	11,500	132,250	2,121	132,250	2,121
Jumlah	36				3603,903	57,491

Dihitung varians gabungan:

$$S^2 = \frac{\Sigma(Ni - 1) \cdot S_i^2}{\Sigma(Ni - 1)}$$

$$= \frac{3603,903}{36} = 100,108$$

Dihitung harga satuan:

$$B = (\log S^2) \cdot (N - 1) = (\log 100,108) \cdot (36)$$

$$= 2,0 \times 36 = 72,000$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \Sigma\{(Ni - 1) \cdot \log Si^2\}]$$

$$= 2,303 \times [72,000 - 57,491] = 33,449$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh $\chi^2 = 33,449$. Sedangkan harga χ^2_{tabel} dengan $dk = 36 - 1 = 35$ pada taraf signifikan 5% sebesar 43,8. Oleh karena $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ ($33,449 < 43,8$) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

Lampiran 13

Uji Kelinieran dan Keberartian Regresi Ganda Variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah Dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Persamaan garis regresi dan koefisien korelasi ganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Untuk dapat melakukan perhitungan di atas terlebih dahulu dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{N} = \frac{6104}{75} = 81,387$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\Sigma X_1}{N} = \frac{6186}{75} = 82,480$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\Sigma X_2}{N} = \frac{6108}{75} = 81,440$$

$$\Sigma \bar{Y}^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} = 526804 - \frac{6104^2}{75} = 30019,787$$

$$\Sigma \bar{X}_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{N} = 532448 - \frac{8186^2}{75} = 22226,720$$

$$\Sigma \bar{X}_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{N} = 523060 - \frac{6108^2}{75} = 25624,480$$

$$\Sigma \bar{X}_1 \bar{X}_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma X_2)}{N} = 507454 - \frac{6186 \times 6108}{75} = 3666,160$$

$$\Sigma \bar{X}_1 \bar{Y} = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 514968 - \frac{6186 \times 6104}{75} = 11510,080$$

$$\Sigma \bar{X}_2 \bar{Y} = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2) \cdot (\Sigma Y)}{N} = 511642 - \frac{6108 \times 6104}{75} = 14532,240$$

Untuk mencari koefisien regresi a , b_1 dan b_2 digunakan persamaan simultan sebagai berikut:

$$\Sigma X_1 Y = b_1 \cdot \Sigma \bar{X}_1^2 + b_2 \cdot \Sigma \bar{X}_1 \bar{X}_2 + b_3 \cdot \Sigma \bar{X}_1 \bar{X}_3$$

$$\Sigma X_2 Y = b_1 \cdot \Sigma \bar{X}_1 \bar{X}_2 + b_2 \cdot \Sigma \bar{X}_2^2 + b_3 \cdot \Sigma \bar{X}_2 \bar{X}_3$$

$$a = \hat{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Perhitungan dimasukkan dalam persamaan:

$$11510,080 = 22226,720 b_1 + 3666,160 b_2 \quad \dots (\text{pers. 1})$$

$$14532,240 = 3666,160 b_1 + 25624,480 b_2 \quad \dots (\text{pers. 2})$$

$$8586,827 = 3044,440 b_1 + 3870,320 b_2 \quad \dots (\text{pers. 3})$$

Setiap persamaan di atas dibagi dengan bilangan 1000, sehingga diperoleh:

$$11,510080 = 22,226720 b_1 + 3,666160 b_2 \dots (\text{pers. 1})$$

$$14,532240 = 3,666160 b_1 + 25,624480 b_2 \dots (\text{pers. 2})$$

$$8,586827 = 3,044440 b_1 + 3,870320 b_2 \dots (\text{pers. 3})$$

Dari persamaan (1) dan (2) dapat diperoleh persamaan (4), yakni:

$$11,510080 = 22,226720 b_1 + 3,666160 b_2 \times 3,870320$$

$$14,532240 = 3,666160 b_1 + 25,624480 b_2 \times 3,044440$$

$$44,547693 = 86,024519 b_1 + 14,189212 b_2$$

$$44,242533 = 11,161404 b_1 + 78,012192 b_2$$

$$0,305160 = 74,863115 b_1 - 63,822980 b_2 \dots (\text{pers. 4})$$

Dari persamaan (2) dan (3) dapat diperoleh persamaan (5), yakni:

$$14,532240 = 3,666160 b_1 + 25,624480 b_2 \times 21,143547$$

$$8,586827 = 3,044440 b_1 + 3,870320 b_2 \times 3,870320$$

$$307,263095 = 77,515625 b_1 + 25,624480 b_2$$

$$33,233767 = 11,782957 b_1 + 3,870320 b_2$$

$$274,029328 = 65,732668 b_1 + 526,813012 b_2 \dots (\text{pers. 5})$$

Dari persamaan (4) dan (5) dapat dihitung nilai b_1 , yakni:

$$0,305160 = 74,863115 b_1 - 63,822980 b_2 \times 526,813012$$

$$274,029328 = 65,732668 b_1 + 526,813012 b_2 \times -63,822980$$

$$160,762301 = 39438,862980 b_1 - 33622,776062 b_2$$

$$-17489,368165 = -4195,2547205 b_1 - 33622,776062 b_2$$

$$17650,130466 = 43634,117705 b_1$$

Maka:

$$b_1 = \frac{17650,130466}{43634,117705} = 0,405$$

Dicari nilai b_2 dengan menggunakan persamaan (4), yakni:

$$0,305160 = 74,863115 b_1 - 63,822980 b_2 \dots (\text{pers. 4})$$

$$0,305160 = (74,863115 \times 0,4050) - 63,822980 \quad b_2$$

Maka:

$$b_2 = \frac{0,305160 - 30,2823527}{-63,822980} = 0,470$$

Dicari nilai b_3 dengan menggunakan persamaan (1), yakni:

$$11510,080 \quad \text{..... (pers. 1)} \quad = 22226,720 \quad b_1 + 3666,160 \quad b_2$$

$$11510,080 = (22226,720 \times 0,405) + (3666,160 \times 0,470)$$

Maka:

$$b_3 = \frac{11510,080 - 8990,774 - 1721,969}{3044,440} = 0,262$$

Kemudian dihitung nilai a:

$$\begin{aligned} a &= Y + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 \\ &= 81,387 + (0,405 \times 82,480) + (0,470 \times 81,440) \\ &= -10,559 \end{aligned}$$

Maka :

$$\hat{Y} = -10,559 + 0,405 X_1 + 0,470 X_2$$

$$JK_{\text{total}} = \sum \bar{Y}^2 = 30019,787$$

$$\begin{aligned} JK_{\text{reg}} &= a_1 \cdot \sum \bar{X}_1 \bar{Y} + a_2 \cdot \sum \bar{X}_2 \bar{Y} + a_3 \cdot \sum \bar{X}_3 \bar{Y} \\ &= (0,405 \times 11510,080) + (0,470 \times 14532,240) + (0,262 \times 8586,827) \\ &= 11481,550 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} JK_{\text{res}} &= JK_{\text{total}} - JK_{\text{reg}} = 30019,787 - 11481,550 \\ &= 18538,237 \end{aligned}$$

Maka F_{hitung} :

$$F_o = \frac{\left(\frac{JK_{\text{reg}}}{K} \right)}{\left(\frac{JK_{\text{res}}}{N - K - 1} \right)} = \frac{\left(\frac{11481,550}{3} \right)}{\left(\frac{18538,237}{75 - 3 - 1} \right)} = 14,658$$

Dengan derajat kebebasan 2 : 205 didapat F_{tabel} pada taraf 0,05 = 2,65. Ternyata $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (14,658 > 2,65). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti dengan Y melalui persamaan $\hat{Y} = -10,559 + 0,405 X_1 + 0,470 X_2$

Uji Independen antara Variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dengan Etika Kerja

Dihitung besar $r_{X_1X_2}$ dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 = 6186 & \sum X_1^2 = 532448 \\ \sum X_2 = 6108 & \sum X_2^2 = 523060 \\ \sum X_1X_2 = 507454 & N = 75 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1X_2} = \frac{(75 \times 507454) - (6186 \times 6108)}{\sqrt{[(75 \times 532448) - (6186)^2] \times [(75 \times 523060) - (6108)^2]}} = 0,154$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 75$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,227$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($0,154 < 0,227$), maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dengan X_2 .

Dengan besar $r_{X_1X_2} = 0,154$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_1 dengan X_2 . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_1X_2} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_1X_2}^2)}} = \frac{0,154 \times \sqrt{(75-2)}}{\sqrt{(1-0,154^2)}} = 1,328$$

Dari daftar distribusi t dengan dk = 75 dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,67$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,328 < 1,67$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan berarti antara variabel X_1 dengan X_2 .

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa antara X_1 dan X_2 tidak terdapat hubungan yang signifikan dan berarti, atau dengan kata lain antara variabel X_1 dan X_2 adalah independen.

Lampiran 15

Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Untuk menentukan besarnya hubungan masing-masing variabel prediktor terlebih dahulu dihitung besar nilai r dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut:

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

1. Hubungan antara Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru

Dihitung besar r_{X_1Y} dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \sum X_1 = 6186 & \sum X_1^2 = 532448 \\ \sum Y = 6104 & \sum Y^2 = 526804 \end{array}$$

$$\sum X_1 Y = 514968$$

$$N = 75$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1 Y} = \frac{(75 \times 514968) - (6186 \times 6104)}{\sqrt{[(75 \times 532448) - (6186)^2] \times [(75 \times 526804) - (6104)^2]}} = 0,446$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 75$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,227$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,446 > 0,227$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dengan Y .

Dengan besar $r_{X_1 Y} = 0,446$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_1 dengan Y . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_1 Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_1 Y}^2)}} = \frac{0,446 \times \sqrt{(75-2)}}{\sqrt{(1-0,446^2)}} = 4,253$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 73$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,67$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,253 > 1,67$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan berarti antara variabel X_1 dengan Y .

2. Hubungan antara Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Dihitung besar $r_{X_2 Y}$ dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\sum X_2 = 6108$$

$$\sum X_2^2 = 523060$$

$$\sum Y = 6104$$

$$\sum Y^2 = 526804$$

$$\sum X_2 Y = 511642$$

$$N = 75$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_2 Y} = \frac{(75 \times 511642) - (6108 \times 6104)}{\sqrt{[(75 \times 523060) - (6108)^2] \times [(75 \times 526804) - (6104)^2]}} = 0,524$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 75$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,227$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,524 > 0,227$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 dengan Y .

Dengan besar $r_{X_2 Y} = 0,524$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_2 dengan Y . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_2 Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_2 Y}^2)}} = \frac{0,524 \times \sqrt{(75-2)}}{\sqrt{(1-0,524^2)}} = 5,256$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 73$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,67$.
Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,256 > 1,67$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_2 dengan Y .

Perhitungan Korelasi Parsial Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan antara Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru, dimana Etika Kerja dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2} = r_{12} = 0,154$$

$$r_{X_1Y} = r_{y1} = 0,446$$

$$r_{X_2Y} = r_{y2} = 0,524$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - [(r_{y2}) \cdot (r_{12})]}{\sqrt{[(1 - r_{y2}^2) \cdot (1 - r_{12}^2)]}} = \frac{0,446 - [0,524 \times 0,154]}{\sqrt{[(1 - 0,524^2) \cdot (1 - 0,154^2)]}} = 0,434$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 75$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,227$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,434 > 0,227$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y, dengan variabel X_2 dikontrol.

Dengan besar $r_{y1.2} = 0,434$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_1 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y1.2} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1 - r_{y1.2}^2)}} = \frac{0,434 \sqrt{(75-3)}}{\sqrt{(1 - 0,434^2)}} = 6,501$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 72$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,67$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,501 > 1,67$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_1 dengan Y, dimana variabel X_2 dikontrol.

2. Hubungan antara Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja guru, dimana Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2} = r_{12} = 0,154$$

$$r_{X_1Y} = r_{y1} = 0,446$$

$$r_{X_2Y} = r_{y2} = 0,524$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - [(r_{y1}) \cdot (r_{12})]}{\sqrt{[(1 - r_{y1}^2) \cdot (1 - r_{12}^2)]}} = \frac{0,524 - [0,446 \times 0,154]}{\sqrt{[(1 - 0,446^2) \cdot (1 - 0,154^2)]}} = 0,515$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 75$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,227$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,515 > 0,227$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y, dengan variabel X_1 dikontrol.

Dengan besar $r_{y2,1} = 0,515$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_2 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y2,1} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1-r_{y2,1}^2)}} = \frac{0,515 \sqrt{(75-3)}}{\sqrt{(1-0,515^2)}} = 9,008$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 73$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,67$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,008 > 1,67$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_2 dengan Y, dimana variabel X_1 dikontrol.

Lampiran 17

Perhitungan Korelasi Ganda antara Persepsi Guru Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru

Untuk mendapatkan hubungan antara Persepsi Terhadap Supervisi Kepala Sekolah dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru dihitung harga r dengan menggunakan rumus korelasi ganda (korelasi multipel), sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum X_1 Y + b_2 \cdot \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$
$$= \sqrt{\frac{(0,405 \times 11510,080) + (0,470 \times 14532,240)}{30019,787}} = 0,618$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 75$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,227$. Dengan demikian harga $R_{y(1,2)} > r_{\text{tabel}}$ ($0,618 > 0,227$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

Koefisien determinasi (R^2) = $(0,618^2) = 0,383 = 38,3\%$

Uji signifikansi korelasi ganda:

$$F_h = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)} = \frac{0,383(75 - 3 - 1)}{3(1 - 0,383)} = 14,658$$

dk pembilang = 2 (banyak variabel bebas); dk penyebut = 72, pada taraf signifikan 5% diperoleh $F_{\text{tabel}} = 2,65$. Dengan demikian didapat bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($14,658 > 2,65$) dapat disimpulkan bahwa korelasi ganda berarti.



Nomor B-4817/ITK/TK.IV.12/1-IM.03/04/2019

Medan, 16 April 2019

Lamp. -

Hal Izin Riset

Kepada Yth.

Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Stabat

di

Medan

Assalamu alaikum Wa Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa untuk mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tafsir dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Tesis kami tugaskan mahasiswa

Nama : Jeffi Hamdani Ritonga

NILAI : 0332173026

Tgl Lahir : Binjai, 22 Februari 1979

Sem/Jnr : IV Manajemen Pendidikan Islam, Konsentrasi Pengawas Pendidikan Islam (S2)

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon membeberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan nserch di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Stabat guna memperoleh informasi keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul "Hubungan Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat".

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalam,
An. Dekan
Kema Program Magister MPI

Dede Wijaya, M.Pd
NIP. 197404072007011037

Tembusan



Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. IDENTITAS

Nama : Jeffri Hamdani Ritonga
NIM : 0332173026
Tempat/Tanggal lahir : Binjai/ 22 Februari 1979
Alamat : Jl. Tengku Amir Hamzah Km. 24 Binjai
Email : jeffrih22@gmail.com
No. HP/WA : 081370789190

2. PENDIDIKAN

1. SD Negeri PAB Utama Binjai : Tamat tahun 1992
2. MT's Darul Arafah Lau Bakeri Deli Serdang : Tamat tahun 1995
3. MAS Al-Jamiyatul Washliyah : Tamat tahun 1998
4. S.1 Tarbiyyah IAIN Medan : Tamat tahun 2002

3. PENGALAMAN PEKERJAAN

1. Guru SMP PAB 14 Binjai : Tahun 2000 s/d 2002
2. Guru Ponpes Muhammadiyah Kwala Madu : Tahun 2002 s/d 2004
3. Guru SD Negeri 1 Tj.Langkat : Tahun 2005 s/d 2007
4. Guru MAS Nurul Huda Selesai : Tahun 2007 s/d 2016
5. Pengawas Tk.MA Kementrian Agama Kab.Langkat : 2016 s/d sekarang



Kepada Yth,
Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Stabat

di-

Medan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, diberitahukan bahwa untuk: mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah menyusun Tesis, kami tugaskan mahasiswa:

Nama : Jefri Hamdani Ritonga


NIM
:0332173026

Tgl Lahir : Binjai, 22 Februari
1979

Sem/Jnr : IV/Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Pengawas Pendidikan Islam (S2)

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon memberikan izin dan bantuannya terhadap pelaksanaan tersebut di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Stabat guna memperoleh informasi keterangan dan data-data yang berhubungan dengan tesis yang berjudul: "Hubungan Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Etika Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Rayon MAN 3 Stabat Kabupaten Langkat".

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,
An. Bekan
Kepala Program Magister MPI

Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 197404072007011037

Tembusan:
Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JEFFRI HAMDANI RITONGA

NIM : 0332173026

Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 22 Februari 1979

Alamat : Jalan Tengku Amir Hamzah Km.24 Binjai

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Univeritas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan Ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu,saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Oktober 2019

Yang Membuat Pernyataan

JEFFRI HAMDANI ROITONGA

NIM. 0332173026