

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN
MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN (MGMP) TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU DI MTS DARUNNAJAH JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Darunnajah Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)



ANNISA FARHANA

NIM. 2021030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS DARUNNAJAH

JAKARTA

2024 M/ 1445 H

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Annisa Farhana

NIM : 2021030

Tempat/ Tgl Lahir : Depok, 22 Juni 2002

Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta.

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam dari Universitas Darunnajah Jakarta (UDN) Jakarta seluruhnya hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, etika penulisan karya ilmiah.

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

Jakarta, 11 Juni 2024



Annisa Farhana

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh:

Nama : Annisa Farhana
NIM : 2021030
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta.

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan dihadapan Sidang Munaqosyah Skripsi Universitas Darunnajah Jakarta (UDN) Jakarta.

Pembimbing I



Samiyono, M.Pd

Pembimbing II



Rokimin, M.Pd

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam



Idham, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta**” ini telah diujikan dalam sidang munaqosyah Universitas Darunnajah (UDN) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan dinyatakan lulus pada tanggal 11/06/2024

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd) Program Strata I (S1) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Jakarta, 11 Juni 2024 M

4 Dzulhijjah 1445 H

Panitia Sidang Munaqosyah

Ketua Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota



Duna Izfanna, M. Ed., Psy., Ph. D.

Penguji I



H. Mastur, M.M.



M. Ibnu Muzakir, M.Pd.

Penguji II



M. Ibnu Muzakir, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Puji Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, segala limpahan rahmat dan berkah-Nya, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul “*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta*”. Shalawat serta salam, semoga senantiasa tercurah kepada sang pemimpin tauladan Rasulullah Muhammad SAW, juga kepada keluarga, para sahabat serta para pengikutnya yang meniti jalan perjuangannya hingga hari akhir.

Proposal skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dalam program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah (UDN) Jakarta. Dalam menyusun proposal skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si., Presiden Universitas Darunnajah Jakarta
2. Bapak K.H. Hadiyanto Arief, S.H., M.Bs., Presiden Universitas Darunnajah Jakarta.
3. Bapak Dr. Much. Hasan Darojat, Rektor Universitas Darunnajah Jakarta.
4. Ibu Duna Izfanna, M. Ed., Psy., Ph. D., selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Darunnajah Jakarta.
5. Bapak Idham, M.Pd selaku Kaprodi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta.
6. Bapak Samiyono, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi I.

7. Bapak Rokimin, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Skripsi II.
8. Segenap jajaran dosen dan staf Fakultas Agama Islam di Universitas Darunnajah Jakarta yang turut ikut serta dalam membantu serta membagikan ilmunya yang sangat bermanfaat bagi saya.
9. Orangtua tercinta Umi, Abi yang selalu mensupport dalam perkuliahan sehingga sampailah saya pada masa pembuatan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan dari semester 1 sampai akhir yang mana kita juga sama-sama saling memberikan semangat dan dukungan selama masa perkuliahan sampai tibanya masa pembuatan proposal skripsi ini.
11. Diri Sendiri, yang tidak pernah menyerah bagaimanapun proses dan keadaannya dalam penyusunan skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang sudah membantu saya dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran membangun dari teman-teman dan pembaca sekalian sehingga terjadi suatu sinergi yang pada akhirnya akan membuat pemikiran ini bisa lebih disempurnakan lagi di masa yang akan datang untuk kemajuan umat manusia.

Jakarta, 10 Juni 2024



Annisa Farhana

ABSTRAK

ANNISA FARHANA, NIM : 2021030, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta, Skripsi : Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Darunnajah Jakarta, 2024, xiv +160 Halaman, 37 tabel, 8 gambar, 18 lampiran.

Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif serta teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yang disebar kepada 66 guru di MTs Darunnajah Jakarta sebagai sampel penelitian ini. Dari hasil penelitian dan perhitungan dapat diketahui bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) dengan kontribusi antara variabel X1 terhadap Y sebesar 59,2%. Sedangkan pengaruh antara musyawarah guru mata pelajaran (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) sebesar 62,5%. Berdasarkan Hasil koefisien determinasi X1 dan X2 terhadap Y diperoleh secara simultan sebesar 0,752 yang artinya terdapat pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y sebesar 75,2% dari persamaan regresi $\hat{Y} = R^2 \times 100\%$ atau $0,752 \times 100\% = 75,2\%$ sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Supervisi Kepala Sekolah, Musyawarah Guru Mata Pelajaran.

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------------------------------|------|
| LEMBAR PERNYATAAN | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN | iv |
| KATA PENGANTAR | i |
| ABSTRAK | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| DAFTAR TABEL | viii |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | x |
| 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 Hasil Penelitian | 6 |
| G. Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II KAJIAN TEORI | 9 |
| A. Kepuasan Kerja Guru | 9 |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja Guru | 9 |
| 2. Manfaat Kepuasan Kerja | 10 |
| 3. Dimensi- Dimensi Kepuasan Guru | 11 |
| 4. Karakteristik Kepuasan Kerja | 12 |
| 5. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja | 13 |

| | |
|-------------------------------------------------------|-----------|
| 6. Indikator Kepuasan Kerja..... | 16 |
| B. Supervisi Kepala Sekolah..... | 16 |
| 1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah | 16 |
| 2. Ruang Lingkup Supervisi..... | 17 |
| 3. Tujuan Supervisi | 18 |
| 4. Fungsi Supervisi..... | 20 |
| 5. Prinsip Supervisi | 22 |
| 6. Teknik- teknik Supervisi | 23 |
| 7. Indikator Supervisi | 26 |
| B. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) | 27 |
| 1. Pengertian MGMP..... | 26 |
| 2. Tujuan MGMP | 28 |
| 3. Kegiatan MGMP | 29 |
| 4. Indikator MGMP..... | 31 |
| D. Penelitian yang Relevan | 31 |
| E. Kerangka Teori | 33 |
| F. Hipotesis Penelitian | 34 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 35 |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 35 |
| B. Metode dan Prosedur Penelitian | 35 |
| C. Populasi dan Sampel | 36 |
| D. Pengumpulan Data..... | 37 |
| E. Teknik Analisis Data..... | 53 |
| F. Hipotesis Statistika | 57 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 59 |
| A. Gambaran Umum MTs Darunnajah Jakarta..... | 59 |
| B. Deksripsi Data | 61 |

| | |
|----------------------------------------|------------|
| C. Pengujian Hipotesis | 100 |
| D. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 101 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 105 |
| A. Kesimpulan..... | 105 |
| B. Saran..... | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 109 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN..... | 113 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Teori | 33 |
| Gambar 3.1 Korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y | 36 |
| Gambar 4.1 Grafik Histogram Variabel Y | 89 |
| Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot Variabel Y | 89 |
| Gambar 4.3 Grafik Histogram Variabel X_1 | 91 |
| Gambar 4.4 Grafik Normal Probability Plot Variabel X_1 | 91 |
| Gambar 4.5 Grafik Histogram Variabel X_2 | 93 |
| Gambar 4.6 Grafik Normal Probability Plot Variabel X_2 | 93 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrument Y | 38 |
| Tabel 3.2 Skor Skala Likert Y | 39 |
| Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Validitas Y | 41 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Reliabilitas Y | 42 |
| Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen X ₁ | 44 |
| Tabel 3.6 Skor Skala Liker X ₁ | 45 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Validitas X ₁ | 46 |
| Tabel 3.8 Hasil Uji Coba Reliabilitas X ₁ | 48 |
| Tabel 3.9 Kisi-kisi Instrumen X ₂ | 49 |
| Tabel 3.10 Skor Skala Likert X ₂ | 50 |
| Tabel 3.11 Hasil Uji Coba Validitas X ₂ | 51 |
| Tabel 3.12 Hasil Uji Coba Reliabilitas X ₂ | 53 |
| Tabel 3.13 Interpretasi Perhitungan Presentase | 54 |
| Tabel 4.1 Analisis Butir Pernyataan Angket Variabel Y | 66 |
| Tabel 4.2 Analisis Data Responden Variabel Y | 71 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y | 72 |
| Tabel 4.4 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Y | 73 |
| Tabel 4.5 Analisis Butir Pernyataan Angket Variabel X ₁ | 73 |
| Tabel 4.6 Analisis Data Responden Variabel X ₁ | 78 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Deskriptif Variabel X ₁ | 79 |
| Tabel 4.8 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X ₂ | 80 |
| Tabel 4.9 Analisis Butir Pernyataan Angket Data X ₂ | 80 |
| Tabel 4.10 Analisis Data Responden Variabel X ₂ | 87 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Deskriptif Variabel X ₂ | 88 |
| Tabel 4.12 Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X ₂ | 88 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogrov Variabel Y..... | 90 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogrov Variabel X ₁ | 92 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogrov Variabel X_2 | 94 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y | 94 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y | 95 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y ... | 96 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi | 97 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial | 98 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y | 99 |
| Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y | 100 |
| Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y | 101 |
| Tabel 4.24 Hasil Uji Uji Regresi Ganda | 102 |



LAMPIRAN-LAMPIRAN

| | |
|---------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Instrument Penelitian | 115 |
| Lampiran 2 Uji Coba Penelitian | 116 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Coba Penelitian | 129 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Realibilitas | 131 |
| Lampiran 5 Uji Lapangan | 137 |
| Lampiran 6 Deskriptif Data | 149 |
| Lampiran 7 Uji Normalitas | 151 |
| Lampiran 8 Uji Liniearitas | 153 |
| Lampiran 9 Uji Korelasi | 154 |
| Lampiran 10 Uji Parsial | 155 |
| Lampiran 11 Uji Regresi Liniear Berganda | 155 |
| Lampiran 12 Tabel r | 156 |
| Lampiran 13 Surat Keterangan Pembimbing | 157 |
| Lampiran 14 Surat Keterangan Uji Instrumen | 158 |
| Lampiran 15 Surat Pengantar Penelitian | 159 |
| Lampiran 16 Surat Keterangan Melakukan Penelitian | 160 |
| Lampiran 17 Surat Keterangan Bebas Plagiasi | 161 |
| Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup | 162 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah faktor penting yang selalu dipakai guna meningkatkan kualitas sebuah bangsa. Dengan adanya sebuah pendidikan yang baik, pastinya akan menghasilkan sebuah inovasi yang dapat dibudidayakan untuk menghadirkan sumber daya yang memiliki kualitas. Karena dari adanya sumber daya yang berkualitas, pastinya akan memajukan bangsanya pula. Maka dari itu, dipastikan untuk setiap warga negara agar mempunyai pendidikan yang dipandang bernilai.

Pendidikan dikatakan bernilai apabila pendidikan tersebut bisa sampai pada tujuannya. Adapun tujuan pendidikan sendiri dicantumkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa pendidikan nasional memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan individu, mempertahankan akhlak, serta memajukan peradaban bangsa. Tujuannya adalah untuk menciptakan warga negara yang beriman, berbudi luhur, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, serta bertanggung jawab dalam partisipasi aktif dalam demokrasi.¹

Dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peranan seorang guru. Guru tersebut mempunyai tugas dalam pembentukan pribadi seorang siswa. Adapun peran guru penting sekali dalam pemberian motivasi terhadap siswa selaku generasi bangsa. Maka dari itu kualitas dan tanggung jawab dari seorang guru sangat dibutuhkan untuk kemajuan sebuah lembaga pendidikan. Guru akan merasakan kenyamanan disekolahnya apabila ia memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan kinerja tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerjanya. Namun pada kenyataannya tidak semua

¹ Depdiknas, Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta : Depdiknas,2003)

guru memiliki rasa kepuasan terhadap dirinya sebagai seorang guru. Pentingnya memperhatikan dan mewujudkan kepuasan kerja guru harus menjadi perhatian utama bagi semua pihak terkait dengan lembaga pendidikan atau sekolah, terutama kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan tersebut. Hal ini berarti bahwa semua individu yang terlibat dalam lembaga pendidikan atau sekolah seharusnya berupaya untuk memenuhi berbagai kebutuhan guru mulai dari yang paling dasar hingga yang lebih kompleks, dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka serta efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada hari Kamis, 07 Maret 2024 di MTs Darunnajah Jakarta dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta ini masih sangat rendah. Hal itu dibuktikan bahwa masih banyak para guru yang masih takut untuk diberi penilaian terutama ketika akan dilakukan supervisi di kelas, hal itu dapat menjadikan guru merasa kurang puas dalam menjalankan profesinya dan itu perlu diperhatikan dan diperbaiki segera.²

Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Banyak usaha

² Observasi Bersama Kepala Sekolah MTs Darunnajah Jakarta Ustadzah Muthmainnah AF, tanggal 07 Maret 2024 di Kantor Kepala Sekolah MTs Darunnajah Jakarta.

yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan. Hal itu terlihat bahwa kurangnya pengawasan dari atasan terutama dari kepala sekolah yang berwenang.

Agar kepuasan kerja guru dapat meningkat, maka diperlukan sebuah perbaikan melalui penilaian dalam mengajar atau disebut dengan supervisi pendidikan. Supervisi dapat diartikan sebagai sebuah pengawasan terhadap guru yang sedang melakukan proses pembelajaran dikelas yang meliputi kegiatan belajar dikelas, pengawasan dari atasan, serta mencakup situasi yang terjadi selama proses pengajaran.³ Kegiatan tersebut dilakukan dengan melakukan identifikasi terhadap kekurangan yang ada pada guru tersebut mengapa belum mampu memaksimalkan pengajarannya yang kemudian itu akan menjadi proses perbaikan guru dengan dilakukan pembinaan dari atasan yang melakukan supervisi dikelas.

Adapun peran kepala sekolah dalam pembinaan proses pengajaran sangatlah penting demi memajukan sebuah lembaga pendidikan. Maka dari itu, kepala sekolah memiliki wewenang dalam proses penyelenggaraan pendidikan disekolah, administrasi yang ada disekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan mendayagunakannya juga memelihara fasilitas sarana dan prasana yang ada disekolah.

Supervisi memiliki tujuan untuk meningkatkan situasi belajar kearah yang lebih baik lagi dengan cara mencapai tujuan pendidikan sekolah, membina guru dalam pengajaran supaya memiliki pengalaman, penggunaan alat-alat pembelajaran yang tersedia, serta membina guru

³ Dadang Suhardan, *Supervisi Profesional*, (Bandung : Alfabeta , 2010),hlm.39

dalam peningkatan kualitas siswa.⁴ Purwanto berpendapat bahwa supervisi memiliki fungsi yang berkaitan dengan kepemimpinan, hubungan antara satu dengan yang lainnya, hubungan kelompok, administrasi anggota serta penilaian akhir. Lain daripada itu, seorang guru yang tanggap diharuskan memahami perkembangan fisik dan psikis dari masing-masing anak secara bertahap supaya perkembangan dan prestasi anak tersebut dapat diketahui oleh guru tersebut.

Setiap guru pastinya memiliki gaya mengajar yang berbeda-beda. Dari adanya perbedaan itu, maka dilakukan forum diskusi khusus masing-masing guru mata pelajaran guna menyamakan tujuan pengajaran yaitu melalui musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Dari adanya MGMP ini seorang guru diharapkan mampu mengembangkan potensi dalam mengajar, sebab hal ini merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh seorang guru serta diperlukan keterampilan dan kebijaksanaan yang digunakan dalam beradaptasi pada setiap dinamika perubahan yang ada dimasyarakat maupun pendidikan yang akan memberikan efek pada guru tersebut supaya bisa menjadi guru yang profesional.

Partisipasi aktif dari setiap guru menjadi hal penting yang perlu diperhatikan dalam kegiatan MGMP ini. Partisipasi disini meliputi kehadiran setiap guru atau kelompok yang terlibat dalam proses pembangunan melalui kontribusi berupa gagasan, usaha, waktu, keahlian, sumber daya, serta manfaat dari hasil pembangunan.⁵ Berdasarkan hasil wawancara oleh kepala sekolah bahwa tingkat penilaian untuk kegiatan MGMP di MTs Darunnajah ini secara kehadiran sudah cukup baik

⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), hlm.86-87

⁵ Suyanto dan Asef Djihad, *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2013) cet. Ke II., hlm. 47

mencapai angka 75%. Adapun beberapa masalah yang seringkali terjadi adalah partisipasi kehadiran yang masih rendah bahkan kehadiran guru hanya dijadikan sebagai bahan kehadiran semata supaya memenuhi absen pribadi saja, kurangnya kontribusi antarsesama guru terutama pada para guru muda yang baru saja berstatus menjadi pengajar disekolah.

Adapun penulisan ini berdasarkan fakta lapangan dalam melihat proses kegiatan supervisi dan MGMP yang ada di MTs Darunnajah Jakarta ini, dimana terdapat beberapa permasalahan yang terjadi didalamnya diantaranya pada kegiatan supervisi ini masih banyak ditemukan guru yang terlambat datang ke kelas, guru kurang memahami materi, guru kurang komunikatif, serta kurangnya guru dalam memberikan umpan balik dan hal tersebut berkaitan dengan kegiatan MGMP disekolah yang mana dalam kegiatan tersebut masih banyak ditemukan guru yang kurang aktif dan kurang inisiatif dalam memberikan gagasan atau ide-ide baru dalam mata pelajaran yang diampunya, sehingga guru tersebut merasa kurang puas dengan situasi yang sedang ia jalankan. Maka dari situ penilaian kepuasan kerja guru dinilai masih sangatlah rendah. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MTs Darunnajah Jakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diataranya:

1. Kepuasan kerja guru masih sangat rendah.
2. Kurangnya kesadaran guru sebagai pendidik.
3. Kurangnya partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan MGMP.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diataranya:

1. Supervisi Kepala Sekolah
2. Musyawarah Guru Mata Pelajaran
3. Kepuasan Kerja Guru

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diataranya:

1. Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta?
2. Apakah musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta?
3. Apakah supervisi kepala sekolah dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diataranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah Jakarta.

F. Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

Memberikan informasi bagi para akademisi mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) terhadap kualitas mengajar guru di MTs Darunnajah Jakarta.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademik

Menambah wawasan, pengetahuan juga pengalaman yang tidak diperoleh selama masa perkuliahan. Selain itu hal ini juga dijadikan ajang penerapan ilmu teori yang selama ini didapatkan oleh penulis dari perkuliahan yang berkaitan dengan manajemen pendidikan yang didapat melalui perkuliahan.

b. Bagi Sekolah

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan terhadap lembaga pendidikan akan pentingnya kepuasan kerja dari setiap guru. Penulis juga berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan terhadap lembaga pendidikan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dan bermanfaat dalam manajemen keguruan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam Strata 1 jurusan Manajemen Pendidikan Islam di Universitas Darunnajah Jakarta. Lain daripada itu sebagai sumber daya untuk peningkatan dan kemajuan pengetahuan saat ini, serta untuk mencapai pemahaman yang lebih dalam, terutama ketika menyelidiki hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Kajian Teori

Pada bab ini berisi landasan teori dan memberikan gambaran menyeluruh tentang teori-teori relevan yang dapat digunakan sebagai landasan penulisan mencakup kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi gambaran menyeluruh tentang metodologi yang menjelaskan lokasi penelitian, metode dan prosedur penelitian yang dipilih, populasi atau sampel, teknik dan prosedur yang digunakan untuk pengumpulan data, serta penilaian validitas dan realibilitas data yang terkumpul.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini berisi hasil penelitian yang terdiri atas gambaran umum Mts Darunnajah Jakarta, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

BAB V : Penutup

Pada bab ini berisi temuan-temuan yang berasal dari hasil penelitian, yang meliputi aspek-aspek yang dibahas dan diperluas dalam Bab II dan IV. Selain itu, bab ini mencakup saran yang diajukan oleh penulis kepada para pemangku kepentingan yang terlibat dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja Guru

1. Pengertian Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja seseorang tentu memiliki hubungan yang erat dengan kebutuhan seseorang. Seseorang yang bekerja pastinya dilatarbelakangi oleh suatu kebutuhan yang ingin ia penuhi. Adapun hubungannya dengan kepuasan kerja memberikan efek yang kuat dengan pekerjaan itu sendiri. Ada beberapa pendapat yang mengungkapkan tentang definisi kepuasan kerja diantaranya Robbins & Judge yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif seseorang yang timbul akibat dari adanya penilaian terhadap katakteristiknya.¹

Rivai & Sagala mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah suatu hal yang mempunyai katakteristik tersendiri.² Setiap seseorang pastinya memiliki tingkat karakteristik yang beragam sesuai dengan yang ia rasakan.

Genbreg & Baron dalam Wibowo menjelaskan bahwa kepuasan kerja individu menggambarkan sikap positif atau negatifnya seseorang dalam melakukan pekerjaannya.³

Handoko mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah situasi emosional seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang mampu menimbulkan perasaan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan.⁴

¹ Robbins.P.S., & Judge,T.A, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014)

² Rivai, Veithzal & Sagala, E.J, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009)

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018).

⁴ Tani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (BFFE:Yogyakarta, 2020), hlm.193

Noe, dkk mengungkapkan bahwa *job satisfaction as a pleasureable feeling that result from the perfection that one's job fulfillment of one's important job values*.⁵ Berdasarkan penjelasan ini, kepuasan kerja mengandung 3 hal penting, yaitu kepuasan kerja sebagai sebuah fungsi nilai, persepsi, dan perbedaan bagi karyawan (guru) terkait dengan yang semestinya mereka dapat.

Edi sutrisno mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah karakteristik seseorang akan pekerjaannya yang melibatkan keadaan kerja, kerjasama rekan kerja, upah kerja, dan berbagai hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.⁶

Kepuasan kerja ialah sebuah sikap positif yang berhubungan dengan penyesuaian diri secara sehat antara kalangan pekerja pada keadaan kerja, persepsi, salah satunya dalam hal upah atau gaji, keadaan sosial, keadaan fisik, serta psikologis.⁷

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan seseorang yang timbul akibat dari puas atau tidaknya puasnya terhadap pekerjaan yang ia jalani.

2. Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito berpendapat bahwa sebuah perusahaan akan menghasilkan banyak manfaat apabila mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.⁸ Adapun 5 manfaat dari kepuasan kerja:

- a. Pekerjaan lebih cepat terselesaikan
- b. Mengurangi kerusakan

⁵ A Noe, Raymon, dkk, *Human Resource Management, 5th edition*, (New York: McGraw-Hill Companies, 2006)

⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. (Prananda Media Group, Jakarta, 2019), hlm. 74

⁷ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Rineka Cipta: Jakarta, 2001), hlm. 79

⁸ Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*, (Ghalia Indonesia: Jakarta), hlm. 89

- c. Absensi dapat diperkecil
 - d. Mengurangi tingkat perpindahan
 - e. Meningkatkan produktivitas
3. Dimensi- Dimensi Kepuasan Guru

Menurut Luthans, kepuasan kerja dipengaruhi oleh enam aspek utama, yang terdiri dari:⁹

- a. Pekerjaan itu sendiri: termasuk seberapa menariknya tugas yang diberikan, peluang untuk belajar, dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepribadian dan kepuasan kerja.
- b. Gaji: ini mencakup jumlah upah yang diterima dan sejauh mana itu dianggap adil dibandingkan dengan rekan kerja. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari kontribusi mereka terhadap organisasi.
- c. Promosi: kesempatan untuk naik jabatan dalam organisasi. Promosi secara tradisional diartikan sebagai kemajuan hierarkis dalam perusahaan.
- d. Pengawasan: kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu perhatian personal dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- e. Rekan kerja: tingkat keahlian teknis dan dukungan sosial dari rekan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa kelompok dengan ketergantungan antaranggota yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

⁹ Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*, (Yogyakarta: PT. Andi Offset, 2006)

f. Kondisi kerja: suasana tempat kerja dan efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik berkontribusi pada kepuasan, sedangkan kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja.

4. Karakteristik Kepuasan Kerja

Smith, Kendall & Hulin dalam Luthans mendeskripsikan bahwa ada 5 karakteristik utama didalam kepuasan kerja, diantaranya:

a. Pekerjaan

Menjelaskan terkait sampai dimana pekerjaan tersebut dipandang sangat menyenangkan dan mampu menciptakan kesempatan untuk belajar serta menerima tanggung jawab.

b. Upah atau gaji

Adalah kapasitas yang diterima serta situasi yang didapatkan.

c. Pengawasan Kerja

Adalah kemampuan pengawas untuk meningkatkan serta mendukung suatu pekerjaan.

d. Kesempatan Promosi

Adalah situasi yang mendukung kemajuan.

e. Rekan Kerja

Adalah sampai dimana rekan kerja meningkat dan membaik.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah atau gaji, pengawasan kerja, kesempatan promosi, serta rekan kerja.¹⁰

¹⁰ *Ibid.*

5. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ghiselli & Brown mengungkapkan dalam Edy Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, antara lain:¹¹

a. Kedudukan

Meskipun umumnya dianggap bahwa pekerjaan dengan posisi yang lebih tinggi akan membawa lebih banyak kepuasan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa yang lebih berpengaruh didalamnya adalah perubahan dalam tingkat pekerjaan itu sendiri.

b. Jabatan

Perbedaan dalam pangkat jabatan bisa memberikan perasaan tertentu kepada individu yang melakukannya. Kenaikan upah seringkali dianggap bahwa adanya tingkat kenaikan jabatan, dan hal itu dapat mempengaruhi perilaku dan perasaan seseorang.

c. Usia

Terdapat korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan usia karyawan (misalnya, guru). Rentang usia tertentu, seperti antara 25-34 tahun dan 40-45 tahun, seringkali dihubungkan dengan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Keamanan finansial dan jaminan sosial

Faktor finansial dan jaminan sosial biasanya memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan (contohnya, guru) dan pimpinan memegang peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat tercermin melalui perhatian dan hubungan yang baik

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Penerbit: Jakarta Kencana, 2011)

antara pimpinan dan bawahan, yang membuat karyawan (guru) merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi (misalnya, sekolah).

Menurut Gilmer dalam Asád mendeksripsikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

a. Kesempatan untuk maju

Yaitu muncul atau tidaknya hak seseorang untuk memiliki pengalaman serta peningkatan kemampuan selama melakukan pekerjaan.

b. Keamanan kerja

Ini merupakan salah satu faktor untuk menunjang kepuasan seorang guru. Situasi yang baik akan mempengaruhi keadaan pekerja selama ia melakukan pekerjaannya.

c. Gaji

Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua orang merasa puas dengan uang yang ia miliki.

d. Perusahaan (sekolah) dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yaitu yang bisa menghadirkan suasana yang baik pula. Hal ini mampu menentukan kepuasan kerja guru.

e. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Karakteristik yang muncul memerlukan keterampilan tertentu. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan, yaitu perasaan puas, kurang, bahkan tidak puas.

f. Kondisi kerja

Mencakup kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

g. Aspek sosial dalam pekerjaan

Yaitu sikap yang tidak mudah untuk dilakukan oleh akan tetapi dianggap sebagai faktor yang dapat menentukan perasaan puas atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

h. Komunikasi

Komunikasi yang baik antarsesama rekan menjadi faktor utama seseorang dalam menyukai pekerjaan. Dalam hal ini, terdapat ketua atau atasan yang siap mendengarkan, memahami, serta mengakui pendapatnya sendiri maupun prestasi dari karyawannya yang mana ini merupakan hal penting yang dapat menghadirkan rasa puas pada pekerjaannya.

i. Fasilitas

Adalah alat ukur dari sebuah jabatan yang apabila terpenuhi akan menghadirkan rasa puas pada diri seseorang.

Adapun menurut rivai, bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

a. Faktor intrinsik

Ialah faktor yang ada pada pribadi seseorang dan hadir ketika ia mulai melakukan sebuah pekerjaan ditempat tersebut.

b. Faktor ekstrinsik

Ialah berkaitan dengan hal-hal yang bersumber dari luar pribadi seseorang, seperti keadaan fisik lingkungan kerja, komunikasi antarsesama rekan, sistem upah, dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kedudukan, jabatan, usia, jaminan finansial dan sosial, serta mutu pengawasan.

6. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, indikator kepuasan kerja adalah:¹²

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan kerja

B. Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi berasal dari bahasa Inggris "*supervision*", yang terdiri dari dua kata, yaitu "*super*" yang berarti atas atau lebih, dan "*vision*" yang berarti melihat atau meninjau. Secara etimologis, supervisi dapat diartikan sebagai kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya sebagai usaha menciptakan hasil dari kegiatan tersebut.¹³

Supervisi adalah aktivitas seorang atasan untuk menilai, membimbing serta mengarahkan untuk menciptakan kinerja bawahannya agar menjadi lebih baik. Supervisi pada dasarnya adalah pengawasan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. M.Ngalim Purwanto mengemukakan bahwa supervisi sebagai sebuah bentuk kegiatan membina yang diadakan guna membantu para guru dan rekannya supaya dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.¹⁴

¹² Afandi, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, (Riau: Zanafa Publishing,2018), hlm. 82

¹³ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984),hlm. 103

¹⁴ M.Ngalim Purwanto, *Adminsitrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2003), hlm.8

Depdiknas mengartikan bahwa supervisi adalah “bantuan profesional bagi guru melewati siklus perencanaan secara terarah, pengamatan yang cermat, serta adanya timbal balik yang objektif dan ceper untuk mengubah kinerjanya.”¹⁵

Selain itu, dalam buku *Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan* karya Piet A. Sahertian, supervisi dijelaskan sebagai upaya untuk memberikan layanan kepada guru baik secara individu maupun secara kelompok dengan tujuan meningkatkan kualitas pengajaran.¹⁶

Kegiatan supervisi difokuskan pada perbaikan pengajaran dengan meningkatkan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu perlu adanya pembinaan yang serius dari kepala sekolah atau dari seorang atasan untuk meningkatkan mutu pengajarannya.

Berdasarkan beberapa rumusan di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi ialah sebuah kegiatan untuk membantu guru dalam meningkatkan keprofesionalannya agar dapat mengatasi masalahnya sendiri.

2. Ruang Lingkup Supervisi

Supervisi yang baik akan menghasilkan hasil yang baik juga dengan syarat dilakukan dengan metode yang tepat. Hal ini akan berpengaruh pada kepala sekolah sebagai supervisor ketika menjalankan tugasnya. Tujuan supervisi adalah membantu guru dalam meningkatkan proses belajar mengajar mereka dengan memberikan bantuan profesional untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran

¹⁵ Depdiknas, *Panduan Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Depdiknas, 2000), hlm.129

¹⁶ Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta,2000),hlm. 17

secara efektif dan efisien. Karena pengawas pendidikan mungkin tidak memiliki pengetahuan luas dalam semua bidang studi. Maka dari itu diadakannya strategi supervisi. Strategi yang dapat dilakukan yaitu supervisi langsung dan tak langsung. Supervisi langsung dilakukan secara langsung kepada para guru, seperti pertemuan pribadi, konsultasi, rapat kelompok, dan kunjungan kelas, sementara supervisi tak langsung yaitu melewati perantara dukungan dari guru senior, rekan kerja, maupun orang yang ahli dalam bidang studi tersebut. Kedua jenis supervisi ini adalah 2 teknik yang digunakan oleh pakar dan dapat disesuaikan oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan serta situasi di lingkungan sekolah.¹⁷

3. Tujuan Supervisi

Seperti definisi supervisi, para ahli juga mengemukakan banyak pendapat terkait dengan tujuan supervisi. Sulistyorini menyatakan bahwa tujuan supervisi adalah untuk membantu menyadarkan para guru supaya guru tersebut dapat meningkatkan kualitas pengajarannya.¹⁸ Piet A. Sahertian mengemukakan bahwa tujuan supervisi adalah memberikan layanan serta bantuan guna meningkatkan kualitas pengajarannya juga siswanya.¹⁹

Briggs dalam Imron mengemukakan bahwa fungsi utama supervisi bukan hanya semata-mata untuk memperbaiki kualitas pengajaran melainkan untuk pengkoordinasian, menstimulasikan serta mengubah kepada sebuah perubahan.

¹⁷ Siti Nurhayati, *Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*, (CV.IQRO: Lampung, 2019), hlm. 19-20

¹⁸ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 227

¹⁹ Piet A. Sahertian, Piet, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 19

Made Pidarta mengemukakan bahwa tujuan supervisi meliputi:

- a. Menciptakan lulusan berkualitas baik secara kuantitas maupun kualitas.
- b. Mengembangkan aspek pribadi, kompetensi, dan sosial guru.
- c. Membantu kepala sekolah dalam merancang program yang sesuai dengan konteks masyarakat setempat.
- d. Meningkatkan kerjasama dengan masyarakat atau komite sekolah.²⁰

Supandi mengemukakan bahwa tujuan dari supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan yang ada disekolah guna mencapai tujuan pendidikan nasional.²¹ Tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan kondisi belajar mengajar kearah yang lebih baik dengan cara bimbingan serta peningkatan profesi mengajar.²²

Lebih tepatnya, tujuan supervisi pendidikan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Memberikan dukungan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pengajarannya.
- b. Menyusun dan memperbaiki kurikulum.
- c. Membentuk kelompok kerja guru dan memberikan panduan dalam melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK).²³

Menurut Sergiovanni dalam Depdiknas bahwa tujuan dari supervisi ada 3, yaitu:

²⁰ Pidarta made, *Supevisi Pendidikan Kontekstual*, (Jakarta : Rineka Cipta,2009),hlm. 4

²¹ Supandi, *Administrasi Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: UT, 1992),hlm. 253

²² B.Suryo Subroto, *Dimensi-Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*, (Bandung: Bina Aksara, 1984),hlm.117.B

²³ Surya Dharma, *Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2010), hlm. 7

- a. Supervisi pendidikan dilaksanakan dengan tujuan untuk membantu para guru mengembangkan profesinya dalam memahami lingkungannya melalui cara-cara tertentu.
- b. Supervisi pendidikan dilaksanakan dengan tujuan untuk mengawasi kegiatan pengajaran yang ada disekolah.
- c. Supervisi pendidikan dilaksanakan untuk memotivasi guru dalam mengembangkan kemampuannya ketika melaksanakan tugas-tugasnya, memotivasi dirinya sendiri, serta agar guru tersebut mempunyai perhatian yang lebih terhadap tugas dan tanggung jawab yang ia punya.²⁴

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari supervisi adalah untuk memberikan bimbingan kepada guru dalam meningkatkan kreativitas dan inovasi, sehingga guru dapat menjadi lebih kompeten dan terampil dalam menghadapi tantangan pembelajaran, serta dalam melakukan penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

4. Fungsi Supervisi

Fungsi supervisi sama halnya dengan pelaksanaan fungsi manajemen. Yusmad,dkk mengungkapkan bahwa kegiatan supervisi melengkapi seluruh fungsi manajemen yang ada pada suatu sekolah yaitu sebagai fungsi terakhir adalah fungsi evaluasi atas seluruh kegiatan untuk sampai pada suatu tujuan. Supervisi berperan dalam menyeimbangkan tanggung jawab dari keseluruhan program yang ada.²⁵

²⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Metode dan Teknik Supervisi*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008),hlm. 12

²⁵ Yusmadi, dkk, *Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Sigli*, Jurnal Adminsitration Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 1, Tahun I, No.1, Agustus Tahun 2012,hlm.2

Ametembun menyebutkan bahwa ada tugas dan tanggung jawab yang dimiliki kepala sekolah sebagai supervisor, diantaranya:

- a. Turut serta dalam pemantauan program sekolah yang memiliki jangka waktu panjang, menengah, maupun pendek, serta menyeimbangkan jadwal kegiatan rutin.
- b. Memberikan dorongan kepada para guru untuk mengembangkan kualitas profesionalnya baik dengan pelatihan maupun pendidikan lainnya.
- c. Meningkatkan mutu kompetensi profesional guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran di kelas. Sehingga dapat berupaya dalam meningkatkan dan pemeratakan mutu pendidikan di sekolah.
- d. Memonitoring kegiatan program pelayanan supervisi akademik klinis yang berhubungan dengan kegiatan belajar yang efektif.
- e. Mengembangkan silabus, serta melaksanakan Analisis Materi Pelajaran (AMP), Program Tahunan (Prota), Program Semester (Prosem), Satuan Pelajaran (SP), serta Rencana Pembelajaran (RP).
- f. Mengusahakan Lokakarya, symposium, atau yang sejenis dengannya untuk menginovasi manajemen kelas, serta pembelajaran yang baik.
- g. Turut serta dalam menyusun gaya manajemen berbasis sekolah, pembelajaran yang bervariasi, serta peduli terhadap media pembelajaran seperti alat-alat peraga yang digunakan pada saat pembelajaran.
- h. Ikut serta dalam kegiatan MGMP tingkat kabupaten atau kota ataupun yang sejenisnya secara kooperatif.²⁶

²⁶ N.A. Ametembun, *Supervisi Pendidikan : Penuntun bagi Para Guru, Penilik, Pengawas, Kepala Sekolah, dan Guru-guru*, (Bandung: Suri, 2007), hlm.33

5. Prinsip Supervisi

Menurut Suryosubroto, supervisi hendaknya dilaksanakan secara:

- a. Ilmiah (*Scientific*)
- b. Demokratis
- c. Kooperatif
- d. Konstruktif dan kreatif
- e. Memiliki tujuan dan indikator yang jelas²⁷

Sedangkan menurut Soetopo dalam Asf dan Mustofa bahwa prinsip-prinsip dari supervisi adalah:

a. Prinsip organisasional

Yaitu pengawasan dilaksanakan oleh struktur organisasi yang terdapat didalamnya.

b. Prinsip perbaikan

Pengawasan dilaksanakan untuk mengetahui dimana titik kelemahan untuk dicari tahu solusinya supaya manajemen yang ada dapat digunakan berdasarkan standar dan organisasi dengan mudah dapat mencapai tujuannya.

c. Prinsip komunikasi

Pengawasan dilaksanakan untuk membimbing sistem kerjasama antara atasan dengan bawahannya dalam mengelola organisasi.

d. Prinsip pencegahan

Pengawasan dilaksanakan supaya tidak ada kesalahan dalam pengelolaan komponen yang ada.

e. Prinsip pengendalian

²⁷ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 175.

Pengawasan dilakukan supaya seluruh proses manajemen tetap berada pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, prinsip efektif dan efisien menjadi ukurannya.

f. Prinsip objektif

Pengawasan ini dilaksanakan sesuai dengan data yang ada dilapangan.

g. Prinsip kontinuitas

Pengawasan dilaksanakan secara berkelanjutan, baik ketika sedang dilakukan maupun setelahnya.

6. Teknik- teknik Supervisi

Dalam melakukan supervisi akademik, supervisor menggunakan dua teknik yang berbeda, yaitu supervisi individual dan supervisi kelompok.

Adapun teknik dalam supervisi yaitu:

a. Teknik Supervisi Individual

Beberapa bentuk supervisi individual meliputi: kunjungan ke kelas, observasi kelas, pertemuan individual, penilaian diri, dan kunjungan antar kelas.²⁸

1) Kunjungan Kelas

Pengawas sekolah datang ke kelas untuk mengawasi proses pengajaran guru, dengan tujuan untuk mengidentifikasi kekurangan atau kelemahan yang perlu diperbaiki. Kunjungan kelas terdiri dari empat tahap:

a) Tahap persiapan, di mana pengawas sekolah merencanakan waktu, tujuan, dan metode observasi.

²⁸ Mukhtar & Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 67

- b) Tahap pengamatan selama kunjungan, di mana pengawas sekolah mengamati proses pembelajaran.
- c) Tahap diskusi, di mana guru dan pengawas membahas apa yang telah dilakukan selama pembelajaran dan mengidentifikasi kekurangan yang perlu diperbaiki.
- d) Tahap akhir kunjungan, di mana pengawas sekolah dan guru membuat kesepakatan untuk membahas hasil observasi dan langkah-langkah tindak lanjut yang akan diambil.²⁹

2) Kunjungan Observasi

Dalam kegiatan supervisi, guru-guru diberi tugas untuk mengamati rekan sejawat yang sedang memperagakan metode pengajaran dalam suatu mata pelajaran. Observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri atau di sekolah lain.

3) Pertemuan Individual

Pertemuan individual ini merupakan interaksi langsung antara pengawas sekolah dan guru, yang bertujuan untuk:

- a. Memperbaiki kualitas perangkat pembelajaran.
- b. Meningkatkan keterampilan mengajar guru.
- c. Mengidentifikasi serta memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam diri guru.

Dalam pertemuan individu, tugas-tugas pengawas sekolah mencakup:

- a. Upaya untuk memperkuat aspek positif dari kinerja guru.
- b. Memberikan motivasi kepada guru untuk mengatasi tantangan yang dihadapi.

²⁹ Jeri. H. Makawimbang, *Supervisi dan Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.52

c. Bersama-sama mencapai kesepakatan tentang solusi atas masalah yang muncul dan mengambil tindakan lanjut sesuai dengan kesepakatan tersebut.

4) Penilaian Diri

Menilai diri sendiri adalah proses dimana seseorang mengukur kemampuan dan karakteristiknya sendiri dengan jujur. Dalam hal ini, integritas sangat penting karena melibatkan pengakuan terhadap kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.

5) Kunjungan antarkelas

Ini adalah kunjungan guru dari satu kelas ke kelas atau guru lain di sekolah yang sama, dengan tujuan berbagi pengalaman pembelajaran.

b. Teknik Supervisi Kelompok

Teknik supervisi akademik berbasis kelompok adalah metode untuk mengadakan supervisi terhadap dua orang atau lebih guru sekaligus, yang dianggap memiliki permasalahan atau kebutuhan yang serupa. Mereka kemudian dikelompokkan bersama untuk menerima layanan atau bimbingan yang sesuai dengan masalah yang mereka hadapi secara bersama-sama.

Berikut adalah beberapa teknik supervisi akademik:

- 1) Sesi orientasi untuk guru baru,
- 2) Kegiatan studi kelompok antara guru,
- 3) Pertemuan rapat guru-guru,
- 4) Diskusi antar guru, dan
- 5) Musyawarah antara guru mata pelajaran.³⁰

³⁰ Hendiyat Sutopo & Wasty Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 2008), hlm. 188

Dengan demikian, supervisor perlu memiliki sejumlah kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh setiap supervisor. Kompetensi ini penting bagi semua supervisor, baik di tingkat pendidikan dasar maupun menengah. Sasaran utama dari supervisi akademik adalah meningkatkan kemampuan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan pembelajaran. Pentingnya pelaksanaan supervisi akademik bukanlah untuk menilai kinerja guru secara langsung, tetapi untuk membantu guru meningkatkan profesionalisme mereka dalam mengelola pembelajaran, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran.

7. Indikator Supervisi

Adapun indikator dari supervisi kepala sekolah adalah:

- a. Pengarahan
- b. Membantu memecahkan masalah guru
- c. Melaksanakan pengawasan
- d. Menciptakan hubungan antarpribadi
- e. Penilaian hasil kerja³¹

C. Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

1. Pengertian MGMP

Udin Syaefudin menjelaskan bahwa Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah sebuah kegiatan untuk meningkatkan

³¹ Lina Handayani dan Sukirman, "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMP 3 BAE KUDUS", *EduPsyCouns Journal*, Vol. 2, Nomor 1 Tahun 2020, <https://ummaspul.ejournal.id/EdupsyCouns/article/view/479/279>, diakses pada tanggal 23 Maret 2023 pukul 19.23

profesionalisme guru pada mata pelajaran tertentu yang terdiri dari dua unsur, yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran itu sendiri.³²

Menurut Depdiknas, MGMP diartikan sebagai sebuah kegiatan profesionalisme guru mata pelajaran yang terletak pada suatu wilayah tertentu. Ruang lingkungannya yakni guru mata pelajaran pada SMA Negeri juga Swasta, baik yang berstatus PNS, swasta, atau guru yang berstatus tidak tetap/honor. Prinsip kerjanya mencerminkan kegiatan “dari, oleh, dan untuk guru” dari seluruh sekolah.³³

Menurut Mangkoesapoetra, MGMP diartikan sebagai kegiatan profesionalisme guru mata pelajaran pada wilayah kabupaten/kota/kecamatan/sanggar/gugus sekolah.³⁴ Adapun ruang lingkungannya mencakup guru mata pelajaran di SMA negeri dan swasta, termasuk guru PNS, swasta, dan guru yang berstatus non-tetap. Atas dasar ini, MGMP adalah organisasi yang bersifat nonstruktural yang sifatnya mandiri, berasaskan keluarga, serta tidak memiliki kaitan yang hierarkis dengan lain lembaga.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa MGMP adalah suatu forum dimana para guru berkumpul untuk membahas materi pembelajaran dengan tujuan untuk menyamakan tujuan pembelajaran serta meningkatkan kinerja dan kualitas mengajar mereka.

³² Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 107.

³³ Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *tentang guru dan dosen*, Depdiknas.

³⁴ Arif Mangkoesapoetra, *Memperdaya MGMP Sebuah Keniscayaan, 2004*, (Artikel , [http://re-searchengines. Com/art05-14. Html](http://re-searchengines.Com/art05-14.Html))

2. Tujuan MGMP

Tujuan penyelenggaraan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) adalah untuk memberikan dorongan kepada guru agar meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengevaluasian program pembelajaran dengan maksud untuk meyakinkan guru supaya mampu melaksanakan pembelajaran yang dapat meningkatkan serta menyeimbangkan mutu pendidikan.³⁵

Selain itu, MGMP juga bertujuan untuk mendiskusikan masalah yang dihadapi oleh guru sehari-hari dan mencari solusi yang sesuai dengan konteks masing-masing mata pelajaran, guru, sekolah, dan lingkungan. Hal ini juga bertujuan untuk membantu guru dalam memperoleh informasi teknis pendidikan yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan.³⁶

MGMP juga menjadi wadah bagi guru untuk berbagi informasi dan pengalaman dari berbagai kegiatan profesional seperti lokakarya, simposium, seminar, dan lainnya. Dengan demikian, guru dapat mengembangkan agenda reformasi sekolah, khususnya dalam hal pembelajaran secara efektif.

Berdasarkan tujuan dan peran tersebut, MGMP memiliki beberapa fungsi, antara lain:

- a. Menyusun program jangka panjang, menengah, dan pendek serta mengatur jadwal kegiatan secara rutin.
- b. Memotivasi guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan MGMP secara rutin di berbagai tingkat.

³⁵ Direktorat Profesi Pendidik, *Panduan KKG dan MGMP*, (Departemen Pendidikan Nasional: Jakarta, 2008), hlm. 4

³⁶ *Ibid*, hlm. 5

- c. Meningkatkan kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran di kelas.
- d. Mengembangkan program layanan supervisi akademik klinis terkait dengan pembelajaran efektif.
- e. Mengembangkan silabus dan melakukan analisis materi pelajaran serta perencanaan pembelajaran.
- f. Mengupayakan kegiatan inovatif seperti lokakarya, simposium, dan lainnya untuk meningkatkan manajemen pembelajaran.
- g. Merumuskan model pembelajaran yang beragam dan alat peraga praktik pembelajaran program Life Skill.
- h. Melaporkan hasil kegiatan MGMP secara rutin kepada pihak yang terkait.³⁷

3. Kegiatan MGMP

Adapun bentuk kegiatan yang dilaksanakan selama MGMP ini berlangsung, diantaranya:

- a. Memahami dengan jelas kurikulum yang ada.

Yakni dilaksanakan dengan maksud untuk mengembangkan pemahaman para guru terkait kurikulum yang digunakan dalam pengajaran, yang mana berdasarkan pada standar kurikulum dengan harapan supaya para guru mampu menyusun program pembelajaran serta menerapkan kurikulum dengan baik.

- b. Mengembangkan sistem silabus juga penilaian.

Yakni kemampuan guru dalam pengembangan silabus yang sudah disusun dengan tujuan agar bisa menyesuaikan teknik evaluasi yang sesuai dengan materi, kemampuan siswa, serta media pembelajaran.

³⁷ Arif Mangkusaputra, "Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan", dalam *www.Pendidikan Network.com* 2014, hlm.1, diakses tanggal 20 September 2016, pukul 20.02 WIB.

- c. Mengembangkan dan menyusun bahan ajar.

Yakni guru diajarkan agar mampu mengembangkan bahan ajar yang pokok dengan harapan guru tersebut dapat merancang bahan pelajaran.

- d. Mengembangkan tingkat pemahaman mengenai pendidikan berbasis luas (*Broad Based Seducation*) serta pendidikan berorientasi pada kecakapan hidup (*life Skill*)

Yakni keberadaan guru dalam kelas bukan sekedar untuk mengajar melainkan dapat menciptakan keterampilan terhadap siswa yang diajarkannya.

- e. Mengembangkan gaya pembelajaran efektif.

Yakni keharusan seorang guru untuk tetap fokus terhadap target pembelajaran melalui pembelajaran yang bervariasi.

- f. Menganalisis sarana pembelajaran.

Yakni kemampuan seorang guru dalam merencanakan sarana pembelajaran yang sesuai sebagai penunjang capaian pembelajaran.

- g. Membuat alat pembelajaran sederhana.

Yakni Guru dapat menyesuaikan antara alat pembelajaran dengan materi yang sedang dibahas serta kemampuan sekolah supaya dapat mencapai tujuan pembelajaran.

- h. Mengembangkan dan melaksanakan program pelajaran berbasis komputer.

Yakni menggunakan sistem komputer terhadap materi yang dibahas.

- i. Mengembangkan media ketika melaksanakan proses pengajaran.

Yakni kemampuan guru dalam merencanakan dan mengembangkan media yang tepat dalam pembelajaran sehingga mampu memudahkan dalam mencapai tujuan pembelajaran.³⁸

4. Indikator MGMP

Adapun indikator dari MGMP adalah:³⁹

- a. Meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran
- b. Saling tukar pengalaman dan umpan balik
- c. Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota
- d. Meningkatnya mutu pembelajaran
- e. Manfaat kegiatan MGMP.

D. Penelitian yang Relevan

Penulis telah banyak membaca berbagai contoh skripsi yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah, MGMP dan kepuasan kerja guru, maka penulis mengambil penelitian yang relevan, sebagai berikut:

1. Nurhayati (2018) dengan judul Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 27 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.⁴⁰

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu hanya

³⁸ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), hlm. 5

³⁹ Suheri, Suheri, A. Yusuf Imam Suja, and Hadi Sunaryo, "Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9.2, (2021): hlm. 189-202.

⁴⁰ Nurhayati, *Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 27 Medan*. Skripsi.

menggunakan 2 variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu 1 variabel dependen dan 2 variabel independen.

2. Anisa (2023) dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tirtayasa Serang Banten. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tirtayasa. Hasil tabel Anova yang ditunjukkan dari nilai uji statistik F 5,344 dengan Sig. 0,028 < Alpha 0,05 (5%) yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya koefisien korelasi variabel X (Supervisi Kepala Sekolah) dan variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,394. Sehingga dikatakan variabel supervisi kepala sekolah berkorelasi dengan variabel kinerja guru. Dan berdasarkan uji determinasi ditemukan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,156 (15,6%). Variabel supervisi kepala sekolah berpengaruh pada variabel kinerja guru sebesar 15,6%, sementara sisanya 84,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan bimbingan dan pembinaan serta mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya.⁴¹

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang supervisi kepala sekolah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen, sedangkan penelitian

⁴¹ Anisa, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tirtayasa Serang Banten*. Skripsi.

ini menggunakan 3 variabel yaitu 1 variabel dependen dan 2 variabel independen.

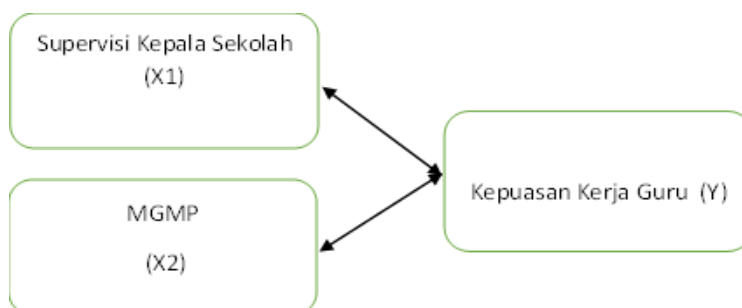
3. Andi Resky Amalia (2020) dengan judul Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPA Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru IPA DI SMP Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) IPA terhadap peningkatan kompetensi profesional guru IPA di SMP kabupaten Pangkep.⁴²

Terdapat persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel yaitu satu variabel dependen dan satu variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu 1 variabel dependen dan 2 variabel independen.

E. Kerangka Teori

Gambar 2.1

Kerangka Teori



⁴² Andi Resky Amalia, *Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPA Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru IPA DI SMP Kabupaten Pangkep*. Skripsi.

F. Hipotesis Penelitian

Peneliti mengambil hipotesis penelitian ini berdasarkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah penelitian yang ada. Adapun hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H₁: Supervisi Kepala Sekolah memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta.

H₂: MGMP memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta.

H₃: Supervisi Kepala Sekolah dan MGMP memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta, Jl. Ulujami Raya No.86, RT.1/RW.7, Ulujami, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12250. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Maret – Mei 2024

B. Metode dan Prosedur Penelitian

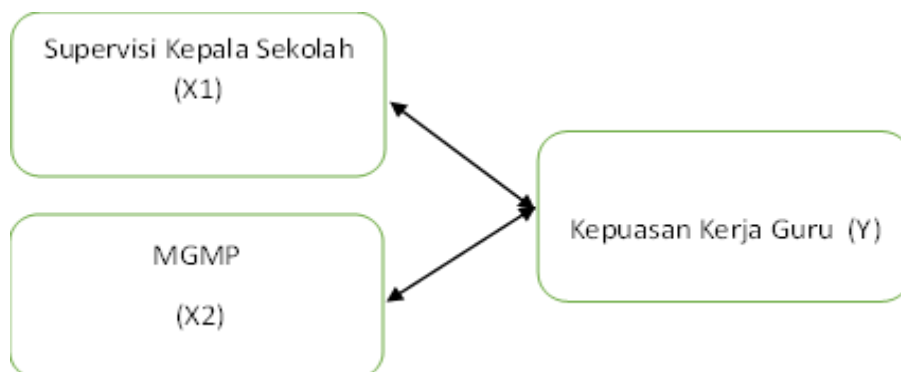
Menurut Etta Mamang Sangadji bahwa metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian.¹ Sedangkan menurut Lexy J Moleong bahwa penelitian pada hakikatnya merupakan sebuah wahana untuk menentukan kebenaran atau membernarkan kebenaran.² Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode survei, menggunakan analisis regresi ganda. Penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu Supervisi Kepala Sekolah (variabel X1), MGMP (variabel X2), Kepuasan Kerja Guru (variabel Y) yang akan dicari regresi serta korelasinya.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel penelitian yaitu dua variabel bebas (X1) dan (X2) dan satu variabel terikat (Y) yang akan digunakan uji statistik dengan metode korelasi dan regresi ganda. Pengaruh dua variabel bebas yang mempengaruhi satu variabel tidak bebas dapat diilustrasikan pada gambar 3.1 sebagai berikut :

¹ Etta Mamang Sangadji dan Sopiya, *Metodologi Penelitian “Pendekatan Praktis dalam Penelitian”*, (Yogyakarta : CV Andi Offset,2010),hlm. 154

² Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Rosdakarya,2000),hlm 30

Gambar 3.1
Korelasi X1 dan X2 terhadap Y



Gambar : Dua variabel bebas mempengaruhi satu variabel tak bebas.

1. Variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru yang dilambangkan dengan huruf Y (variabel Y)
2. Variabel bebas pertama yaitu supervisi kepala sekolah yang dilambangkan dengan X1 (variabel X1)
3. Variabel bebas kedua yaitu MGMP yang dilambangkan dengan X2 (variabel X2).

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam sebuah penelitian adalah wilayah yang akan diteliti oleh peneliti. Seperti yang dikemukakan oleh sugiyono bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.³ Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 80

⁴ *Ibid*, hlm. 8

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Darunnajah Jakarta yang berjumlah 196 guru. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% yaitu 66 guru dari 196 guru MTs yang ada.

Rumus Slovin

$$n = N / (1+(N \times e^2))$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan.⁵

D. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa angket. Teknik angket adalah penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengetahui kepuasan kerja guru, supervisi kepala sekolah, dan MGMP. Angket yang digunakan ini bersifat tertutup, dimana jawaban telah disediakan dan responden hanya boleh memilih satu jawaban yang telah disediakan yang berjumlah 5 indikator mengenai supervisi kepala sekolah, 5 indikator mengenai MGMP, dan 5 indikator mengenai kepuasan kerja guru. Angket ini disusun berdasarkan indikator yang terdapat dalam variabel supervisi kepala sekolah, MGMP, dan kepuasan kerja.

1. Instrumen Variabel Terikat Y (Kepuasan Kerja Guru)

a. Definisi Konseptual

⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015),hlm.80

Kepuasan kerja adalah sikap perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dapat dikatakan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan cara menunjukkan sikap positifnya terhadap pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Berdasarkan definisi konseptual mengenai kepuasan kerja, cara mengukur variabel kepuasan kerja melalui dimensi dari kepuasan kerja, yaitu; Pekerjaan, Upah , Promosi, Pengawas, dan Rekan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk variabel kepuasan kerja Adapun kisi-kisi kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja Guru

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|---------------------|-------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| Kepuasan Kerja Guru | Pekerjaan | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Upah | 7,8,9 | 10,11,12 | 3 | 3 | 6 |
| | Promosi | 13,14,15 | 16,17,18 | 3 | 3 | 6 |
| | Pengawas | 19,20,21 | 22,23,24 | 3 | 3 | 6 |
| | Rekan Kerja | 25,26,27 | 28,29,30 | 3 | 3 | 6 |
| TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 | 30 |

d. Jenis Instrumen

Pengisian skala likert dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Penilaian Kepuasan Kerja Guru

| Pernyataan | Positif | Negatif |
|----------------------------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Netral | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Syofian Siregar mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur bahan yang diukur.⁶ Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa instrumen akan valid jika mempunyai validitas tinggi, dan instrumen dikatakan kurang valid apabila memiliki validitas rendah.

⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), hlm 46

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

Keterangan

r_{xy} = korelasi "r" *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

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

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat Y.⁷ 7

Setelah dilakukan pengujian instrumen terkait variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) maka didapatkan item yang tidak valid yaitu pada soal nomor 26,27 dan 29. Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 27 soal. Dapat dikatakan valid karena hasil perhitungan nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel yaitu sebesar 0,455. Adapun butir soal yang tidak valid tidak akan dipakai, maka dari itu dari 30 butir soal yang digunakan untuk mengambil data penelitian sebanyak 27 soal.

⁷ Ridwan, dkk, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian. Cet. Ke-4*, (Bandung : Alfabeta,2011),hlm. 80

Tabel 3.3
Hasil Validitas Kepuasan Kerja Guru

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket | No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|-----|--------------|-------------|-------|-----------|---------------|--------------|--------------------|
| 1 | 0,470 | 0,455 | Valid | 16 | 0,879 | 0,455 | Valid |
| 2 | 0,526 | 0,455 | Valid | 17 | 0,508 | 0,455 | Valid |
| 3 | 0,581 | 0,455 | Valid | 18 | 0,921 | 0,455 | Valid |
| 4 | 0,848 | 0,455 | Valid | 19 | 0,470 | 0,455 | Valid |
| 5 | 0,885 | 0,455 | Valid | 20 | 0,554 | 0,455 | Valid |
| 6 | 0,911 | 0,455 | Valid | 21 | 0,581 | 0,455 | Valid |
| 7 | 0,512 | 0,455 | Valid | 22 | 0,764 | 0,455 | Valid |
| 8 | 0,684 | 0,455 | Valid | 23 | 0,918 | 0,455 | Valid |
| 9 | 0,561 | 0,455 | Valid | 24 | 0,918 | 0,455 | Valid |
| 10 | 0,934 | 0,455 | Valid | 25 | 0,540 | 0,455 | Valid |
| 11 | 0,814 | 0,455 | Valid | 26 | 0,337 | 0,455 | Tidak Valid |
| 12 | 0,886 | 0,455 | Valid | 27 | 0,426 | 0,455 | Tidak Valid |
| 13 | 0,458 | 0,455 | Valid | 28 | 0,721 | 0,455 | Valid |
| 14 | 0,531 | 0,455 | Valid | 29 | -0,406 | 0,455 | Tidak Valid |
| 15 | 0,531 | 0,455 | Valid | 30 | 0,581 | 0,455 | Valid |

2) Perhitungan Reliabilitas

Syofian Siregar mengatakan bahwa uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih

terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.⁸

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik Alpha Cronbach sebagai berikut:

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien reabilitas (nilai r_{11}) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).
- b. Apabila koefisien (nilai r_{11}) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3.4

Chronbach's Alpha

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .955 | 27 |

⁸ Syofian Sregar, *Op.Cit*, hlm 55

2. Instrumen Variabel X1 (Supervisi Kepala Sekolah)

a. Definisi Konseptual

Supervisi Akademik merupakan serangkaian kegiatan professional yang dilaksanakan langsung oleh Kepala Sekolah untuk yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang obyektif.

b. Definisi Operasional

Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam rangka membimbing para guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun beberapa indikator dari supervisi kepala sekolah, diantaranya: 1) Pengarahan, 2) Membantu memecahkan masalah guru, 3) Melaksanakan pengawasan, 4) Menciptakan hubungan antarpribadi, dan 5) Penilaian hasil kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk variabel kepuasan kerja Adapun kisi-kisi kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Kisi-kisi Variabel Supervisi Kepala Sekolah

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|--------------------------------|-------------------------------------------|---------------|--------------|-----------|-----------|-----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| Supervisi Kepala Sekolah | Pengarahan | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Membantu Memecahkan Masalah Guru | 7,8,9 | 10,11,1 2 | 3 | 3 | 6 |
| | Pengawasan | 13,14,1 5 | 16,17,1 8 | 3 | 3 | 6 |
| | Menciptakan Hubungan Antarpribadi | 19,20,2 1 | 22,23,2 4 | 3 | 3 | 6 |
| | Penilaian Hasil Kerja | 25,26,2 7 | 28,29,3 0 | 3 | 3 | 6 |
| | TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 |

d. Jenis Instrumen

Pengisian skala likert dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Penilaian Supervisi Kepala Sekolah

| Pernyataan | Positif | Negatif |
|----------------------------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Netral | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarakan kepada responden sebagai pengumpulan data. Syofian Siregar mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur bahan yang diukur.⁹ Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa instrumen akan valid jika mempunyai validitas tinggi, dan instrumen dikatakan kurang valid apabila memiliki validitas rendah.

⁹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group,2013),hlm 46

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

Keterangan

r_{xy} = korelasi "r" *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

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

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat Y.⁷

10

Setelah dilakukan pengujian instrumen terkait variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) maka didapatkan item yang tidak valid yaitu pada soal nomor 7,12 dan 13. Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 27 soal. Dapat dikatakan valid karena hasil perhitungan nilai rhitung lebih tinggi dari nilai rtabel yaitu sebesar 0,455. Adapun butir soal yang tidak valid tidak akan dipakai, maka dari itu dari 30 butir soal yang digunakan untuk mengambil data penelitian sebanyak 27 soal.

Tabel 3.7**Hasil Validitas Supervisi Kepala Sekolah**

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket | No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|-----|--------------|-------------|-------|-----|--------------|-------------|-------|
| 1 | 0,532 | 0,455 | Valid | 16 | 0,819 | 0,455 | Valid |
| 2 | 0,567 | 0,455 | Valid | 17 | 0,854 | 0,455 | Valid |
| 3 | 0,644 | 0,455 | Valid | 18 | 0,854 | 0,455 | Valid |

¹⁰ Ridwan, dkk, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian. Cet. Ke-4*, (Bandung : Alfabeta,2011),hlm. 80

| | | | | | | | |
|-----------|--------------|--------------|--------------------|----|-------|-------|-------|
| 4 | 0,813 | 0,455 | Valid | 19 | 0,794 | 0,455 | Valid |
| 5 | 0,752 | 0,455 | Valid | 20 | 0,818 | 0,455 | Valid |
| 6 | 0,703 | 0,455 | Valid | 21 | 0,913 | 0,455 | Valid |
| 7 | 0,428 | 0,455 | Tidak Valid | 22 | 0,786 | 0,455 | Valid |
| 8 | 0,599 | 0,455 | Valid | 23 | 0,786 | 0,455 | Valid |
| 9 | 0,843 | 0,455 | Valid | 24 | 0,736 | 0,455 | Valid |
| 10 | 0,833 | 0,455 | Valid | 25 | 0,841 | 0,455 | Valid |
| 11 | 0,869 | 0,455 | Valid | 26 | 0,867 | 0,455 | Valid |
| 12 | 0,397 | 0,455 | Tidak Valid | 27 | 0,590 | 0,455 | Valid |
| 13 | 0,419 | 0,455 | Tidak Valid | 28 | 0,891 | 0,455 | Valid |
| 14 | 0,705 | 0,455 | Valid | 29 | 0,869 | 0,455 | Valid |
| 15 | 0,712 | 0,455 | Valid | 30 | 0,869 | 0,455 | Valid |

2. Perhitungan Reliabilitas

Syofian Siregar mengatakan bahwa uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.¹¹

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik Alpha Cronbach sebagai berikut:

Keterangan:

r^{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

¹¹ Syofian Sregar, *Op.Cit*, hlm 55

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien reabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).
- b. Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3.8

Chronbach's Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's

| Alpha | N of Items |
|-------|------------|
| .974 | 27 |

3. Instrumen Variabel X2 (MGMP)

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual, musyawarah guru mata pelajaran menekankan pada kerjasama dan partisipasi aktif para guru untuk mencapai kesepakatan dalam berbagai hal yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan pengembangan mata pelajaran.

b. Definisi Operasional

Secara umum, musyawarah guru mata pelajaran adalah forum diskusi atau pertemuan para guru mata pelajaran untuk membahas berbagai hal terkait dengan pengajaran dan pembelajaran di

sekolah. Adapun beberapa indikator dari MGMP, diantaranya: 1) Meningkatkan mutu pelayanan pembelajaran, 2) Saling tukar pengalaman dan umpan balik, 3) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota, 4) Meningkatkan mutu pembelajaran, 5) Manfaat kegiatan MGMP.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen ini digunakan untuk variabel kepuasan kerja Adapun kisi-kisi kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.9
Kisi-kisi Variabel MGMP

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|----------|--------------------------------------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| MGMP | Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Tukar Pengalaman dan Umpan Balik | 7,8,9 | 10,11,12 | 3 | 3 | 6 |
| | Meningkatkan Pengetahuan,Keterampilan , Sikap, Kinerja | 13,14,15 | 16,17,18 | 3 | 3 | 6 |
| | Meningkatkan Mutu Pembelajaran | 19,20,21 | 22,23,24 | 3 | 3 | 6 |
| | Manfaat Kegiatan MGMP | 25,26,27 | 28,29,30 | 3 | 3 | 6 |
| | TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 |

d. Jenis Instrumen

Pengisian skala likert dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Skala Penilaian MGMP

| Pernyataan | Positif | Negatif |
|----------------------------|----------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Netral | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kebenaran angket yang akan disebarkan kepada responden sebagai pengumpulan data. Syofian Siregar mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur bahan yang diukur.¹² Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa instrumen akan valid jika mempunyai validitas tinggi, dan instrumen dikatakan kurang valid apabila memiliki validitas rendah.

¹² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), hlm 46

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

Keterangan

r_{xy} = korelasi "r" *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

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

$\sum Y^2$ = Jumlah skor kuadrat Y.⁷

Setelah dilakukan pengujian instrumen terkait variabel MGMP (X2) maka didapatkan item yang tidak valid yaitu pada soal nomor 7 dan 27. Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid berjumlah 28 soal. Dapat dikatakan valid karena hasil perhitungan nilai rhitung lebih tinggi dari nilai rtabel yaitu sebesar 0,455. Adapun butir soal yang tidak valid tidak akan dipakai, maka dari itu dari 30 butir soal yang digunakan untuk mengambil data penelitian sebanyak 28 soal.

Tabel 3.11

Hasil Validitas MGMP

| No. | rhitung | rtabel | Ket | No. | rhitung | rtabel | Ket |
|-----|---------|--------|-------|-----|---------|--------|-------|
| 1 | 0,554 | 0,455 | Valid | 16 | 0,715 | 0,455 | Valid |
| 2 | 0,644 | 0,455 | Valid | 17 | 0,832 | 0,455 | Valid |
| 3 | 0,554 | 0,455 | Valid | 18 | 0,731 | 0,455 | Valid |
| 4 | 0,664 | 0,455 | Valid | 19 | 0,504 | 0,455 | Valid |

| | | | | | | | |
|----------|--------------|--------------|--------------------|-----------|--------------|--------------|--------------------|
| 5 | 0,831 | 0,455 | Valid | 20 | 0,474 | 0,455 | Valid |
| 6 | 0,845 | 0,455 | Valid | 21 | 0,526 | 0,455 | Valid |
| 7 | 0,393 | 0,455 | Tidak Valid | 22 | 0,733 | 0,455 | Valid |
| 8 | 0,607 | 0,455 | Valid | 23 | 0,885 | 0,455 | Valid |
| 9 | 0,497 | 0,455 | Valid | 24 | 0,704 | 0,455 | Valid |
| 10 | 0,558 | 0,455 | Valid | 25 | 0,681 | 0,455 | Valid |
| 11 | 0,583 | 0,455 | Valid | 26 | 0,529 | 0,455 | Valid |
| 12 | 0,547 | 0,455 | Valid | 27 | 0,215 | 0,455 | Tidak Valid |
| 13 | 0,484 | 0,455 | Valid | 28 | 0,886 | 0,455 | Valid |
| 14 | 0,542 | 0,455 | Valid | 29 | 0,790 | 0,455 | Valid |
| 15 | 0,606 | 0,455 | Valid | 30 | 0,863 | 0,455 | Valid |

2. Perhitungan Reliabilitas

Syofian Siregar mengatakan bahwa uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Teknik atau rumus yang digunakan untuk menguji reabilitas instrumen penelitian ini adalah menggunakan teknik Alpha Cronbach sebagai berikut:

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reabilitas instrumen

k = jumlah butir pernyataan

Dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien reabilitas pada umumnya digunakan standar perhitungan sebagai berikut:

- a. Apabila koefisien reabilitas (nilai rii) sama atau lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal).
- b. Apabila koefisien (nilai rii) lebih kecil dari 0,60, maka instrumen yang sedang diuji kredibilitasnya memiliki tingkat reabilitas yang rendah.

Tabel 3.12***Chronbach's Alpha*****Reliability Statistics**

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .946 | 28 |

E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini juga, data di analisis menggunakan teknik analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, dan analisis inferensial.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan suatu data yang akan dibuat baik sendiri maupun kelompok. Tujuan analisis deskriptif adalah untuk membuat gambaran dengan sistematis dan akurat mengenai fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Analisis data penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan diagram batang. Adapun beberapa langkah yang dilakukan yaitu mencari nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median),

serta nilai yang sering muncul (modus). Varian dan simpangan baku dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 24 (Data Analisis Dekstiptif Statistik). Data yang telah disediakan digunakan untuk menghitung persentase skor dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total skor yang diperoleh dari tiap item} \times 100}{\text{Skor Ideal (Skor Maksimal)}}$$

Dari hasil perhitungan item soal, peneliti mengklasifikasikannya dengan kriteria interpretasi sebagai berikut :

Tabel 3.13
Interpretasi Perhitungan Persentase

| Persentase | Kriteria |
|-------------------|-----------------|
| 76%-100% | Sangat Tinggi |
| 51%-75% | Tinggi |
| 26%-50% | Sedang |
| 0%-25% | Rendah |

2. Uji Persyaratan Analisis

Pada penelitian ini uji persyaratan analisis ini, peneliti menggunakan beberapa pengujian diantaranya uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linear data.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, serta untuk dianalisis terhadap layak atau tidaknya data dengan menggunakan statistik parametrik atau non-parametrik.

Statistik parametrik dapat digunakan sebagai kelolosan uji normalitas data dan berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan IBM SPSS 24.0 Statistic for Windows dengan Uji Kolmogrov-Smirnov, yang jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data dikatakan normal, namun apabila kurang dari itu, maka dapat dikatakan data tersebut tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji prasyarat ini digunakan untuk mengetahui apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear, sehingga datanya harus menghasilkan pola linear. Adapun pengujian ini dibantu dengan menggunakan IBM SPSS 24.0 Statistic for Windows dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan adanya hubungan linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y, namun sebaliknya jika $< 0,05$ maka dikatakan tidak berpengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut.

c. Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan suatu hubungan dua variabel atau lebih. Analisis yang digunakan dalam uji ini adalah uji korelasi Product Moment. Adapun rumus yang digunakan adalah 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} = korelasi "r" *product moment*

N = Jumlah responden

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

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

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

13

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) secara bersama-sama yang dapat diindikasikan dengan nilai Adjusted R Square dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

e. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian statistika ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji parsial (uji t) dilakukan dengan bantuan SPSS sebagai berikut:

$$t = \frac{n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$\sqrt{1 - r^2}$$

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk model hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel

¹³ Ridwan, dkk, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian. Cet. Ke-4*, (Bandung : Alfabeta), 2011), hlm.80.

independen. Dalam model regresi, variabel independen menjelaskan terkait variabelnya sendiri. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, yang dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non-linear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadrat, perubahan x tidak diikuti oleh kuadrat dari variabel x. adapun rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat

X : Variabel Bebas

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

F. Hipotesis Statistika

Hipotesis adalah suatu usulan yang akan dipertimbangkan selama pelaksanaan atau mungkin merupakan jawaban atas pernyataan yang dilakukan oleh peneliti.¹⁴ Hipotesis dalam statistika adalah lambang yang menggambarkan suatu pernyataan tentang karakteristik populasi yang dijadikan tolak ukur dalam menjawab suatu pernyataan penelitian. Pernyataan tersebut berbentuk kerangka teoritis hipotesis.

1. $H_0 = \beta y. 1 \leq 0$

Tidak adanya pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

¹⁴ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Surabaya : Zifatama Publishing, 2008), hlm. 66

$$H_a = \beta_{y.1} > 0$$

Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

2. $H_0 = \beta_{y.2} \leq 0$

Tidak adanya pengaruh MGMP terhadap kepuasan kerja guru

$$H_a = \beta_{y.2} > 0$$

Terdapat pengaruh MGMP terhadap kepuasan kerja guru.

3. $H_0 = \beta_{y.12} \leq 0$

Tidak adanya pengaruh supervisi kepala sekolah dan MGMP terhadap kepuasan kerja guru.

$$H_a = \beta_{y.12} > 0$$

Terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan MGMP terhadap kepuasan kerja guru.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum MTs Darunnajah Jakarta

1) Profil MTs Darunnajah Jakarta

Nama Madrasah : Madrasah Tsanawiyah Darunnajah Ulujami

Nama Kepala Madrasah : Mutmainnah, S.Pd.I.

Alamat

- a. Jalan : Jl. Ulujami Raya No.86
- b. Kelurahan : Ulujami
- c. Kecamatan: Pesanggrahan
- d. Kotamadya: Jakarta Selatan
- e. Provinsi : DKI Jakarta

Status Madrasah : Swasta

SK Akreditasi : A (Unggul)

Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN): 20178266

Nomor Statistik Madrasah (NSM): 121231740011

Tahun Berdiri : 1974

Kurikulum : Kurikulum 2013

2) Visi, Misi dan Motto MTs Darunnajah Jakarta

VISI

Visi MTs Darunnajah jangka panjang 8 tahun adalah *Unggul, Berimtak, beriptek dan kompetitif.*

MISI

1. Membentuk generasi yang cerdas, terampil dan kreatif serta memiliki kecakapan hidup yang handal.
2. Membentuk generasi bertaqwa yang berwawasan ilmu keagamaan dan ilmu kealaman.

3. Membentuk generasi yang peka terhadap masalah sosial kemasyarakatan
4. Menyiapkan calon pemimpin masa depan yang mempunyai daya juang tinggi, menguasai IPTEK, berlandaskan iman dan taqwa yang kokoh.
5. Menyiapkan peserta didik untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam maupun di luar negeri.

3) Struktur Organisasi

| | |
|-----------------------|-------------------------------|
| Direktur Pendidikan | : H. Robby M. Syarif, Lc. |
| Kepala Madrasah | : Mutmainnah, S.Pd.I. |
| Wakil Kepala Madrasah | : H. Imam Khairul Annas, Lc. |
| Ketua Komite | : Iwan Halwani, S.Ag., M.Pd. |
| Kepala Tata Usaha | : Muthoharoh, S.Pd.I. |
| Bidang Kurikulum | : Mahtum Fajriyati, S.H.I |
| Bidang Kesiswaan | : Muchtar Ghozali, M.M. |
| Bidang Sarpras | : Syukron Asyari, S.Pd.I. |
| Bidang Humas | : H. Lili Mohamad Darli, M.A. |

4) Kondisi MTs Darunnajah Jakarta

MTs Darunnajah berada dalam satu area Pesantren Darunnajah Jalan Ulujami Raya no. 86 Pesanggrahan Jakarta Selatan. Di area Pesantren Darunnajah dengan luas 5 ha, terdiri dari kelompok bermain, TK, SD, MTs, MA, dan SMA. Selain gedung sekolah berdasarkan satuan pendidikan masing-masing, terdapat area olahraga (sepakbola, bola voli, bulu tangkis, sepak takraw, bola basket, kolam renang, dan futsal).

Letak Pesantren Darunnajah sebelah utara Taman Pemakaman Umum Ulujami, Kantor Kelurahan dan Puskesmas, sebelah timur

Jalan Ulujami Raya, sebelah selatan kompleks perumahan POLRI dan sebelah barat jalan tol lingkaran luar barat. Dengan kondisi tersebut mempermudah akses dari berbagai daerah, karena sebagian besar murid MTs dari luar kecamatan Pesanggrahan, bahkan dari berbagai provinsi.¹

B. Deskripsi Data

Pada penelitian ini, data diperoleh dari angket yang sudah disebarkan ke 66 responden yaitu 66 guru MTs Darunnajah Jakarta. Adapun item untuk setiap variabel yaitu kepuasan kerja guru sebanyak 27 butir, supervisi kepala sekolah sebanyak 27 butir, dan musyawarah guru mata pelajaran sebanyak 28 butir yang selanjutnya data tersebut akan disajikan dengan menggunakan rumus perhitungan persentase sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Total skor yang diperoleh dari tiap item} \times 100}{\text{Skor Ideal (Skor Maksimal)}}$$

Sebelum menganalisis masing-masing data variabel, maka peneliti akan menyajikan data rekapitulasi total skor tiap item dari masing-masing variabel penelitian.

1. Analisis Data Kepuasan Kerja Guru (Y)

Setelah disebarnya angket kepada 66 responden penelitian dengan 27 item pernyataan, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan, yaitu:

¹ Data diperoleh dari TU MTs Darunnajah Jakarta, dalam bentuk soft file.

Tabel 4.1
Analisis Butir Pernyataan Angket Kepuasan Kerja Guru

| No | Pernyataan | Total Skor | Persentase | Kriteria |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|---------------|
| 1 | Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja saat ini. | 255 | 77% | Sangat Tinggi |
| 2 | Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam tim atau organisasi tempat saya bekerja. | 257 | 78% | Sangat Tinggi |
| 3 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya dan merasa didukung dalam mencapai tujuan bersama. | 193 | 58% | Tinggi |
| 4 | Saya merasa tidak puas dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja saat ini. | 191 | 58% | Tinggi |
| 5 | Saya merasa bahwa kontribusi saya tidak dihargai atau diakui oleh manajemen tempat saya bekerja. | 203 | 62% | Tinggi |
| 6 | Saya memiliki hubungan kerja yang buruk dengan rekan kerja saya dan merasa kurang didukung dalam mencapai tujuan bersama. | 256 | 78% | Sangat Tinggi |
| 7 | Saya puas dengan sistem insentif dan tunjangan yang | 263 | 80% | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | diberikan kepada guru-guru di sekolah saya sebagai penghargaan atas kerja keras dan dedikasi kami. | | | |
| 8 | Saya puas dengan transparansi dan kejelasan dalam kebijakan penggajian di sekolah saya, yang memberikan rasa percaya dan kepastian bagi seluruh staf pengajar. | 208 | 63% | Tinggi |
| 9 | Saya senang dengan adanya keadilan dalam sistem pembayaran upah di sekolah saya, dimana penghargaan diberikan kepada guru-guru berdasarkan kinerja dan prestasi mereka. | 221 | 67% | Tinggi |
| 10 | Saya merasa bahwa upah saya tidak sebanding dengan tingkat kerja keras dan dedikasi saya sebagai seorang pendidik. | 208 | 63% | Tinggi |
| 11 | Saya tidak senang dengan ketidakadilan dalam sistem pembayaran upah di sekolah saya, di mana penghargaan tidak selalu diberikan kepada guru-guru berdasarkan kinerja dan prestasi mereka. | 256 | 78% | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| 12 | Saya tidak puas dengan kurangnya transparansi dan kejelasan dalam kebijakan penggajian di sekolah saya, yang menimbulkan ketidakpastian dan kebingungan di antara staf pengajar. | 253 | 77% | Sangat Tinggi |
| 13 | Saya menganggap bahwa prospek promosi di sekolah ini memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berkembang sebagai pendidik. | 251 | 76% | Sangat Tinggi |
| 14 | Saya senang dengan dukungan dan bimbingan yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja saya dalam proses promosi, yang membuat saya merasa didukung dan diakui. | 209 | 63% | Tinggi |
| 15 | Saya merasa senang dengan kesempatan promosi yang ditawarkan di lingkungan sekolah ini, yang memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kualitas mengajar saya. | 218 | 66% | Tinggi |
| 16 | Saya tidak puas dengan kurangnya kesempatan promosi yang tersedia di sekolah ini, | 225 | 68% | Tinggi |

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | yang membuat saya merasa terbatas dalam pengembangan karier saya sebagai pendidik. | | | |
| 17 | Saya merasa bahwa dukungan dan bimbingan yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja saya dalam proses promosi kurang memadai atau tidak konsisten, yang menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpastian. | 257 | 78% | Sangat Tinggi |
| 18 | Saya merasa bahwa peluang promosi di lingkungan sekolah ini tidak jelas atau tidak adil, yang mengurangi motivasi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar. | 251 | 76% | Sangat Tinggi |
| 19 | Saya merasa didukung dan dibimbing oleh pengawas sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar saya. | 254 | 77% | Sangat Tinggi |
| 20 | Saya senang dengan transparansi dan kejujuran pengawas dalam memberikan evaluasi terhadap kinerja mengajar saya, yang membantu saya untuk terus berkembang. | 183 | 55% | Tinggi |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| 21 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya dengan memberikan dukungan dan saran yang tepat waktu. | 208 | 63% | Tinggi |
| 22 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah kurang memberikan dukungan yang memadai dalam meningkatkan kualitas mengajar saya. | 188 | 57% | Tinggi |
| 23 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah tidak transparan atau tidak adil dalam proses evaluasi kinerja mengajar saya, yang menghasilkan ketidakpastian dan kekecewaan. | 247 | 75% | Sangat Tinggi |
| 24 | Saya merasa bahwa pengawas tidak memberikan dorongan atau motivasi tambahan bagi saya dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran saya. | 258 | 78% | Sangat Tinggi |
| 25 | Saya merasa didukung dan terinspirasi oleh kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya dalam pengembangan praktik mengajar. | 187 | 57% | Tinggi |

| | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|--------|
| 26 | Saya merasa kurang didukung oleh rekan kerja saya dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar saya. | 207 | 63% | Tinggi |
| 27 | Saya merasa bahwa kurangnya komunikasi yang terbuka dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya telah menyulitkan saya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. | 203 | 62% | Tinggi |

Adanya pengujian dengan statistik deksriptif ini dapat menggambarkan deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti.

2. Analisis Data Responden Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.2

Analisis Data Responden Kepuasan Kerja Guru

| Kode | Nilai | Kode | Nilai | Kode | Nilai |
|------|-------|------|-------|------|-------|
| R.01 | 99 | R.23 | 81 | R.45 | 103 |
| R.02 | 121 | R.24 | 74 | R.46 | 83 |
| R.03 | 83 | R.25 | 81 | R.47 | 88 |
| R.04 | 117 | R.26 | 118 | R.48 | 100 |
| R.05 | 81 | R.27 | 82 | R.49 | 93 |
| R.06 | 71 | R.28 | 110 | R.50 | 86 |
| R.07 | 97 | R.29 | 78 | R.51 | 81 |

| | | | | | |
|------|-----|------|-----|------|-----|
| R.08 | 77 | R.30 | 101 | R.52 | 104 |
| R.09 | 88 | R.31 | 89 | R.53 | 115 |
| R.10 | 84 | R.32 | 94 | R.54 | 106 |
| R.11 | 105 | R.33 | 110 | R.55 | 130 |
| R.12 | 78 | R.34 | 77 | R.56 | 105 |
| R.13 | 88 | R.35 | 108 | R.57 | 81 |
| R.14 | 62 | R.36 | 107 | R.58 | 74 |
| R.15 | 101 | R.37 | 86 | R.59 | 86 |
| R.16 | 121 | R.38 | 81 | R.60 | 131 |
| R.17 | 91 | R.39 | 73 | R.61 | 92 |
| R.18 | 73 | R.40 | 107 | R.62 | 60 |
| R.19 | 107 | R.41 | 81 | R.63 | 90 |
| R.20 | 82 | R.42 | 99 | R.64 | 78 |
| R.21 | 101 | R.43 | 91 | R.65 | 130 |
| R.22 | 61 | R.44 | 96 | R.66 | 82 |

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variabel Kepuasan Kerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja Guru

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|---------------------|----|---------|---------|---------|---------|----------------|----------|
| Kepuasan Kerja Guru | 66 | 60.00 | 131.00 | 6110.00 | 92.5758 | 16.64384 | 277.017 |
| Valid N (listwise) | 66 | | | | | | |

Tabel 4.4**Tabel Ditribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru**

| No | Interval | Frekuensi | Presentase |
|----|----------|-----------|------------|
| 1 | 60-69 | 3 | 4% |
| 2 | 70-79 | 10 | 15% |
| 3 | 80-89 | 20 | 30% |
| 4 | 90-99 | 10 | 15% |
| 5 | 100-119 | 13 | 20% |
| 6 | 110-120 | 5 | 8% |
| 7 | 121-131 | 5 | 8% |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja guru mempunyai nilai minimum 60 dan nilai maximum 131 dengan rata-rata nilai 92,57 dan standar deviasi 16,643.

3. Analisis Data Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Setelah disebar nya angket kepada 66 responden penelitian dengan 27 item pernyataan, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan, yaitu:

Tabel 4.5**Analisis Butir Pernyataan Supervisi Kepala Sekolah**

| No | Pernyataan | Total Skor | Persentase | Kriteria |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|---------------|
| 1 | Saya merasa supervisor saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu. | 268 | 81% | Sangat Tinggi |
| 2 | Supervisor saya mengarahkan saya untuk mengembangkan | 279 | 85% | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan. | | | |
| 3 | Saya merasa supervisor saya memberikan dorongan yang positif untuk meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan. | 275 | 83% | Sangat Tinggi |
| 4 | Supervisor saya jarang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu | 222 | 67% | Tinggi |
| 5 | Supervisor saya jarang mengarahkan saya untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan | 224 | 68% | Tinggi |
| 6 | Saya merasa supervisor saya tidak memberikan dorongan yang cukup positif untuk meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan. | 225 | 68% | Tinggi |
| 7 | Saya merasa supervisor saya mendengarkan dengan baik ketika saya mengungkapkan masalah yang saya alami. | 260 | 79% | Sangat Tinggi |
| 8 | Supervisor saya memberikan saran-saran yang berguna dalam menyelesaikan masalah- | 264 | 80% | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | masalah yang saya hadapi di kelas | | | |
| 9 | Supervisor saya jarang membantu saya mengidentifikasi masalah-masalah yang saya hadapi dalam mengajar. | 227 | 69% | Tinggi |
| 10 | Saya merasa supervisor saya kurang mendengarkan ketika saya mengungkapkan masalah yang saya alami. | 227 | 77% | Sangat Tinggi |
| 11 | Saya merasa supervisor saya memberikan pengawasan yang adil dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. | 254 | 77% | Sangat Tinggi |
| 12 | Supervisor saya membantu saya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul selama proses pengawasan. | 253 | 77% | Sangat Tinggi |
| 13 | Supervisor saya jarang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu. | 230 | 70% | Tinggi |
| 14 | Saya merasa supervisor saya tidak memberikan pengawasan yang adil dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. | 229 | 69% | Tinggi |

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| 15 | Saya merasa supervisor saya tidak membantu saya untuk mengidentifikasi atau mengatasi hambatan dalam pencapaian tujuan kerja. | 236 | 72% | Tinggi |
| 16 | Supervisor saya memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dan hangat dengan saya. | 254 | 77% | Sangat Tinggi |
| 17 | Supervisor saya menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan aspirasi. | 254 | 77% | Sangat Tinggi |
| 18 | Saya merasa supervisor saya mengakui dan memahami kebutuhan saya sebagai individu dan berusaha untuk mendukung saya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya. | 255 | 77% | Sangat Tinggi |
| 19 | Supervisor saya cenderung bersikap dingin atau tidak ramah saat berinteraksi dengan saya. | 248 | 75% | Tinggi |
| 20 | Supervisor saya tidak menciptakan lingkungan yang | 239 | 72% | Tinggi |

| | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | terbuka atau mendukung untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan aspirasi. | | | |
| 21 | Saya merasa supervisor saya tidak memperhatikan atau memahami kebutuhan saya sebagai individu, dan tidak berusaha mendukung saya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya. | 235 | 71% | Tinggi |
| 22 | Supervisor saya memberikan penilaian yang adil dan obyektif terhadap hasil kerja saya. | 258 | 78% | Sangat Tinggi |
| 23 | Supervisor saya membantu saya untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta memberikan bimbingan untuk mencapainya. | 259 | 78% | Sangat Tinggi |
| 24 | Supervisor saya memberikan kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam proses penilaian hasil kerja saya. | 261 | 79% | Sangat Tinggi |
| 25 | Supervisor saya memberikan penilaian yang tidak adil atau tidak obyektif terhadap hasil kerja saya. | 160 | 48% | Sedang |

| | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| 26 | Supervisor saya tidak membantu saya untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, atau memberikan bimbingan untuk mencapainya. | 241 | 73% | Tinggi |
| 27 | Supervisor saya jarang memberikan kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam proses penilaian hasil kerja saya. | 250 | 76% | Sangat Tinggi |

Adanya pengujian dengan statistik deksriptif ini dapat menggambarkan deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti.

4. Analisis Data Responden Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Tabel 4.6

Analisis Data Responden Supervisi Kepala Sekolah

| Kode | Nilai | Kode | Nilai | Kode | Nilai |
|------|-------|------|-------|------|-------|
| R.01 | 103 | R.23 | 101 | R.45 | 99 |
| R.02 | 131 | R.24 | 96 | R.46 | 87 |
| R.03 | 78 | R.25 | 84 | R.47 | 89 |
| R.04 | 94 | R.26 | 122 | R.48 | 104 |
| R.05 | 120 | R.27 | 88 | R.49 | 102 |
| R.06 | 83 | R.28 | 116 | R.50 | 106 |
| R.07 | 106 | R.29 | 82 | R.51 | 87 |

| | | | | | |
|------|-----|------|-----|------|-----|
| R.08 | 56 | R.30 | 101 | R.52 | 104 |
| R.09 | 103 | R.31 | 82 | R.53 | 111 |
| R.10 | 92 | R.32 | 94 | R.54 | 108 |
| R.11 | 118 | R.33 | 119 | R.55 | 125 |
| R.12 | 103 | R.34 | 103 | R.56 | 108 |
| R.13 | 95 | R.35 | 129 | R.57 | 81 |
| R.14 | 80 | R.36 | 109 | R.58 | 62 |
| R.15 | 107 | R.37 | 82 | R.59 | 98 |
| R.16 | 131 | R.38 | 85 | R.60 | 131 |
| R.17 | 102 | R.39 | 84 | R.61 | 102 |
| R.18 | 71 | R.40 | 110 | R.62 | 67 |
| R.19 | 102 | R.41 | 84 | R.63 | 102 |
| R.20 | 100 | R.42 | 105 | R.64 | 111 |
| R.21 | 109 | R.43 | 109 | R.65 | 131 |
| R.22 | 80 | R.44 | 116 | R.66 | 117 |

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variabel Supervisi Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Statistik Deskriptif Supervisi Kepala Sekolah

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|--------------------------|----|---------|---------|---------|---------|----------------|----------|
| Supervisi Kepala Sekolah | 66 | 56.00 | 131.00 | 6597.00 | 99.9545 | 16.92648 | 286.506 |
| Valid N (listwise) | 66 | | | | | | |

Tabel 4.8
Hasil Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Sekolah

| No | Interval | Frekuensi | Presentase |
|----|----------|-----------|------------|
| 1 | 56-66 | 2 | 3% |
| 2 | 67-77 | 2 | 3% |
| 3 | 78-88 | 15 | 23% |
| 4 | 89-99 | 8 | 12% |
| 5 | 100-110 | 24 | 36% |
| 6 | 111-121 | 8 | 12% |
| 7 | 122-132 | 7 | 11% |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa supervisi kepala sekolah mempunyai nilai minimum 56 dan nilai maximum 132 dengan rata-rata nilai 99,95 dan standar deviasi 16,926.

5. Analisis Data Musyawarah Guru Mata Pelajaran (X2)

Setelah disebar nya angket kepada 66 responden penelitian dengan 28 item pernyataan, berikut hasil analisis data dari setiap item pernyataan, yaitu:

Tabel 4.9
Analisis Butir Pernyataan Angket Musyawarah Guru Mata Pelajaran

| No | Pernyataan | Total Skor | Persentase | Kriteria |
|----|------------------------------------------------------------------------|------------|------------|---------------|
| 1 | Saya yakin bahwa adanya MGMP telah memberikan kontribusi positif dalam | 253 | 77% | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah kami. | | | |
| 2 | Saya merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan diri sebagai pendidik setelah aktif berpartisipasi dalam kegiatan MGMP. | 250 | 76% | Sangat Tinggi |
| 3 | Saya merasa lebih siap dalam menghadapi tantangan pembelajaran sejak terlibat aktif dalam MGMP. | 268 | 81% | Sangat Tinggi |
| 4 | Saya merasa bahwa komunikasi dan kolaborasi antar anggota MGMP kurang efektif dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah kami. | 234 | 71% | Tinggi |
| 5 | Saya merasa bahwa MGMP belum efektif dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi anggotanya. | 235 | 71% | Tinggi |
| 6 | Saya merasa bahwa partisipasi dalam MGMP tidak memberikan dampak positif yang signifikan pada pengalaman pembelajaran saya sebagai guru. | 247 | 75% | Tinggi |

| | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|--------|
| 7 | Saya merasa terdorong untuk terus belajar dan berkembang sebagai pendidik berkat adanya atmosfer terbuka dan kolaboratif dalam saling tukar pengalaman di MGMP. | 243 | 74% | Tinggi |
| 8 | Saya melihat bahwa proses saling tukar pengalaman di MGMP telah menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi-solusi inovatif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah kami. | 236 | 72% | Tinggi |
| 9 | Saya merasa bahwa saling tukar pengalaman di MGMP kurang terstruktur dan kurang memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan profesional saya. | 247 | 75% | Tinggi |
| 10 | Saya mengalami kesulitan dalam berpartisipasi dalam proses saling tukar pengalaman di MGMP karena kurangnya waktu dan sumber daya yang dialokasikan untuk kegiatan tersebut. | 207 | 63% | Tinggi |
| 11 | Saya merasa bahwa beberapa anggota MGMP kurang terbuka | 218 | 66% | Tinggi |

| | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | untuk menerima umpan balik dan berbagi pengalaman, yang menghambat kolaborasi yang efektif di dalam kelompok. | | | |
| 12 | Saya merasa pengetahuan saya dalam bidang pengajaran telah berkembang secara signifikan setelah aktif terlibat dalam kegiatan MGMP. | 212 | 64% | Tinggi |
| 13 | Saya merasa lebih percaya diri dalam menerapkan metode dan strategi baru dalam pembelajaran setelah mendapatkan pelatihan dan dukungan dari MGMP. | 252 | 76% | Sangat Tinggi |
| 14 | Saya merasa bahwa MGMP telah membantu saya mengembangkan sikap yang lebih positif dan proaktif dalam menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan. | 253 | 77% | Sangat Tinggi |
| 15 | Saya merasa bahwa partisipasi saya dalam MGMP tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan pengetahuan saya dalam hal pengajaran. | 258 | 78% | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|--------|
| 16 | Saya tidak melihat adanya peningkatan yang berarti dalam keterampilan saya sebagai guru setelah bergabung dengan MGMP. | 226 | 68% | Tinggi |
| 17 | Saya tidak merasakan adanya perubahan positif dalam sikap atau motivasi saya sebagai seorang guru setelah terlibat dalam MGMP. | 221 | 67% | Tinggi |
| 18 | Saya merasa bahwa diskusi dan pertukaran pengalaman dalam MGMP telah membantu saya memperbaiki praktik pengajaran saya untuk mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. | 221 | 67% | Tinggi |
| 19 | Saya melihat bahwa implementasi teknik-teknik pembelajaran baru yang saya pelajari dari MGMP telah menghasilkan perubahan positif dalam minat dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. | 245 | 74% | Tinggi |
| 20 | Saya merasa bahwa adanya dukungan dan pertukaran sumber daya di MGMP telah membantu meningkatkan kualitas materi pembelajaran | 244 | 74% | Tinggi |

| | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | yang saya sediakan kepada siswa. | | | |
| 21 | Saya tidak melihat adanya perubahan yang signifikan dalam kualitas pembelajaran di sekolah kami setelah terlibat dalam kegiatan MGMP. | 251 | 76% | Sangat Tinggi |
| 22 | Saya mengalami kesulitan dalam menerapkan ide-ide atau praktik yang dibagikan dalam MGMP ke dalam konteks pembelajaran di kelas saya. | 220 | 67% | Tinggi |
| 23 | Saya merasa bahwa upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran dalam MGMP seringkali terhambat oleh kurangnya komitmen atau partisipasi dari anggota-anggota lainnya. | 225 | 68% | Tinggi |
| 24 | Saya merasa bahwa partisipasi dalam kegiatan MGMP telah membantu saya memperluas jaringan profesional dan kolaborasi dengan guru-guru lain di wilayah kami. | 224 | 68% | Tinggi |
| 25 | Saya melihat bahwa kegiatan MGMP memberikan kesempatan yang berharga | 258 | 78% | Sangat Tinggi |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|---------------|
| | untuk bertukar pengalaman dan mempelajari praktik terbaik dalam pengajaran. | | | |
| 26 | Saya merasa bahwa kegiatan MGMP seringkali hanya menjadi formalitas belaka dan kurang memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan profesional saya sebagai seorang guru. | 225 | 68% | Tinggi |
| 27 | Saya mengalami kesulitan dalam melihat manfaat konkret dari partisipasi saya dalam kegiatan MGMP dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah kami. | 199 | 60% | Tinggi |
| 28 | Saya merasa bahwa kegiatan MGMP kurang fokus dan terstruktur, sehingga sulit untuk mengidentifikasi manfaat yang diperoleh dari partisipasi dalam kegiatan tersebut. | 273 | 83% | Sangat Tinggi |

Adanya pengujian dengan statistik deksriptif ini dapat menggambarkan deskripsi data yang dilihat melalui minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel-variabel yang diteliti.

**6. Analisis Data Responden Musyawarah Guru Mata Pelajaran
(X2)**

Tabel 4.10

Analisis Data Responden Musyawarah Guru Mata Pelajaran

| Kode | Nilai | Kode | Nilai | Kode | Nilai |
|------|-------|------|-------|------|-------|
| R.01 | 104 | R.23 | 84 | R.45 | 112 |
| R.02 | 132 | R.24 | 82 | R.46 | 84 |
| R.03 | 93 | R.25 | 92 | R.47 | 88 |
| R.04 | 106 | R.26 | 117 | R.48 | 108 |
| R.05 | 79 | R.27 | 87 | R.49 | 123 |
| R.06 | 96 | R.28 | 118 | R.50 | 84 |
| R.07 | 106 | R.29 | 80 | R.51 | 98 |
| R.08 | 86 | R.30 | 107 | R.52 | 118 |
| R.09 | 92 | R.31 | 94 | R.53 | 86 |
| R.10 | 99 | R.32 | 103 | R.54 | 112 |
| R.11 | 101 | R.33 | 125 | R.55 | 125 |
| R.12 | 88 | R.34 | 84 | R.56 | 110 |
| R.13 | 85 | R.35 | 110 | R.57 | 84 |
| R.14 | 90 | R.36 | 110 | R.58 | 83 |
| R.15 | 112 | R.37 | 104 | R.59 | 107 |
| R.16 | 133 | R.38 | 83 | R.60 | 140 |
| R.17 | 105 | R.39 | 82 | R.61 | 104 |
| R.18 | 96 | R.40 | 115 | R.62 | 88 |
| R.19 | 105 | R.41 | 87 | R.63 | 110 |
| R.20 | 67 | R.42 | 112 | R.64 | 103 |
| R.21 | 109 | R.43 | 94 | R.65 | 140 |
| R.22 | 94 | R.44 | 115 | R.66 | 75 |

Hasil dari pengujian statistik deskriptif dari variabel Musyawarah Guru Mata Pelajaran dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik Deskriptif Musyawarah Guru Mata Pelajaran

| Descriptive Statistics | | | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|---------|----------|----------------|----------|
| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
| MGMP | 66 | 67.00 | 140.00 | 6645.00 | 100.6818 | 16.04145 | 257.328 |
| Valid N (listwise) | 66 | | | | | | |

Tabel 4.12
Tabel Distribusi Frekuensi Musyawarah Guru Mata Pelajaran

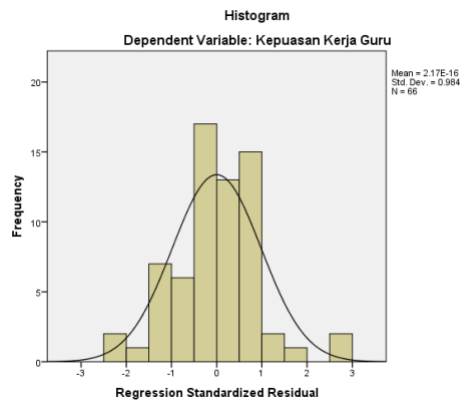
| No | Interval | Frekuensi | Presentase |
|----|----------|-----------|------------|
| 1 | 67-76 | 2 | 3 |
| 2 | 77-86 | 14 | 21 |
| 3 | 87-96 | 14 | 21 |
| 4 | 97-107 | 1 | 21 |
| 5 | 108-117 | 13 | 20 |
| 6 | 118-127 | 5 | 8 |
| 7 | 128-140 | 4 | 6 |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa MGMP mempunyai nilai minimum 67 dan nilai maximum 140 dengan rata-rata nilai 100,681 dan standar deviasi 16,041.

C. Uji Normalitas (Y), (X1), (X2).

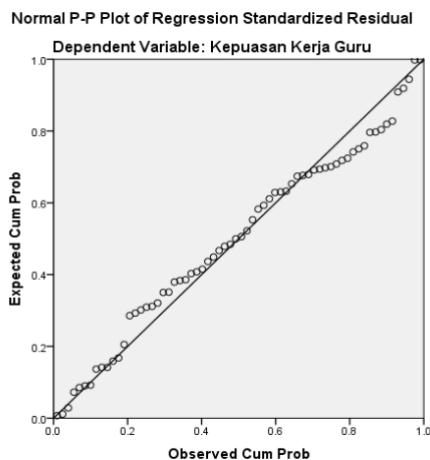
a. Uji Normalitas Kepuasan Kerja Guru (Y)

Gambar 4.1
Grafik Histogram
Kepuasan Kerja Guru



Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa grafik berbentuk lonceng yang berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik berdistribusi normal.

Gambar 4.2
Grafik Normal Probability Plot
Kepuasan Kerja Guru



Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari diagonalnya yang berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik P-P plot tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.13

Hasil Uji Kolmogrov Kepuasan Kerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kepuasan Guru | Kerja |
|----------------------------------|----------------|---------------------|-------|
| N | | 66 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 | |
| | Std. Deviation | 8.29409104 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .093 | |
| | Positive | .093 | |
| | Negative | -.086 | |
| Test Statistic | | .093 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

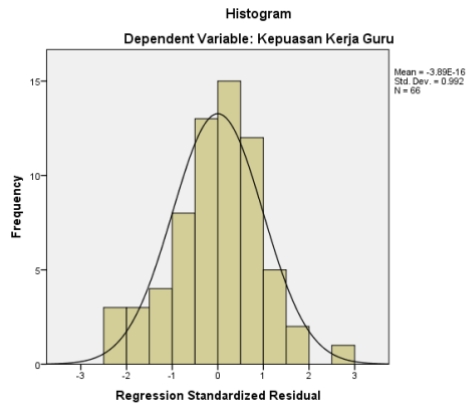
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan dari hasil pengujian, didapatkan pada kolom Kolmogorov-Smirnov^a bagian sig (signifikan) 0,2 yang berarti $0,2 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

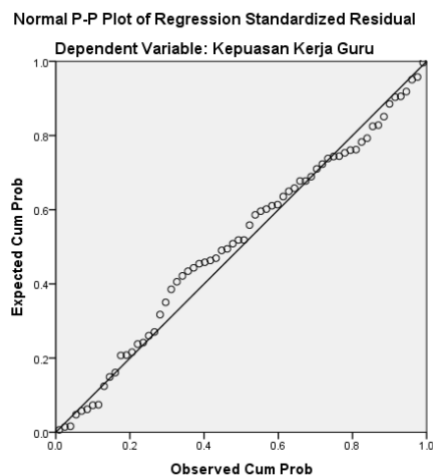
b. Uji Normalitas Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Gambar 4.3
Grafik Histogram
Supervisi Kepala Sekolah



Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa grafik berbentuk lonceng yang berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik berdistribusi normal.

Gambar 4.4
Grafik Normal Probability Plot
Supervisi Kepala Sekolah



Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari diagonalnya yang berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik P-P plot tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Kolmogrov Supervisi Kepala Sekolah
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Supervisi Kepala Sekolah |
|----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| N | | 66 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 10.63093038 |
| | Most Extreme Absolute Differences | .088 |
| | Positive | .055 |
| | Negative | -.088 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

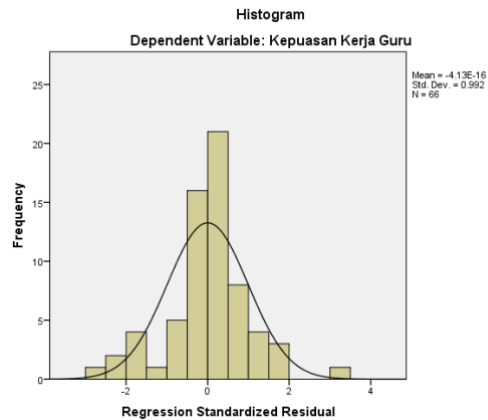
Berdasarkan dari hasil pengujian, didapatkan pada kolom Kolmogorov-Smirnov^a bagian sig (signifikan) 0,2 yang berarti $0,2 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Gambar 4.5

Grafik Histogram

Musyawarah Guru Mata Pelajaran

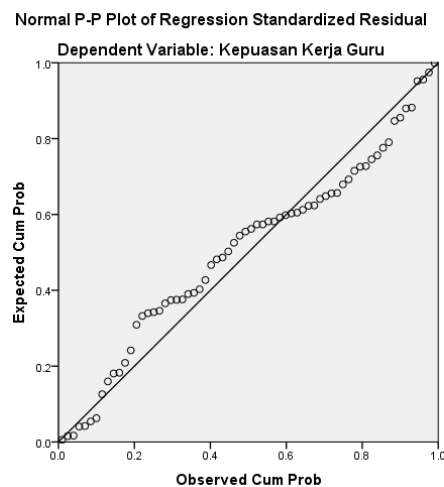


Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa grafik berbentuk lonceng yang berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik berdistribusi normal.

Gambar 4.6

Grafik Normal Probability Plot

Musyawarah Guru Mata Pelajaran



Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari diagonalnya yang berarti bahwa persamaan regresi dalam grafik P-P plot tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 4.15

Hasil Uji Kolmogrov Musyawarah Guru Mata Pelajaran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | MGMP |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| N | | 66 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 10.18700842 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .119 |
| | Positive | .091 |
| | Negative | -.119 |
| Test Statistic | | .119 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .021 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan dari hasil pengujian, didapatkan pada kolom Kolmogorov-Smirnov^a bagian sig (signifikan) 0,21 yang berarti $0,21 > 0,05$ artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

a. Persamaan regresi linier ganda

1) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.16

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.952 | 7.957 | | 2.130 | .037 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .757 | .079 | .769 | 9.637 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, bahwa pada tabel *Coefficients* pada bagian sig. (signifikan) 0,000, $\alpha = 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Pada variabel supervisi kepala sekolah dapat diperoleh t_{hitung} 9,637 dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat keberhasilan) = jumlah data - 2 atau $66 - 2 = 64$.

Sehingga t_{tabel} 1,669 ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,637 > 1,669$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan. Jadi supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (a) = 16,952 dan beta = 0,769 dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = 16,952 + 0,769 X_1$.

2) Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.17

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.965 | 8.091 | | 1.232 | .223 |
| | MGMP | .821 | .079 | .791 | 10.336 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, bahwa pada tabel *Coefficients* pada bagian sig. (signifikan) 0,000, $\alpha = 0,05$ yang

berarti terdapat pengaruh secara signifikan antara MGMP terhadap kepuasan kerja guru.

Pada variabel MGMP dapat diperoleh t_{hitung} 10,336 dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat keberhasilan) = jumlah data - 2 atau $66 - 2 = 64$.

Sehingga t_{tabel} 1,669 ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,336 > 1,669$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya signifikan. Jadi MGMP berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (a) = 9,965 dan $\beta = 0,791$ dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = 9,965 + 0,791 X_2$.

3) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.18

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | -5.197 | 7.160 | | -.726 | .471 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .446 | .079 | .453 | 5.660 | .000 |
| | MGMP | .529 | .083 | .510 | 6.364 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

a) Berdasarkan tabel coefficients diatas, dapat diketahui bahwa pada supervisi kepala sekolah terdapat nilai konstanta (a) = -5,197 dan $\beta = 0,446$ serta t_{hitung} 5,560 dan tingkat signifikansi 0,05. Dari tabel diatas persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = -5,197 + 0,446 X_1$.

- b) Variabel MGMP berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini terlihat dari signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil uji coefficients bagian MGMP dapat diketahui nilai konstanta $(a) = -5,197$ dan beta $0,529$ serta t_{hitung} $6,634$ dan tingkat signifikansi $0,05$. Dari tabel diatas persamaan perhitungannya adalah $\hat{Y} = -5,197 + 0,529 X_2$.
- c) Berdasarkan tabel coefficients diatas menunjukkan model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan MGMP adalah $\hat{Y} = -5,197 + 0,466 X_1 + 0,529 X_2$.

3. Uji Signifikansi Korelasi Ganda

Tabel 4.19
Hasil Uji Korelasi X_1, X_2 dan Y

| | | Supervisi Kepala Sekolah | MGMP | Kepuasan Kerja Guru |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------|---------------------|
| Supervisi Kepala Sekolah | Pearson Correlation | 1 | .621** | .769** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 |
| MGMP | Pearson Correlation | .621** | 1 | .791** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 |
| Kepuasan Kerja Guru | Pearson Correlation | .769** | .791** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *Correlation* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar $0,769$ dan terdapat hubungan yang kuat dan positif antara

variabel MGMP (X2) dengan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,791.

4. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.197 | 7.160 | | -.726 | .471 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .446 | .079 | .453 | 5.660 | .000 |
| | MGMP | .529 | .083 | .510 | 6.364 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan tabel *coefficients* 4.20 pada variabel Supervisi Kepala Sekolah dapat diperoleh $t_{hitung} = 5,660$ dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau $66 - 2 = 64$. Sehingga $t_{tabel} = 0,242$ ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,660 > 0,242$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan. Jadi supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Sedangkan pada variabel MGMP dapat diperoleh $t_{hitung} = 6,364$. Dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk uji dua pihak df atau dk (derajat kebebasan) – jumlah data - 2 atau $66 - 2 = 64$. Sehingga $t_{tabel} = 0,242$. Ternyata nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,364 > 0,242$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya signifikan. Jadi MGMP berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

5. Koefisien Determinasi

a. Uji Koefisien Determinasi Supervisi Kepala Sekolah (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1)

| Model Summary | | | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|-------------------|---------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | |
| | | | | | | R Change | Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .769 ^a | .592 | .586 | | 10.714 | .592 | | 92.872 | 1 | 64 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel model summary 4.21 dapat diperoleh besarnya pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dilihat pada R Square adalah sebesar 0,592 yang berarti 59,2 % faktor kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah. Menurut Hair et al bahwa dasar pengambilan keputusan R Square untuk model struktural adalah apabila nilai R Square 0,75 maka dikatakan memiliki pengaruh yang kuat, apabila nilai R Square 0,50 maka dikatakan memiliki pengaruh yang moderat atau cukup kuat, dan apabila nilai R Square 0,25 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh yang lemah.² Pada variabel X1 didapatkan pengaruh 59,2% yang berarti memiliki pengaruh yang moderat atau cukup baik.

² Hair, J.F., Ringle, C. M., & Sarstedt. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, (19)2, (2011), hlm.139-152.

b. Uji Koefisien Determinasi MGMP (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi (X2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .791 ^a | .625 | .620 | | 10.266 | .625 | 106.842 | 1 | 64 | .000 |

a. Predictors: (Constant), MGMP

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel model summary 4.22 dapat diperoleh besarnya pengaruh antara disiplin kerja guru terhadap produktivitas guru dilihat pada R Square adalah sebesar 0,625 yang berarti 62,5% faktor kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh musyawarah guru mata pelajaran. Menurut Hair et al bahwa dasar pengambilan keputusan R Square untuk model struktural adalah apabila nilai R Square 0,75 maka dikatakan memiliki pengaruh yang kuat, apabila nilai R Square 0,50 maka dikatakan memiliki pengaruh yang moderat atau cukup kuat, dan apabila nilai R Square 0,25 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh yang lemah.³ Pada variabel X2 didapatkan pengaruh 62,5% yang berarti memiliki pengaruh yang moderat atau cukup baik.

³ Hair, J.F., Ringle, C. M., & Sarstedt. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, (19)2, (2011), hlm.139-152.

c. Uji Koefisien Determinasi Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan MGMP (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinasi (X1, X2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|-------------------|--------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | | R Change | Square | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .867 ^a | .752 | .744 | | 8.425 | .752 | | 95.347 | 2 | 63 | .000 |

a. Predictors: (Constant), MGMP, Supervisi Kepala Sekolah

Pada tahapan terakhir yaitu melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y. Hasil determinasi dari tabel 4.23 dapat diperoleh besarnya pengaruh antara Supervisi Kepala Sekolah dan MGMP secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru adalah 0,752. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat. Adapun kontribusi secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y = $R^2 \times 100\%$ atau $0,752 \times 100\% = 75,2\%$ sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Hair et al bahwa dasar pengambilan keputusan R Square untuk model struktural adalah apabila nilai R Square 0,75 maka dikatakan memiliki pengaruh yang kuat, apabila nilai R Square 0,50 maka dikatakan memiliki pengaruh yang moderat atau cukup kuat, dan apabila nilai R Square 0,25 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh yang lemah.⁴ Pada variabel

⁴ Hair, J.F., Ringle, C. M., & Sarstedt. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, (19)2, (2011), hlm.139-152.

X1 dan X2 didapatkan pengaruh 75,2 % yang berarti memiliki pengaruh yang kuat.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan antar dua variabel X dan Y, maka perlu dicari persamaan regresinya. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Adapun hasil perhitungan uji regresi dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.24

Tabel 4.24
Hasil Uji Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.197 | 7.160 | | -.726 | .471 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .446 | .079 | .453 | 5.660 | .000 |
| | MGMP | .529 | .083 | .510 | 6.364 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

- 1) Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan signifikansi supervisi kepala sekolah $0,000 < 0,05$.

Dan berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat diketahui bahwa pada supervisi kepala sekolah terdapat nilai konstanta (a) sebesar -5.197 dan β serta t_{hitung} sebesar = 5,660 dan tingkat signifikansi 0,05. Dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungan adalah $Y = -5.197 + 0,466 X_1$.

- 2) Sedangkan pada Variabel MGMP (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan signifikansi supervisi kepala sekolah $0,000 < 0,05$.

Dan berdasarkan tabel *coefficients* diatas, dapat diketahui bahwa pada supervisi kepala sekolah terdapat nilai konstanta (a) sebesar -5.197 Dan β $0,529$ serta t hitung sebesar $6,364$ dan tingkat signifikansi $0,05$. Dari tabel diatas diperoleh persamaan perhitungan adalah $Y = -5.197 + 0,529 X_2$.

- 3) Berdasarkan tabel *coefficients* diatas menunjukkan bahwa model persamaan regresi linier berganda untuk memperkirakan Kepuasan Kerja Guru yang dipengaruhi oleh Supervisi Kepala Sekolah dan MGMP adalah $Y = -5.197 + 0,466 X_1 + 0,529 X_2$.

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 13534.645 | 2 | 6767.322 | 95.347 | .000 ^b |
| | Residual | 4471.477 | 63 | 70.976 | | |
| | Total | 18006.121 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), MGMP, Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel anova diatas, nilai probabilitas (sig) = $0,000$ dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika probabilitas (sig) $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Nilai F hitung = $95,347$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi adanya pengaruh kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan MGMP.

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan analisis data di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Untuk mengetahui antara pengaruh X1 dengan Y dilakukan uji regresi sederhana. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan $\hat{Y} = -5.197 + 0,466 X_1$. Persamaan berikut menunjukkan bahwa $\beta > 0$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah (X1) dengan kepuasan kerja guru (Y) di MTs Darunnajah Jakarta.

Dari hasil koefisien uji parsial (t) $t_{hitung} = 5,660 > t_{tabel} = 0,242$, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yang berarti sangat signifikan. Hasil koefisien determinasi dari $R^2 = 0,592$ yang berarti bahwa 59,2% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Untuk mengetahui antara pengaruh X2 dengan Y dilakukan uji regresi sederhana. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan $\hat{Y} = -5.197 + 0,529 X_2$. Persamaan berikut menunjukkan bahwa $\beta > 0$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara MGMP (X2) dengan kepuasan kerja guru (Y) di MTs Darunnajah Jakarta.

Dari hasil koefisien uji parsial (t) $t_{hitung} = 6,364 > t_{tabel} = 0,242$, yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ yang berarti sangat signifikan. Hasil koefisien determinasi dari $R^2 = 0,625$ yang berarti bahwa 62,5% kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh MGMP sedangkan 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Model persamaan regresi berganda digunakan untuk memperkirakan kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah dan MGMP adalah $\hat{Y} = -5.197 + 0,466 X_1 + 0,529 X_2$.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan nilai probabilitas (Sig.) = 0,000. Karena nilai $\text{Sig. } F_{\text{change}} < 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan uji koefisien determinasi X_1 terhadap Y diperoleh sebesar 0,592 yang berarti 59,2% faktor kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Lina Handayani dan Sukirman yang menyatakan bahwa ada 5 indikator supervisi meliputi Pengarahan, Membantu memecahkan masalah guru, Melaksanakan pengawasan, Menciptakan hubungan antarpribadi, dan Penilaian hasil kerja.⁵ Supervisi dalam dunia pengajaran sangat berperan penting dalam meningkatkan profesionalis para guru dan hal itu didukung dengan dorongan kepala sekolah sebagai pintu utamanya.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dengan judul Hubungan Supervisi Akademik Kepala

⁵ Lina Handayani dan Sukirman, "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMP 3 BAE KUDUS", *EduPsyCouns Journal*, Vol. 2, Nomor 1 Tahun 2020, <https://ummaspul.ejournal.id/EdupsyCouns/article/view/479/279>, diakses pada tanggal 23 Maret 2023 pukul 19.23

Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 27 Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

2. Adanya pengaruh positif antara MGMP terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan nilai probabilitas (Sig.) = 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05 maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya MGMP berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan uji koefisien determinasi X_2 terhadap Y diperoleh sebesar 0,620 yang berarti 62% faktor kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh MGMP.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Suheri yang menyatakan bahwa ada 5 indikator MGMP meliputi Meningkatnya mutu pelayanan pembelajaran, Saling tukar pengalaman dan umpan balik, Meningkatnya pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja anggota, Meningkatnya mutu pembelajaran, Manfaat kegiatan MGMP.⁶

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Resky Amalia dengan judul Pengaruh Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) IPA Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru IPA DI SMP Kabupaten Pangkep. Penelitian ini menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) IPA terhadap peningkatan kompetensi profesional guru IPA di SMP kabupaten Pangkep.

⁶ Suheri, Suheri, A. Yusuf Imam Suja, and Hadi Sunaryo, "Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9.2, (2021), hlm. 189-202

3. Berdasarkan koefisien determinasi X1 dan X2 terhadap Y diperoleh secara simultan sebesar 0,744 dari persamaan regresi $\hat{Y} = R^2 \times 100\%$ atau $0,752 \times 100\% = 75,2\%$ sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini mendukung teori Afandi yang menyatakan bahwa ada 5 indikator dari kepuasan kerja yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawasan, dan Rekan kerja.⁷



⁷ Afandi, P, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Riau: Zanafa Publishing,2018),hlm. 82

Universitas 
Darunnajah

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis serta hasil analisis pembahasan terhadap hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di MTs Darunnajah Jakarta. Dengan nilai signifikansi 0,000 dan besaran pengaruh 59,2% kepuasan kerja guru ditentukan oleh supervisi kepala sekolah sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh positif antara MGMP (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di MTs Darunnajah Jakarta. Dengan nilai signifikansi 0,000 dan besaran pengaruh 62,5% kepuasan kerja guru ditentukan oleh musyawarah guru mata pelajaran sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh positif antara supervisi kepala sekolah (X_1) dan MGMP (X_2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) di MTs Darunnajah Jakarta. Dengan nilai signifikansi 0,000 dan model persamaan regresi ganda $\hat{Y} = -5.197 + 0,466 X_1 + 0,529 X_2$. Besaran pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap (Y) adalah 0,752 yang artinya kepuasan kerja guru ditentukan oleh supervisi kepala sekolah (X_1) dan musyawarah guru mata pelajaran (X_2) secara simultan sebesar 75,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Maka dari itu, peneliti menyarankan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan

untuk penyempurnaan peneliti selanjutnya terkait dengan penelitian yang serupa yakni :

1. Bagi pihak kepala sekolah:

a. Supervisi Kepala Sekolah: dari hasil yang ditemukan bahwa supervisi kepala sekolah mendapat hasil besaran pengaruh 59,2% dari kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah ini. Adapun masukan dari peneliti :

1) Agar supervisi diadakan secara terus menerus dan untuk guru dalam mengajar dilakukan kunjungan kelas supaya dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang dimiliki guru supaya dapat ditingkatkan kemampuannya yang lebih baik dalam mengajar.

2) Kepada pihak terkait yang memang telah diberi tugas untuk mengawasi dan membina serta memberi arahan kearah yang lebih baik terhadap guru yang berada dibawah tanggung jawabnya, hendaklah mengetahui benar-benar fungsi supervisi tersebut dan pengetahuan apa yang harus dimiliki sebelum melakukan pengawasan/supervisi kepada bawahannya, serta membuat program yang jelas agar apa yang akan di lakukan dapat terlihat hasilnya secara nyata

b. MGMP: dari hasil yang ditemukan bahwa supervisi kepala sekolah mendapat hasil besaran pengaruh 62,5% dari kepuasan kerja guru di MTs Darunnajah ini. Adapun saran dari peneliti:

1) Untuk Guru: Melihat pada pentingnya penguasaan kompetensi guru baik pedagogik maupun profesional, maka guru seharusnya terus meningkatkan kompetensi tersebut, sehingga terwujudnya proses pembelajaran yang menarik dan

menyenangkan yang akan berimplikasi terhadap peningkatan prestasi belajar dan hasil belajar yang diharapkan.

- 2) Untuk Kepala Sekolah: hendaknya terus memberikan dukungan dan dorongan kepada guru untuk senantiasa mengikuti setiap kegiatan yang dilakukan oleh pihak lain terutama MGMP untuk meningkatkan kompetensi gurunya.
- c. Kepuasan Kerja Guru: dalam variabel penelitian ini menunjukkan kategori yang tinggi sebesar 75,2%. Adapun saran dari peneliti adalah diharapkan dapat mengubah segala aspek pada pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja agar proses mengajar dapat berjalan dengan baik
2. **Bagi para guru** : hendaknya bersikap kooperatif terhadap program yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Hal tersebut dilakukan karena kepala sekolah memiliki tujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional para guru.
 3. **Bagi peneliti lain** : untuk peneliti berikutnya agar dapat menggali lebih dalam dan lebih jauh lagi terkait dengan variabel-variabel mengenai kepuasan kerja guru.

Universitas 
Darunnajah

DAFTAR PUSTAKA

- Baehaki, M. K., & Faisal, A. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT. AJ Sequislife Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Data diperoleh dari TU MTs Darunnajah Jakarta, dalam bentuk soft file.
- Depdiknas. 2000 . *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Depdiknas
- Depdiknas. 2003 . *Undang-Undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdiknas.
- Dharma, Surya. 2010. *Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional.
- Direktorat Profesi Pendidik. 2008. *Panduan KKG dan MGMP*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Djihad Asef & Suyanto. 2013. *Bagaimana Menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Hair, J.F., Ringle, C. M., & Sarstedt. 2011. PLS-SEM: Indeed a silver bullet *.Journal of Marketing theory and Practice*, (19)2.
- Ridwan, Dkk., 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Cet. Ke-4*. Bandung : Alfabeta.
- Sugihartono, Dkk., 2007 . *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Pers.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: PT. Andi Offset.

- Lina Handayani dan Sukirman, "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMP 3 BAE KUDUS", *EduPsyCouns Journal*, Vol. 2, Nomor 1 Tahun 2020, <https://ummaspul.ejournal.id/Edupsycouns/article/view/479/279>, diakses pada tanggal 23 Maret 2023 pukul 19.23
- Makawimbang, Jeri. H. 2011. *Supervisi dan Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Mamang, Etta Sangadji dan Sopiayah. 2010. *Metodelogi Penelitian "Pendekatan Praktis dalam Penelitian"*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Mangkoesapoetra, Arif. 2004. *Memperdaya MGMP Sebuah Keniscayaan*. (Artikel , <http://re-searchengines.Com/art05-14.Html>)
- Mangkusaputra, Arif. "Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan", dalam *www.Pendidikan Network.com* 2014, hlm.1, diakses tanggal 20 September 2016, pukul 20.02 WIB.
- Michael, Armstrong. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia. A Handbook Of Human Resource Management*.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, Sambas Ali. 2011. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung.
- Mukhtar & Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Nawawi, Hadari. 1984. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nurhayati, Siti. 2019. *Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. CV.IQRO: Lampung.

- Nurpratama, M., & Yudianto, A. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. Jurnal Investasi*, 8(1).
- Observasi Bersama Kepala Sekolah MTs Darunnajah Jakarta Ustadzah Muthmainnah AF, tanggal 07 Maret 2024 di Kantor Kepala Sekolah MTs Darunnajah Jakarta.*
- P. Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Productivity*, 2(2).
- Pidarta, Made. 2009. *Supevisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta : Rineka Cipta
- Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya : Zifatama Publishing.
- Purwanto, M. Ngalm. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Sahertian , Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan: dalam rangka pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sahertian, Piet A. 2000. *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saud, Udin Syaefudin. 2008. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Soemanto , Wasty & Hendiyat Sutopo. 2008. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

- Stephen, Robbins P. 2007. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, Jilid 1 & 2.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional*. Bandung : Alfabeta.
- Suheri, dkk. 2021. "Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9.2.
- Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Swearingen. 1961. *Supervision of Instruction*. London: Methuen & CO. Ltd.
- Tambak, dkk. 2022. Supervisi Pendidikan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2).
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*, Depdiknas.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

A. Instrumen Penelitian

Pengantar Kuesioner

Bismillahirrahmanirrahim

Sebelumnya saya ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya atas kesediaan Ustadz/ah yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi lembaran kuesioner ini.

Kuesioner ini dibuat oleh :

Nama : Annisa Farhana

NIM : 2021030

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Kuesioner ini merupakan bagian dari proses pengumpulan data untuk keperluan tugas akhir skripsi saya yang berjudul **Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta.**

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jawaban yang Ustadz/ah berikan tidak akan dinilai sebagai benar atau salah, karena apayang menjadi kebenaran adalah sesuai apa yang Ustadz/ah rasakan dan yakini. Atas kerjasama dan kesediaannya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Adapun 5 alternatif jawaban, yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), R (Ragu-ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

B. Uji Coba Penelitian

Kisi-Kisi Instrumen Supervisi Kepala Sekolah

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|--------------------------------|-------------------------------------------|---------------|--------------|--------|----|----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| Supervisi Kepala Sekolah | Pengarahan | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Membantu Memecahkan Masalah Guru | 7,8,9 | 10,11,1 2 | 3 | 3 | 6 |
| | Pengawasan | 13,14,1 5 | 16,17,1 8 | 3 | 3 | 6 |
| | Menciptakan Hubungan Antarpribadi | 19,20,2 1 | 22,23,2 4 | 3 | 3 | 6 |
| | Penilaian Hasil Kerja | 25,26,2 7 | 28,29,3 0 | 3 | 3 | 6 |
| | TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 |

Kuesioner Supervisi Kepala Sekolah

| No. | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya merasa supervisor saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu. | | | | | |
| 2 | Supervisor saya mengarahkan saya untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya merasa supervisor saya memberikan dorongan yang positif untuk meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan. | | | | | |
| 4 | Supervisor saya jarang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu | | | | | |
| 5 | Supervisor saya jarang mengarahkan saya untuk mengembangkanketerampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan | | | | | |
| 6 | Saya merasa supervisor saya tidak memberikan dorongan yang cukup positif untuk meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan. | | | | | |
| 7 | Supervisor saya membantu saya dalam mengidentifikasi masalah-masalah yang saya hadapi dalam mengajar. | | | | | |
| 8 | Saya merasa supervisor saya mendengarkan dengan baik ketika sayamengungkapkan masalah yang saya alami. | | | | | |
| 9 | Supervisor saya memberikan saran-saran yang berguna dalam menyelesaikan masalah-masalah yang saya hadapi di kelas | | | | | |
| 10 | Supervisor saya jarang membantu saya mengidentifikasi masalah-masalah yang saya hadapi dalam mengajar. | | | | | |
| 11 | Saya merasa supervisor saya kurang mendengarkan ketika sayamengungkapkan masalah yang saya alami. | | | | | |
| 12 | Supervisor saya tidak memberikan saran-saran | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | yang berguna dalam menyelesaikan masalah-masalah yang saya hadapi di kelas. | | | | | |
| 13 | Saya merasa supervisor saya membantu saya mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memberikan dukungan untuk meningkatkan kinerja saya. | | | | | |
| 14 | Saya merasa supervisor saya memberikan pengawasan yang adil dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. | | | | | |
| 15 | Supervisor saya membantu saya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul selama proses pengawasan. | | | | | |
| 16 | Supervisor saya jarang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu. | | | | | |
| 17 | Saya merasa supervisor saya tidak memberikan pengawasan yang adil dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. | | | | | |
| 18 | Saya merasa supervisor saya tidak membantu saya untuk mengidentifikasi atau mengatasi hambatan dalam pencapaian tujuan kerja. | | | | | |
| 19 | Supervisor saya memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dan hangat dengan saya. | | | | | |
| 20 | Supervisor saya menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan aspirasi. | | | | | |
| 21 | Saya merasa supervisor saya mengakui dan memahami kebutuhan saya sebagai individu dan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | berusaha untuk mendukung saya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya. | | | | | |
| 22 | Supervisor saya cenderung bersikap dingin atau tidak ramah saat berinteraksi dengan saya. | | | | | |
| 22 | Supervisor saya tidak menciptakan lingkungan yang terbuka atau mendukung untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan aspirasi. | | | | | |
| 24 | Saya merasa supervisor saya tidak memperhatikan atau memahami kebutuhan saya sebagai individu, dan tidak berusaha mendukung saya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya. | | | | | |
| 25 | Supervisor saya memberikan penilaian yang adil dan obyektif terhadap hasil kerja saya. | | | | | |
| 26 | Supervisor saya membantu saya untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta memberikan bimbingan untuk mencapainya. | | | | | |
| 27 | Supervisor saya memberikan kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam proses penilaian hasil kerja saya. | | | | | |
| 28 | Supervisor saya memberikan penilaian yang tidak adil atau tidak obyektif terhadap hasil kerja saya. | | | | | |
| 29 | Supervisor saya tidak membantu saya untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, atau memberikan bimbingan untuk mencapainya. | | | | | |
| 30 | Supervisor saya jarang memberikan kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam proses penilaian hasil | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------|--|--|--|--|--|--|
| kerja saya. | | | | | | |
|-------------|--|--|--|--|--|--|

Kisi-Kisi MGMP

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|----------|----------------------------------------------------------|---------------|----------|--------|----|----|
| | | + | - | + | - | Σ |
| MGMP | Meningkatkan Mutu Pelayan an Pembelajaran | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Tukar Pengalaman dan Umpan Balik | 7,8,9 | 10,11,12 | 3 | 3 | 6 |
| | Meningkatkan Pengetahuan,Keterampilan, Sikap, Kinerja | 13,14,15 | 16,17,18 | 3 | 3 | 6 |
| | Meningkatkan Mutu Pembelajaran | 19,20,21 | 22,23,24 | 3 | 3 | 6 |
| | Manfaat Kegiatan MGMP | 25,26,27 | 28,29,30 | 3 | 3 | 6 |
| | TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 |

Kuesioner Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya yakin bahwa adanya MGMP telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 2 | Saya merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan diri sebagai pendidik setelah aktif berpartisipasi dalam kegiatan MGMP. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3 | Saya merasa lebih siap dalam menghadapi tantangan pembelajaran sejak terlibat aktif dalam MGMP. | | | | | |
| 4 | Saya merasa bahwa komunikasi dan kolaborasi antar anggota MGMP kurang efektif dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 5 | Saya merasa bahwa MGMP belum efektif dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi anggotanya. | | | | | |
| 6 | Saya merasa bahwa partisipasi dalam MGMP tidak memberikan dampak positif yang signifikan pada pengalaman pembelajaran saya sebagai guru. | | | | | |
| 7 | Saya merasa terbantu dengan adanya saling tukar pengalaman di MGMP, yang membuka peluang untuk memperoleh wawasan baru dalam praktik mengajar. | | | | | |
| 8 | Saya merasa terdorong untuk terus belajar dan berkembang sebagai pendidik berkat adanya atmosfer terbuka dan kolaboratif dalam saling tukar pengalaman di MGMP. | | | | | |
| 9 | Saya melihat bahwa proses saling tukar pengalaman di MGMP telah menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi-solusi inovatif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 10 | Saya merasa bahwa saling tukar pengalaman di MGMP kurang terstruktur dan kurang memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan profesional saya. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11 | Saya mengalami kesulitan dalam berpartisipasi dalam proses saling tukar pengalaman di MGMP karena kurangnya waktu dan sumber daya yang dialokasikan untuk kegiatan tersebut. | | | | | |
| 12 | Saya merasa bahwa beberapa anggota MGMP kurang terbuka untuk menerima umpan balik dan berbagi pengalaman, yang menghambat kolaborasi yang efektif di dalam kelompok. | | | | | |
| 13 | Saya merasa pengetahuan saya dalam bidang pengajaran telah berkembang secara signifikan setelah aktif terlibat dalam kegiatan MGMP. | | | | | |
| 14 | Saya merasa lebih percaya diri dalam menerapkan metode dan strategi baru dalam pembelajaran setelah mendapatkan pelatihan dan dukungan dari MGMP. | | | | | |
| 15 | Saya merasa bahwa MGMP telah membantu saya mengembangkan sikap yang lebih positif dan proaktif dalam menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan. | | | | | |
| 16 | Saya merasa bahwa partisipasi saya dalam MGMP tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan pengetahuan saya dalam hal pengajaran. | | | | | |
| 17 | Saya tidak melihat adanya peningkatan yang berarti dalam keterampilan saya sebagai guru setelah bergabung dengan MGMP. | | | | | |
| 18 | Saya tidak merasakan adanya perubahan positif dalam sikap atau motivasi saya sebagai seorang guru setelah terlibat dalam MGMP. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 19 | Saya merasa bahwa diskusi dan pertukaran pengalaman dalam MGMP telah membantu saya memperbaiki praktik pengajaran saya untuk mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. | | | | | |
| 20 | Saya melihat bahwa implementasi teknik-teknik pembelajaran baru yang saya pelajari dari MGMP telah menghasilkan perubahan positif dalam minat dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. | | | | | |
| 21 | Saya merasa bahwa adanya dukungan dan pertukaran sumber daya di MGMP telah membantu meningkatkan kualitas materi pembelajaran yang saya sediakan kepada siswa. | | | | | |
| 22 | Saya tidak melihat adanya perubahan yang signifikan dalam kualitas pembelajaran di sekolah kami setelah terlibat dalam kegiatan MGMP. | | | | | |
| 23 | Saya mengalami kesulitan dalam menerapkan ide-ide atau praktik yang dibagikan dalam MGMP ke dalam konteks pembelajaran di kelas saya. | | | | | |
| 24 | Saya merasa bahwa upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran dalam MGMP seringkali terhambat oleh kurangnya komitmen atau partisipasi dari anggota-anggota lainnya. | | | | | |
| 25 | Saya merasa bahwa partisipasi dalam kegiatan MGMP telah membantu saya memperluas jaringan profesional dan kolaborasi dengan guru-guru lain di wilayah kami. | | | | | |
| 26 | Saya melihat bahwa kegiatan MGMP memberikan kesempatan yang berharga untuk bertukar | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | pengalaman dan mempelajari praktik terbaik dalam pengajaran. | | | | | |
| 27 | Saya merasa bahwa MGMP telah membantu meningkatkan motivasi dan semangat saya sebagai seorang guru, karena merasa didukung dan diakui oleh sesama anggota. | | | | | |
| 28 | Saya merasa bahwa kegiatan MGMP seringkali hanya menjadi formalitas belaka dan kurang memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan profesional saya sebagai seorang guru. | | | | | |
| 29 | Saya mengalami kesulitan dalam melihat manfaat konkret dari partisipasi saya dalam kegiatan MGMP dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 30 | Saya merasa bahwa kegiatan MGMP kurang fokus dan terstruktur, sehingga sulit untuk mengidentifikasi manfaat yang diperoleh dari partisipasi dalam kegiatan tersebut. | | | | | |

Kisi-Kisi Kepuasan Kerja Guru

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|---------------------|-------------|---------------|----------|--------|----|----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| Kepuasan Kerja Guru | Pekerjaan | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Upah | 7,8,9 | 10,11,12 | 3 | 3 | 6 |
| | Promosi | 13,14,15 | 16,17,18 | 3 | 3 | 6 |
| | Pengawas | 19,20,21 | 22,23,24 | 3 | 3 | 6 |
| | Rekan Kerja | 25,26,27 | 28,29,30 | 3 | 3 | 6 |
| TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 | 30 |

Kuesioner Kepuasan Kerja Guru

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja saat ini. | | | | | |
| 2 | Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam tim atau organisasi tempat saya bekerja. | | | | | |
| 3 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya dan merasa didukung dalam mencapai tujuan bersama. | | | | | |
| 4 | Saya merasa tidak puas dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja saat ini. | | | | | |
| 5 | Saya merasa bahwa kontribusi saya tidak dihargai | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | atau diakui oleh manajemen tempat saya bekerja. | | | | | |
| 6 | Saya memiliki hubungan kerja yang buruk dengan rekan kerja saya dan merasa kurang didukung dalam mencapai tujuan bersama. | | | | | |
| 7 | Saya puas dengan sistem insentif dan tunjangan yang diberikan kepada guru-guru di sekolah saya sebagai penghargaan atas kerja keras dan dedikasi kami. | | | | | |
| 8 | Saya puas dengan transparansi dan kejelasan dalam kebijakan penggajian di sekolah saya, yang memberikan rasa percaya dan kepastian bagi seluruh staf pengajar. | | | | | |
| 9 | Saya senang dengan adanya keadilan dalam sistem pembayaran upah di sekolah saya, di mana penghargaan diberikan kepada guru-guru berdasarkan kinerja dan prestasi mereka. | | | | | |
| 10 | Saya merasa bahwa upah saya tidak sebanding dengan tingkat kerja keras dan dedikasi saya sebagai seorang pendidik. | | | | | |
| 11 | Saya tidak senang dengan ketidakadilan dalam sistem pembayaran upah di sekolah saya, di mana penghargaan tidak selalu diberikan kepada guru-guru berdasarkan kinerja dan prestasi mereka. | | | | | |
| 12 | Saya tidak puas dengan kurangnya transparansi dan kejelasan dalam kebijakan penggajian di sekolah saya, yang menimbulkan ketidakpastian dan kebingungan di antara staf pengajar. | | | | | |
| 13 | Saya menganggap bahwa prospek promosi di sekolah ini memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | berkembang sebagai pendidik. | | | | | |
| 14 | Saya senang dengan dukungan dan bimbingan yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja saya dalam proses promosi, yang membuat saya merasa didukung dan diakui. | | | | | |
| 15 | Saya merasa senang dengan kesempatan promosi yang ditawarkan di lingkungan sekolah ini, yang memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |
| 16 | Saya tidak puas dengan kurangnya kesempatan promosi yang tersedia di sekolah ini, yang membuat saya merasa terbatas dalam pengembangan karier saya sebagai pendidik. | | | | | |
| 17 | Saya merasa bahwa dukungan dan bimbingan yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja saya dalam proses promosi kurang memadai atau tidak konsisten, yang menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpastian. | | | | | |
| 18 | Saya merasa bahwa peluang promosi di lingkungan sekolah ini tidak jelas atau tidak adil, yang mengurangi motivasi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar. | | | | | |
| 19 | Saya merasa didukung dan dibimbing oleh pengawas sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |
| 20 | Saya senang dengan transparansi dan kejujuran pengawas dalam memberikan evaluasi terhadap kinerja mengajar saya, yang membantu saya untuk terus berkembang. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 21 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya dengan memberikan dukungan dan saran yang tepat waktu. | | | | | |
| 22 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah kurang memberikan dukungan yang memadai dalam meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |
| 23 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah tidak transparan atau tidak adil dalam proses evaluasi kinerja mengajar saya, yang menghasilkan ketidakpastian dan kekecewaan. | | | | | |
| 24 | Saya merasa bahwa pengawas tidak memberikan dorongan atau motivasi tambahan bagi saya dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran saya. | | | | | |
| 25 | Saya merasa didukung dan terinspirasi oleh kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya dalam pengembangan praktik mengajar. | | | | | |
| 26 | Saya merasa bahwa adanya dukungan dan pertukaran ide dengan rekan kerja saya telah membantu saya untuk terus berkembang sebagai pendidik. | | | | | |
| 27 | Saya menganggap bahwa kolaborasi yang baik dengan rekan kerja saya memberikan kesempatan untuk belajar dari satu sama lain dan menciptakan inovasi dalam pembelajaran. | | | | | |
| 28 | Saya merasa kurang didukung oleh rekan kerja saya dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |
| 29 | Saya puas dengan tingkat komunikasi dan kerjasama | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | yang baik dengan rekan kerja saya, yang membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. | | | | | |
| 30 | Saya merasa bahwa kurangnya komunikasi yang terbuka dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya telah menyulitkan saya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. | | | | | |

C. Hasil Uji Coba Penelitian Supervisi Kepala Sekolah

| No. | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket | No. | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket |
|-----------|---------------------|--------------------|--------------------|-----|---------------------|--------------------|-------|
| 1 | 0,532 | 0,455 | Valid | 16 | 0,819 | 0,455 | Valid |
| 2 | 0,567 | 0,455 | Valid | 17 | 0,854 | 0,455 | Valid |
| 3 | 0,644 | 0,455 | Valid | 18 | 0,854 | 0,455 | Valid |
| 4 | 0,813 | 0,455 | Valid | 19 | 0,794 | 0,455 | Valid |
| 5 | 0,752 | 0,455 | Valid | 20 | 0,818 | 0,455 | Valid |
| 6 | 0,703 | 0,455 | Valid | 21 | 0,913 | 0,455 | Valid |
| 7 | 0,428 | 0,455 | Tidak Valid | 22 | 0,786 | 0,455 | Valid |
| 8 | 0,599 | 0,455 | Valid | 23 | 0,786 | 0,455 | Valid |
| 9 | 0,843 | 0,455 | Valid | 24 | 0,736 | 0,455 | Valid |
| 10 | 0,833 | 0,455 | Valid | 25 | 0,841 | 0,455 | Valid |
| 11 | 0,869 | 0,455 | Valid | 26 | 0,867 | 0,455 | Valid |
| 12 | 0,397 | 0,455 | Tidak Valid | 27 | 0,590 | 0,455 | Valid |
| 13 | 0,419 | 0,455 | Tidak Valid | 28 | 0,891 | 0,455 | Valid |
| 14 | 0,705 | 0,455 | Valid | 29 | 0,869 | 0,455 | Valid |
| 15 | 0,712 | 0,455 | Valid | 30 | 0,869 | 0,455 | Valid |

MGMP

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket | No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|----------|--------------|--------------|--------------------|-----------|--------------|--------------|--------------------|
| 1 | 0,554 | 0,455 | Valid | 16 | 0,715 | 0,455 | Valid |
| 2 | 0,644 | 0,455 | Valid | 17 | 0,832 | 0,455 | Valid |
| 3 | 0,554 | 0,455 | Valid | 18 | 0,731 | 0,455 | Valid |
| 4 | 0,664 | 0,455 | Valid | 19 | 0,504 | 0,455 | Valid |
| 5 | 0,831 | 0,455 | Valid | 20 | 0,474 | 0,455 | Valid |
| 6 | 0,845 | 0,455 | Valid | 21 | 0,526 | 0,455 | Valid |
| 7 | 0,393 | 0,455 | Tidak Valid | 22 | 0,733 | 0,455 | Valid |
| 8 | 0,607 | 0,455 | Valid | 23 | 0,885 | 0,455 | Valid |
| 9 | 0,497 | 0,455 | Valid | 24 | 0,704 | 0,455 | Valid |
| 10 | 0,558 | 0,455 | Valid | 25 | 0,681 | 0,455 | Valid |
| 11 | 0,583 | 0,455 | Valid | 26 | 0,529 | 0,455 | Valid |
| 12 | 0,547 | 0,455 | Valid | 27 | 0,215 | 0,455 | Tidak Valid |
| 13 | 0,484 | 0,455 | Valid | 28 | 0,886 | 0,455 | Valid |
| 14 | 0,542 | 0,455 | Valid | 29 | 0,790 | 0,455 | Valid |
| 15 | 0,606 | 0,455 | Valid | 30 | 0,863 | 0,455 | Valid |

Kepuasan Kerja Guru

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket | No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|-----|--------------|-------------|-------|-----|--------------|-------------|-------|
| 1 | 0,470 | 0,455 | Valid | 16 | 0,879 | 0,455 | Valid |
| 2 | 0,526 | 0,455 | Valid | 17 | 0,508 | 0,455 | Valid |
| 3 | 0,581 | 0,455 | Valid | 18 | 0,921 | 0,455 | Valid |

| | | | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-----------|---------------|--------------|--------------------|
| 4 | 0,848 | 0,455 | Valid | 19 | 0,470 | 0,455 | Valid |
| 5 | 0,885 | 0,455 | Valid | 20 | 0,554 | 0,455 | Valid |
| 6 | 0,911 | 0,455 | Valid | 21 | 0,581 | 0,455 | Valid |
| 7 | 0,512 | 0,455 | Valid | 22 | 0,764 | 0,455 | Valid |
| 8 | 0,684 | 0,455 | Valid | 23 | 0,918 | 0,455 | Valid |
| 9 | 0,561 | 0,455 | Valid | 24 | 0,918 | 0,455 | Valid |
| 10 | 0,934 | 0,455 | Valid | 25 | 0,540 | 0,455 | Valid |
| 11 | 0,814 | 0,455 | Valid | 26 | 0,337 | 0,455 | Tidak Valid |
| 12 | 0,886 | 0,455 | Valid | 27 | 0,426 | 0,455 | Tidak Valid |
| 13 | 0,458 | 0,455 | Valid | 28 | 0,721 | 0,455 | Valid |
| 14 | 0,531 | 0,455 | Valid | 29 | -0,406 | 0,455 | Tidak Valid |
| 15 | 0,531 | 0,455 | Valid | 30 | 0,581 | 0,455 | Valid |

D. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| P01 | 110.3684 | 441.135 | .433 | .955 |
| P02 | 110.4737 | 438.596 | .493 | .955 |
| P03 | 110.4211 | 437.924 | .549 | .955 |
| P04 | 111.0000 | 406.222 | .832 | .951 |
| P05 | 110.8947 | 403.544 | .872 | .951 |
| P06 | 111.0000 | 394.000 | .903 | .950 |
| P07 | 110.8947 | 434.877 | .482 | .955 |

| | | | | |
|-----|----------|---------|------|------|
| P08 | 110.8947 | 431.655 | .660 | .954 |
| P09 | 110.8421 | 434.918 | .530 | .955 |
| P10 | 111.3684 | 394.135 | .934 | .950 |
| P11 | 111.1053 | 406.099 | .796 | .952 |
| P12 | 111.3684 | 394.690 | .875 | .951 |
| P13 | 110.7368 | 437.760 | .421 | .955 |
| P14 | 110.5789 | 435.813 | .498 | .955 |
| P15 | 110.5789 | 435.813 | .498 | .955 |
| P16 | 111.3158 | 398.117 | .870 | .951 |
| P17 | 112.0526 | 416.497 | .446 | .957 |
| P18 | 111.0000 | 400.444 | .918 | .950 |
| P19 | 110.3684 | 441.135 | .433 | .955 |
| P20 | 110.4737 | 437.819 | .526 | .955 |
| P21 | 110.4211 | 437.924 | .549 | .955 |
| P22 | 111.3158 | 399.895 | .736 | .953 |
| P23 | 111.0526 | 393.830 | .914 | .950 |
| P24 | 111.0526 | 393.830 | .914 | .950 |
| P25 | 110.4737 | 438.374 | .502 | .955 |
| P26 | 111.4737 | 401.930 | .688 | .953 |
| P27 | 111.9474 | 411.942 | .531 | .956 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 19 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 19 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .955 | 27 |

Uji Reliabilitas MGMP (X2)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P01 | 109.7368 | 410.205 | .516 | .946 |
| P02 | 109.6842 | 408.784 | .610 | .945 |
| P03 | 109.7368 | 410.205 | .516 | .946 |
| P04 | 111.0526 | 378.275 | .627 | .944 |
| P05 | 110.5263 | 374.708 | .824 | .941 |
| P06 | 110.3684 | 375.357 | .845 | .941 |
| P07 | 109.7368 | 406.871 | .563 | .945 |
| P08 | 109.7895 | 411.064 | .461 | .946 |
| P09 | 111.0526 | 384.164 | .506 | .946 |
| P10 | 111.0526 | 387.386 | .546 | .945 |
| P11 | 110.8421 | 388.029 | .515 | .946 |
| P12 | 109.9474 | 405.942 | .419 | .946 |
| P13 | 110.0000 | 403.556 | .496 | .945 |

| | | | | |
|-----|----------|---------|------|------|
| P14 | 110.0526 | 401.830 | .557 | .945 |
| P15 | 110.7368 | 379.205 | .694 | .943 |
| P16 | 110.3158 | 377.339 | .819 | .942 |
| P17 | 110.6842 | 377.895 | .701 | .943 |
| P18 | 109.7368 | 409.205 | .465 | .946 |
| P19 | 109.8947 | 405.988 | .416 | .946 |
| P20 | 109.7895 | 407.175 | .470 | .945 |
| P21 | 110.5263 | 377.152 | .710 | .943 |
| P22 | 110.5263 | 374.819 | .878 | .941 |
| P23 | 110.9474 | 380.608 | .666 | .944 |
| P24 | 109.7895 | 407.287 | .648 | .945 |
| P25 | 109.6316 | 411.579 | .491 | .946 |
| P26 | 110.7895 | 370.842 | .872 | .941 |
| P27 | 110.4737 | 379.263 | .768 | .942 |
| P28 | 110.5263 | 373.041 | .857 | .941 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 19 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 19 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .946 | 28 |

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| P01 | 110.3684 | 441.135 | .433 | .955 |
| P02 | 110.4737 | 438.596 | .493 | .955 |
| P03 | 110.4211 | 437.924 | .549 | .955 |
| P04 | 111.0000 | 406.222 | .832 | .951 |
| P05 | 110.8947 | 403.544 | .872 | .951 |
| P06 | 111.0000 | 394.000 | .903 | .950 |
| P07 | 110.8947 | 434.877 | .482 | .955 |
| P08 | 110.8947 | 431.655 | .660 | .954 |
| P09 | 110.8421 | 434.918 | .530 | .955 |
| P10 | 111.3684 | 394.135 | .934 | .950 |
| P11 | 111.1053 | 406.099 | .796 | .952 |
| P12 | 111.3684 | 394.690 | .875 | .951 |
| P13 | 110.7368 | 437.760 | .421 | .955 |
| P14 | 110.5789 | 435.813 | .498 | .955 |
| P15 | 110.5789 | 435.813 | .498 | .955 |
| P16 | 111.3158 | 398.117 | .870 | .951 |

| | | | | |
|-----|----------|---------|------|------|
| P17 | 112.0526 | 416.497 | .446 | .957 |
| P18 | 111.0000 | 400.444 | .918 | .950 |
| P19 | 110.3684 | 441.135 | .433 | .955 |
| P20 | 110.4737 | 437.819 | .526 | .955 |
| P21 | 110.4211 | 437.924 | .549 | .955 |
| P22 | 111.3158 | 399.895 | .736 | .953 |
| P23 | 111.0526 | 393.830 | .914 | .950 |
| P24 | 111.0526 | 393.830 | .914 | .950 |
| P25 | 110.4737 | 438.374 | .502 | .955 |
| P26 | 111.4737 | 401.930 | .688 | .953 |
| P27 | 111.9474 | 411.942 | .531 | .956 |

Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 19 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 19 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .955 | 27 |

E. Uji Lapangan

Kuesioner Supervisi Kepala Sekolah

Instrumen Supervisi Kepala Sekolah

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|--------------------------------|-------------------------------------------|---------------|--------------|--------|----|----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| Supervisi Kepala Sekolah | Pengarahan | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Membantu Memecahkan Masalah Guru | 7,8,9 | 10,11,1 2 | 3 | 3 | 6 |
| | Pengawasan | 13,14,1 5 | 16,17,1 8 | 3 | 3 | 6 |
| | Menciptakan Hubungan Antarpribadi | 19,20,2 1 | 22,23,2 4 | 3 | 3 | 6 |
| | Penilaian Hasil Kerja | 25,26,2 7 | 28,29,3 0 | 3 | 3 | 6 |
| | TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 |

Kuesioner Penelitian Supervisi Kepala Sekolah (X1)

| No. | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya merasa supervisor saya memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu. | | | | | |
| 2 | Supervisor saya mengarahkan saya untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | diperlukan dalam pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Saya merasa supervisor saya memberikan dorongan yang positif untuk meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan. | | | | | |
| 4 | Supervisor saya jarang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu | | | | | |
| 5 | Supervisor saya jarang mengarahkan saya untuk mengembangkanketerampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan | | | | | |
| 6 | Saya merasa supervisor saya tidak memberikan dorongan yang cukup positif untuk meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan. | | | | | |
| 7 | Saya merasa supervisor saya mendengarkan dengan baik ketika saya mengungkapkan masalah yang saya alami. | | | | | |
| 8 | Supervisor saya memberikan saran-saran yang berguna dalam menyelesaikan masalah-masalah yang saya hadapi di kelas | | | | | |
| 9 | Supervisor saya jarang membantu saya mengidentifikasi masalah-masalah yang saya hadapi dalam mengajar. | | | | | |
| 10 | Saya merasa supervisor saya kurang mendengarkan ketika saya mengungkapkan masalah yang saya alami. | | | | | |
| 11 | Saya merasa supervisor saya memberikan pengawasan yang adil dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12 | Supervisor saya membantu saya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul selama proses pengawasan. | | | | | |
| 13 | Supervisor saya jarang memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu. | | | | | |
| 14 | Saya merasa supervisor saya tidak memberikan pengawasan yang adil dan berdasarkan pada kriteria yang jelas. | | | | | |
| 15 | Saya merasa supervisor saya tidak membantu saya untuk mengidentifikasi atau mengatasi hambatan dalam pencapaian tujuan kerja. | | | | | |
| 16 | Supervisor saya memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dan hangat dengan saya. | | | | | |
| 17 | Supervisor saya menciptakan lingkungan yang terbuka dan mendukung untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan aspirasi. | | | | | |
| 18 | Saya merasa supervisor saya mengakui dan memahami kebutuhan saya sebagai individu dan berusaha untuk mendukung saya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya. | | | | | |
| 19 | Supervisor saya cenderung bersikap dingin atau tidak ramah saat berinteraksi dengan saya. | | | | | |
| 20 | Supervisor saya tidak menciptakan lingkungan yang terbuka atau mendukung untuk berbagi ide, kekhawatiran, dan aspirasi. | | | | | |
| 21 | Saya merasa supervisor saya tidak memperhatikan atau | | | | | |

| | | | | | | |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | memahami kebutuhan saya sebagai individu, dan tidak berusaha mendukung saya dalam mencapai tujuan pribadi dan profesional saya. | | | | | |
| 22 | Supervisor saya memberikan penilaian yang adil dan obyektif terhadap hasil kerja saya. | | | | | |
| 23 | Supervisor saya membantu saya untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, serta memberikan bimbingan untuk mencapainya. | | | | | |
| 24 | Supervisor saya memberikan kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam proses penilaian hasil kerja saya. | | | | | |
| 25 | Supervisor saya memberikan penilaian yang tidak adil atau tidak obyektif terhadap hasil kerja saya. | | | | | |
| 26 | Supervisor saya tidak membantu saya untuk menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, atau memberikan bimbingan untuk mencapainya. | | | | | |
| 27 | Supervisor saya jarang memberikan kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam proses penilaian hasil kerja saya. | | | | | |

Instrumen MGMP

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|----------|------------------------------------------|---------------|-------|--------|---|----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| | Meningkatkan Mutu Pelayanan Pembelajaran | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |

| | | | | | | |
|------|--------------------------------------------------------|----------|----------|----|----|----|
| MGMP | Tukar Pengalaman dan Umpan Balik | 7,8,9 | 10,11,12 | 3 | 3 | 6 |
| | Meningkatkan Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Kinerja | 13,14,15 | 16,17,18 | 3 | 3 | 6 |
| | Meningkatkan Mutu Pembelajaran | 19,20,21 | 22,23,24 | 3 | 3 | 6 |
| | Manfaat Kegiatan MGMP | 25,26,27 | 28,29,30 | 3 | 3 | 6 |
| | TOTAL | 15 | 15 | 15 | 15 | 30 |

Kuesioner Penelitian MGMP (X2)

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya yakin bahwa adanya MGMP telah memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 2 | Saya merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan diri sebagai pendidik setelah aktif berpartisipasi dalam kegiatan MGMP. | | | | | |
| 3 | Saya merasa lebih siap dalam menghadapi tantangan pembelajaran sejak terlibat aktif dalam MGMP. | | | | | |
| 4 | Saya merasa bahwa komunikasi dan kolaborasi antar anggota MGMP kurang efektif dalam meningkatkan pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 5 | Saya merasa bahwa MGMP belum efektif dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional bagi anggotanya. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 6 | Saya merasa bahwa partisipasi dalam MGMP tidak memberikan dampak positif yang signifikan pada pengalaman pembelajaran saya sebagai guru. | | | | | |
| 7 | Saya merasa terdorong untuk terus belajar dan berkembang sebagai pendidik berkat adanya atmosfer terbuka dan kolaboratif dalam saling tukar pengalaman di MGMP. | | | | | |
| 8 | Saya melihat bahwa proses saling tukar pengalaman di MGMP telah menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi-solusi inovatif untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 9 | Saya merasa bahwa saling tukar pengalaman di MGMP kurang terstruktur dan kurang memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan profesional saya. | | | | | |
| 10 | Saya mengalami kesulitan dalam berpartisipasi dalam proses saling tukar pengalaman di MGMP karena kurangnya waktu dan sumber daya yang dialokasikan untuk kegiatan tersebut. | | | | | |
| 11 | Saya merasa bahwa beberapa anggota MGMP kurang terbuka untuk menerima umpan balik dan berbagi pengalaman, yang menghambat kolaborasi yang efektif di dalam kelompok. | | | | | |
| 12 | Saya merasa pengetahuan saya dalam bidang pengajaran telah berkembang secara signifikan setelah aktif terlibat dalam kegiatan MGMP. | | | | | |
| 13 | Saya merasa lebih percaya diri dalam menerapkan metode dan strategi baru dalam pembelajaran setelah | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | mendapatkan pelatihan dan dukungan dari MGMP. | | | | | |
| 14 | Saya merasa bahwa MGMP telah membantu saya mengembangkan sikap yang lebih positif dan proaktif dalam menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan. | | | | | |
| 15 | Saya merasa bahwa partisipasi saya dalam MGMP tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan pengetahuan saya dalam hal pengajaran. | | | | | |
| 16 | Saya tidak melihat adanya peningkatan yang berarti dalam keterampilan saya sebagai guru setelah bergabung dengan MGMP. | | | | | |
| 17 | Saya tidak merasakan adanya perubahan positif dalam sikap atau motivasi saya sebagai seorang guru setelah terlibat dalam MGMP. | | | | | |
| 18 | Saya merasa bahwa diskusi dan pertukaran pengalaman dalam MGMP telah membantu saya memperbaiki praktik pengajaran saya untuk mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik. | | | | | |
| 19 | Saya melihat bahwa implementasi teknik-teknik pembelajaran baru yang saya pelajari dari MGMP telah menghasilkan perubahan positif dalam minat dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran. | | | | | |
| 20 | Saya merasa bahwa adanya dukungan dan pertukaran sumber daya di MGMP telah membantu meningkatkan kualitas materi pembelajaran yang saya sediakan kepada siswa. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 21 | Saya tidak melihat adanya perubahan yang signifikan dalam kualitas pembelajaran di sekolah kami setelah terlibat dalam kegiatan MGMP. | | | | | |
| 22 | Saya mengalami kesulitan dalam menerapkan ide-ide atau praktik yang dibagikan dalam MGMP ke dalam konteks pembelajaran di kelas saya. | | | | | |
| 23 | Saya merasa bahwa upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran dalam MGMP seringkali terhambat oleh kurangnya komitmen atau partisipasi dari anggota-anggota lainnya. | | | | | |
| 24 | Saya merasa bahwa partisipasi dalam kegiatan MGMP telah membantu saya memperluas jaringan profesional dan kolaborasi dengan guru-guru lain di wilayah kami. | | | | | |
| 25 | Saya melihat bahwa kegiatan MGMP memberikan kesempatan yang berharga untuk bertukar pengalaman dan mempelajari praktik terbaik dalam pengajaran. | | | | | |
| 26 | Saya merasa bahwa kegiatan MGMP seringkali hanya menjadi formalitas belaka dan kurang memberikan manfaat yang nyata bagi perkembangan profesional saya sebagai seorang guru. | | | | | |
| 27 | Saya mengalami kesulitan dalam melihat manfaat konkret dari partisipasi saya dalam kegiatan MGMP dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah kami. | | | | | |
| 28 | Saya merasa bahwa kegiatan MGMP kurang fokus dan terstruktur, sehingga sulit untuk mengidentifikasi | | | | | |

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| manfaat yang diperoleh dari partisipasi dalam kegiatan tersebut. | | | | | |
|------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|

Instrumen Kepuasan Kerja Guru

| Variabel | Indikator | No.Pernyataan | | Jumlah | | |
|---------------------|-------------|---------------|----------|--------|----|----------|
| | | + | - | + | - | Σ |
| Kepuasan Kerja Guru | Pekerjaan | 1,2,3 | 4,5,6 | 3 | 3 | 6 |
| | Upah | 7,8,9 | 10,11,12 | 3 | 3 | 6 |
| | Promosi | 13,14,15 | 16,17,18 | 3 | 3 | 6 |
| | Pengawas | 19,20,21 | 22,23,24 | 3 | 3 | 6 |
| | Rekan Kerja | 25,26,27 | 28,29,30 | 3 | 3 | 6 |
| TOTAL | | 15 | 15 | 15 | 15 | 30 |

Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja Guru (Y)

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya merasa puas dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja saat ini. | | | | | |
| 2 | Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam tim atau organisasi tempat saya bekerja. | | | | | |
| 3 | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya dan merasa didukung dalam mencapai tujuan bersama. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4 | Saya merasa tidak puas dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja saat ini. | | | | | |
| 5 | Saya merasa bahwa kontribusi saya tidak dihargai atau diakui oleh manajemen tempat saya bekerja. | | | | | |
| 6 | Saya memiliki hubungan kerja yang buruk dengan rekan kerja saya dan merasa kurang didukung dalam mencapai tujuan bersama. | | | | | |
| 7 | Saya puas dengan sistem insentif dan tunjangan yang diberikan kepada guru-guru di sekolah saya sebagai penghargaan atas kerja keras dan dedikasi kami. | | | | | |
| 8 | Saya puas dengan transparansi dan kejelasan dalam kebijakan penggajian di sekolah saya, yang memberikan rasa percaya dan kepastian bagi seluruh staf pengajar. | | | | | |
| 9 | Saya senang dengan adanya keadilan dalam sistem pembayaran upah di sekolah saya, di mana penghargaan diberikan kepada guru-guru berdasarkan kinerja dan prestasi mereka. | | | | | |
| 10 | Saya merasa bahwa upah saya tidak sebanding dengan tingkat kerja keras dan dedikasi saya sebagai seorang pendidik. | | | | | |
| 11 | Saya tidak senang dengan ketidakadilan dalam sistem pembayaran upah di sekolah saya, di mana penghargaan tidak selalu diberikan kepada guru-guru berdasarkan kinerja dan prestasi mereka. | | | | | |
| 12 | Saya tidak puas dengan kurangnya transparansi dan kejelasan dalam kebijakan penggajian di sekolah saya, yang menimbulkan ketidakpastian | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | dan kebingungan di antara staf pengajar. | | | | | |
| 13 | Saya menganggap bahwa prospek promosi di sekolah ini memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk terus berkembang sebagai pendidik. | | | | | |
| 14 | Saya senang dengan dukungan dan bimbingan yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja saya dalam proses promosi, yang membuat saya merasa didukung dan diakui. | | | | | |
| 15 | Saya merasa senang dengan kesempatan promosi yang ditawarkan di lingkungan sekolah ini, yang memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |
| 16 | Saya tidak puas dengan kurangnya kesempatan promosi yang tersedia di sekolah ini, yang membuat saya merasa terbatas dalam pengembangan karier saya sebagai pendidik. | | | | | |
| 17 | Saya merasa bahwa dukungan dan bimbingan yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja saya dalam proses promosi kurang memadai atau tidak konsisten, yang menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpastian. | | | | | |
| 18 | Saya merasa bahwa peluang promosi di lingkungan sekolah ini tidak jelas atau tidak adil, yang mengurangi motivasi saya untuk meningkatkan kualitas mengajar. | | | | | |
| 19 | Saya merasa didukung dan dibimbing oleh pengawas sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 20 | Saya senang dengan transparansi dan kejujuran pengawas dalam memberikan evaluasi terhadap kinerja mengajar saya, yang membantu saya untuk terus berkembang. | | | | | |
| 21 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah memberikan dorongan tambahan bagi saya untuk meningkatkan kualitas pengajaran saya dengan memberikan dukungan dan saran yang tepat waktu. | | | | | |
| 22 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah kurang memberikan dukungan yang memadai dalam meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |
| 23 | Saya merasa bahwa pengawas sekolah tidak transparan atau tidak adil dalam proses evaluasi kinerja mengajar saya, yang menghasilkan ketidakpastian dan kekecewaan. | | | | | |
| 24 | Saya merasa bahwa pengawas tidak memberikan dorongan atau motivasi tambahan bagi saya dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran saya. | | | | | |
| 25 | Saya merasa didukung dan terinspirasi oleh kerja sama yang baik dengan rekan kerja saya dalam pengembangan praktik mengajar. | | | | | |
| 26 | Saya merasa kurang didukung oleh rekan kerja saya dalam upaya meningkatkan kualitas mengajar saya. | | | | | |
| 27 | Saya merasa bahwa kurangnya komunikasi yang terbuka dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya telah menyulitkan saya dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. | | | | | |

F. Dekriptif Data

Hasil Uji Dekstiptif Variabel Y

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|---------------------|------|---------|---------|---------|---------|----------------|----------|
| Kepuasan Kerja Guru | 66 | 60.00 | 131.00 | 6110.00 | 92.5758 | 16.64384 | 277.017 |
| Valid (listwise) | N 66 | | | | | | |

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Y

| No | Interval | Frekuensi | Presentase |
|----|----------|-----------|------------|
| 1 | 60-69 | 3 | 4% |
| 2 | 70-79 | 10 | 15% |
| 3 | 80-89 | 20 | 30% |
| 4 | 90-99 | 10 | 15% |
| 5 | 100-119 | 13 | 20% |
| 6 | 110-120 | 5 | 8% |
| 7 | 121-131 | 5 | 8% |

Hasil Uji Dekriptif Variabel X1

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|--------------------------|----|---------|---------|---------|---------|----------------|----------|
| Supervisi Kepala Sekolah | 66 | 56.00 | 131.00 | 6597.00 | 99.9545 | 16.92648 | 286.506 |
| Valid N (listwise) | 66 | | | | | | |

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X1

| No | Interval | Frekuensi | Presentase |
|----|----------|-----------|------------|
| 1 | 56-66 | 2 | 3% |
| 2 | 67-77 | 2 | 3% |
| 3 | 78-88 | 15 | 23% |
| 4 | 89-99 | 8 | 12% |
| 5 | 100-110 | 24 | 36% |
| 6 | 111-121 | 8 | 12% |
| 7 | 122-132 | 7 | 11% |

Hasil Uji Dekriptif Variabel X2



Descriptive Statistics

| | N | Minim um | Maxim um | Sum | Mean | Std. Deviation | Varian ce |
|---------------------|------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------------|--------------|
| MGMP | 66 | 67.00 | 140.00 | 6645.0 0 | 100.68 18 | 16.04145 | 257.32 8 |
| Valid (listwise) | N 66 | | | | | | |

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel X2

| No | Interval | Frekuensi | Presentase |
|----|----------|-----------|------------|
| 1 | 67-76 | 2 | 3 |
| 2 | 77-86 | 14 | 21 |
| 3 | 87-96 | 14 | 21 |
| 4 | 97-107 | 1 | 21 |
| 5 | 108-117 | 13 | 20 |

| | | | |
|---|---------|---|---|
| 6 | 118-127 | 5 | 8 |
| 7 | 128-140 | 4 | 6 |

G. Uji Normalitas

Supervisi Kepala Sekolah (X1) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Supervisi
Kepala
Sekolah

| | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| N | | 66 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 10.63093038 |
| | Most Extreme Absolute Differences | .088 |
| | Positive | .055 |
| | Negative | -.088 |
| Test Statistic | | .088 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

MGMP (X2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 MGMP

| | | | |
|----------------------------------|--|-----------------------------------|-------------|
| N | | 66 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | | Mean | .0000000 |
| | | Std. Deviation | 10.18700842 |
| | | Most Extreme Absolute Differences | .119 |
| | | Positive | .091 |
| | | Negative | -.119 |
| | | Test Statistic | .119 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .021 ^c | |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Kepuasan Kerja Guru (Y)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Kepuasan Kerja Guru

| | | | |
|----------------------------------|--|-----------------------------------|------------|
| N | | 66 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | | Mean | .0000000 |
| | | Std. Deviation | 8.29409104 |
| | | Most Extreme Absolute Differences | .093 |
| | | Positive | .093 |
| | | Negative | -.086 |
| | | Test Statistic | .093 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} | |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

H. Uji Linearitas

Uji X1 Terhadap Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.952 | 7.957 | | 2.130 | .037 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .757 | .079 | .769 | 9.637 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Uji X2 Terhadap Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.965 | 8.091 | | 1.232 | .223 |
| | MGMP | .821 | .079 | .791 | 10.336 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

Uji X1 dan X2 Terhadap Y
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.197 | 7.160 | | -.726 | .471 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .446 | .079 | .453 | 5.660 | .000 |
| | MGMP | .529 | .083 | .510 | 6.364 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

I. Uji Korelasi

Correlations

| | | Supervisi Kepala Sekolah | MGMP | Kepuasan Kerja Guru |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------|---------------------|
| Supervisi Kepala Sekolah | Pearson Correlation | 1 | .621** | .769** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 |
| MGMP | Pearson Correlation | .621** | 1 | .791** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 |

| | | | | |
|---------------------|---------------------|--------|--------|----|
| Kepuasan Kerja Guru | Pearson Correlation | .769** | .791** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

J. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.197 | 7.160 | | -.726 | .471 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .446 | .079 | .453 | 5.660 | .000 |
| | MGMP | .529 | .083 | .510 | 6.364 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

K. Regresi Linear Ganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.197 | 7.160 | | -.726 | .471 |
| | Supervisi Kepala Sekolah | .446 | .079 | .453 | 5.660 | .000 |
| | MGMP | .529 | .083 | .510 | 6.364 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru

L. Tabel r

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |

M. Surat Keterangan Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM S1
 Nomor : 111/UDN.FA/IB/XII/2023
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA

MENIMBANG

1. bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
2. bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
3. bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

MENINGGAT

1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2012 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
6. Peraturan Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN Tertanggal mulai: 27 Desember 2023 mengangkat saudara:

1. Saniyona, M.Pd.
2. Rokana, M.Pd.

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Anissa Fachana
 NIM/NIMKO : 2021030
 Judul Skripsi : *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Manajarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTS Darunnajah Jakarta*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munawaroh Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini diampikan kepada yang bersangkutan untuk diundikan.


 Ditetapkan di : Jakarta
 Pada tanggal: 27 Desember 2023
 Dekan FAKI

 Dani Lefana, M.Ed., Ph.D.
 NIDN: 2128097801




**Fakultas
Agama Islam**

 Jalan Cendek Raya No. 01
 Ujungt. Pesanggrahan Jakarta Selatan
 Indonesia

 rektoran@darunnajah.ac.id
 Telp: 021-4254-4377
 www.darunnajah.ac.id

N. Surat Keterangan Uji Instrumen

 **YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TRIMULIA JAKARTA**
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA TRIMULIA
SMP TRIMULIA
TERAKREDITASI A
Jl. H. Adam Malik No. 1 Petukangan Selatan Pesanggrahan
Jakarta Selatan 12270 Telp. : 7375725

SURAT KETERANGAN UJI COBA INSTRUMEN
Nomor : 117/SMP.TM/IV/2024

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Sekolah SMP Trimulia Jakarta menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :


Nama : Annisa Farhana
NIM : 2021030
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah melakukan uji coba instrument di Sekolah SMP Trimulia Jakarta dalam rangka pengajuan validitas instrument penelitian skripsi dengan judul :


“Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan MGMP Terhadap Kepuasa Kerja Guru.”

Demikian surat keterangan pengujian validitas instrument ini dibuat dengan kaidah akademik dan keilmuan serta dapat dipertanggung jawabkan, selanjutnya diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 06 Mei 2024
Kepala SMP Trimulia



O. Surat Pengantar Penelitian



Universitas
Darunnajah
جامعة دارالنجاه

Nomor : 79/FAI.UDN/K/V/2024
Lamp :-
Hal : Pengantar Penelitian Penulisan Skripsi

Jakarta. 02 Mei 2024

Kepada Yth.

Kepala Sekolah MTs Darunnajah Jakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi Strata Satu (S1) mahasiswa Fakultas Agama Islam:


Nama : Annisa Farhana
NIM : 2021030
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam


Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan skripsi yang diajukan dengan judul

"Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta "

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.


Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh





Dekan Fakultas Agama Islam

Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D.
NIDN : 2128097801




**Fakultas
Agama Islam**

📍 Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉️ rektorat@darunnajah.ac.id
☎️ Telp. 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

P. Surat Keterangan Melakukan Penelitian

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



PONDOK PESANTREN DARUNNAJAH
Jl. Ulujami Raya 86, Pesanggrahan
Jakarta Selatan 12250 Indonesia

Telp. : +6221 7350187, +6221 73883665
Fax. : +6221 73886529 , +6221 73880158
Whatsapp : +62 896-5348-3665
Website : www.darunnajah.com
E-mail : sekretaris@darunnajah.com

SURAT KETERANGAN
Nomor: 14.265.05/DN/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si.**
Jabatan : Pimpinan Pondok Pesantren
Alamat : Jalan. Ulujami Raya No. 86, RT 01/RW 04, Ulujami, Pesanggrahan,
Jakarta Selatan 12250.

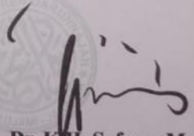
Dengan ini menerangkan sebenarnya bahwa:

Nama : Annisa Farhana
NIM : 2021030
Perguruan Tinggi : Universitas Darunnajah

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan kegiatan penelitian pada Pesantren Darunnajah, dengan judul: Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTs Darunnajah Jakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 16 Juni 2024


Dr. K.H. Sofwan Manaf, M.Si.
 Pimpinan Pondok Pesantren

Q. Surat Keterangan Bebas Plagiasi



PERPUSTAKAAN
Universitas Darunnajah



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Annisa Farhana
 Nim : 2021030
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Persentase Plagiasi : 28%

SKRIPSI FARHANA Cek Plagiasi Ke2.docx

| | | | |
|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| 28% | 25% | 13% | 11% |
| <small>SIMILARITY INDEX</small> | <small>INTERNET SOURCES</small> | <small>PUBLICATIONS</small> | <small>STUDENT NAMES</small> |

Jakarta, 30 Mei 2024

Mengetahui:
 Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Alfiani Syahidah Rohmah)

UPT Perpustakaan

📍 Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉️ rektorat@darunnajah.ac.id
☎️ Telp: 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

R. Daftar Riwayat Hidup



1. Nama : Annisa Farhana
2. Tempat, Tanggal Lahir : Depok, 22 Juni 2002
3. Alamat : Jln. Abdul Rohim No.38, Bojongsari Baru, Depok.
4. Riwayat Pendidikan :
 - a. TK Paramita (2007-2008)
 - b. SDN Bojongsari 04 Depok (2008-2014)
 - c. SMP Nurul ilmi Darunnajah 14 (2014-2017)
 - d. SMA Annur Darunnajah 8 Cidokom (2017-2020)
 - e. Universitas Darunnajah Jakarta (2020-sekarang)