

**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Mts Darunnajah Jakarta**

1. Annisa Farhana

Universitas Darunnajah Bogor, Indonesia
annisafarhana22@gmail.com

2. Rokimin

Universitas Darunnajah Bogor, Indonesia
rokimin@darunnajah.ac.id

3. Samiyono

Universitas Darunnajah Bogor, Indonesia
samiyono@darunnajah.ac.id

ABSTRAK

Teacher job satisfaction is one of the factors that must be considered, if teachers feel satisfied at work, it will create an atmosphere full of togetherness, have the same responsibilities, a good communication climate, and also high morale so that school goals can be achieved optimally. But on the other hand, if teachers do not feel satisfied, it will create an atmosphere that is rigid, boring, and low team spirit. The method used in this research is a survey method with a quantitative approach and data collection techniques using a questionnaire or questionnaire distributed to 66 teachers at MTs Darunnajah Jakarta as a sample of this study. From the results of research and calculations, it can be seen that there is a significant influence between principal supervision (X1) on teacher job satisfaction (Y) with a contribution between variables X1 to Y of 59.2%. The influence between subject teacher deliberations (X2) on teacher job satisfaction (Y) amounted to 62.5%. Based on the results of the coefficients of determination X1 and X2 on Y, it is simultaneously obtained at 0,752. This means that there is an influence between X1 and X2 to Y by 75.2% of the regression equation $\hat{Y} = R^2 \times 100\%$ or $0.752 \times 100\% = 75,2\%$ while the remaining 24.8% is influenced by other factors.

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Principal Supervision, Subject Teacher Conference.*

Informasi Artikel

Naskah Diterima:
10 Oktober 2024

Naskah Direvisi
14 November 2024

Naskah Diterbitkan:
23 Desember 2024

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan 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.

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.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kepuasan guru dengan pekerjaan mereka. Guru yang puas dengan pekerjaan mereka akan menciptakan suasana yang penuh kebersamaan, tanggung jawab yang sama, lingkungan komunikasi yang baik, dan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai sepenuhnya. Sebaliknya, guru yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan menyebabkan suasana yang kaku, membosankan, dan tidak ada semangat tim. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, banyak upaya telah dilakukan, seperti melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mengajar, memberikan kesempatan untuk

melanjutkan pendidikan, pelatihan, dan penataran, dan banyak lagi.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. 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. Robbins & Judge (2014) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif seseorang yang timbul akibat dari adanya penilaian terhadap katakteristiknya. Rivai & Sagala (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah suatu hal yang mempunyai katakteristik tersendiri.

Setiap seseorang pastinya memiliki tingkat karakteristik yang beragam sesuai dengan yang ia rasakan. Genbreg & Baron dalam Wibowo (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja individu menggambarkan sikap positif atau negatifnya seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Handoko (2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah situasi emosional seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang mampu menimbulkan perasaan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kedudukan, jabatan, usia, keamanan finansial dan jaminan sosial, serta mutu pengawasan (Sutrisno, 2011). Adapun dalam hal ini diambil 5 indikator yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan kerja (Afandi, 2018).

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

2. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi dapat diartikan sebagai kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya dalam upaya menciptakan hasil dari kegiatan tersebut. Istilah ini berasal dari dua kata dalam bahasa Inggris: "*super*", yang berarti atas atau lebih, dan "*vision*", yang berarti melihat atau meninjau (Hadari, 1984).

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.

Sulistyorini (2009) berpendapat bahwa tujuan supervisi adalah untuk membantu menyadarkan para guru supaya guru tersebut dapat meningkatkan kualitas pengajarannya.

Adapun indikator dari supervisi kepala sekolah (Handayani & Sukirman, 2020) adalah:

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

Adapun kesimpulan yang bisa kita ambil dari supervisi ialah sebuah kegiatan untuk membantu guru dalam meningkatkan keprofesionalannya agar dapat mengatasi masalahnya sendiri. Supervisi diperlukan guna 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.

3. Musyawarah Guru Mata Pelajaran

Menurut Depdiknas MGMP diartikan sebagai sebuah kegiatan profesionalisme guru mata pelajaran yang terletak pada suatu wilayah tertentu. Ruang lingkupnya mencakup guru mata pelajaran di SMA Negeri dan Swasta, baik yang berstatus PNS, swasta, atau guru tidak tetap atau honor. Prinsip kerjanya mencerminkan kegiatan "dari, oleh, dan untuk guru" dari seluruh sekolah (Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *tentang guru dan dosen*, Depdiknas).

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.
- 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 (Arif, dalam *www.Pendidikan Network.com*, 2014).

Adapun indikator dari MGMP (Suheri, et all, 2021) adalah:

- 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.

Maka 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.

C. METODE

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 (X1), MGMP (X2), Kepuasan Kerja Guru (Y) yang akan dicari regresi serta korelasinya. 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.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

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.

Pengujian persyaratan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji korelasi, uji parsial (T) dan uji determinasi.

Pada penelitian ini didapatkan hasil perhitungan pada Kolmogorov-Smirnov yang terlihat pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3:

Tabel 1
Hasil Uji Kolmogorov 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 Differences	Absolute	.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.

Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov Musyawarah Guru
Mata Pelajaran
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

MGMP		
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	10.18700842
	Deviation	
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.

Tabel 3
Hasil Uji Kolmogorov Kepuasan Kerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kepuasan Kerja Guru		
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	8.29409104
	Deviation	
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.

Dari ketiga tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa data Supervisi Kepala Sekolah (X1), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (X2),

terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) itu berdistribusi Normal.

Adapun pengujian ini menggunakan uji korelasi untuk menggambarkan suatu hubungan dua variabel atau lebih. Analisis yang digunakan dalam uji ini adalah uji korelasi *Product Moment*.

Tabel 4
Hasil Uji Korelasi Product Moment.

		Correlations		
		Supervisi Kepala Sekolah	MGM P	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 4 Uji *Correlation* di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel supervisi kepala sekolah (X1) 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.

Selanjutnya tahapan terakhir yaitu melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara X1 dan X2

terhadap Y. Berikut hasil uji koefisien determinasi terlihat pada tabel 5 dibawah.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

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

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

Hasil determinasi dari tabel model summary diatas 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 (2011) 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. Dari hasil determinasi pada penelitian ini 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.

E. SIMPULAN

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.

F. CATATAN PENULIS

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Mangkusaputra, (2014) "Memberdayakan MGMP Sebuah Keniscayaan", dalam *www.Pendidikan Network.com* 2014, hlm.1, diakses tanggal 20 September 2016, pukul 20.02 WIB.
- Hadari, N. (1984). *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hair, J.F., Ringle, C. M., & Sarstedt. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet . *Journal of Marketing theory and Practice*, (19)2.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, BFFE:Yogyakarta.
- Handayani, Lina dan Sukirman, (2020). "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah Pada Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di SMP 3 BAE KUDUS", *EduPsyCouns Journal*, Vol. 2, Nomor 1 Tahun 2020.
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins.P.S., & Judge,T.A, (2014). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Suheri, A. Yusuf Imam Suja, and Hadi Sunaryo, (2021). "Pengaruh sertifikasi guru dan implementasi program MGMP pada motivasi dan kinerja guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9.2.
- Sulistiyorini, (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Jakarta Kencana.
- Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 *tentang guru dan dosen*, Depdiknas.
- Wibowo, (2018). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.