

44112
20/44/112

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN
KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU
SD NEGERI DI KECAMATAN SEKAMPUNG UDIK
LAMPUNG TIMUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

KETUT PANTIASIH

NIM. 500634691

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Desember 2019

Yang Menyatakan



KETUT PANTIASIH
NIM. 500634691

ABSTRACT**THE INFLUENCE OF HEADMASTERS' SUPERVISION AND
TEACHERS' SATISFACTION TOWARD PRODUCTIVITY OF TEACHERS
PERFORMANCE
AT STATE ELEMENTARY SCHOOLS IN SEKAMPUNG UDIK
LAMPUNG TIMUR****Ketut Pantiasih****pantiasih@gmail.com****Port Graduate Program Indonesia Open University**

The realization of the quality education is steadily expected by many parties whether the government, schools, or education users. This research aims to find out whether there is a significant influence between the supervision of the headmasters and the satisfaction of teachers performance on the teachers' productivity at some state elementary schools in Sekampung Udik, Lampung Timur. This research uses quantitative descriptive method with independent variables derived from the headmasters' supervision and the satisfaction of teachers' performance, also the dependent variable derived from the productivity of teachers' performance. The results of this research show that there is a robust influence between the supervision of school headmasters and the satisfaction of teachers' performance simultaneously on the teachers productivity at some elementary schools in Sekampung Udik Lampung Timur detected by the coefficient score of double correlation (r) = 0.701 and the coefficient score of determination (r^2) = 0.640. Moreover, the contribution of headmasters' supervision and productivity of teachers' performance reveal approximately 64% and the rest is influenced by other factors. Furthermore, the collaboration of all parties is actively required in order to both enhance and actualize the education which has better quality particularly in Indonesian basic education.

Keywords: Headmasters' supervision, the satisfaction of teachers' performance, teachers' Productivity

ABSTRAK

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN SEKAMPUNG UDIK LAMPUNG TIMUR

Ketut Pantiasih
pantiasih@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Terwujudnya pendidikan yang berkualitas merupakan harapan banyak pihak, baik pemerintah, sekolah, maupun masyarakat pengguna pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan variabel bebasnya berupa supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, juga variabel terikat yang berupa produktivitas kerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap produktivitas kerja guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar $(r) = 0,701$ dan koefisien determinasi $(r^2) = 0,640$. Kemudian kontribusi supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru sebesar 64% dan selebihnya 36% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga, kolaborasi dari semua pihak secara aktif sangat dibutuhkan dalam meningkatkan atau mewujudkan pendidikan yang berkualitas khususnya pada pendidikan dasar di Indonesia.

Kata kunci: supervisi kepala sekolah, kepuasan kerja guru, produktivitas kerja guru

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur

Penyusun TAPM : Ketut Pantiasih

NIM : 500634691


Program Studi : Magister Pendidikan Dasar

Hari/Tanggal : Sabtu, 16 November 2019

Menyetujui,

Pembimbing II,

Pembimbing I,


Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd. M.Sc.
NIDN. 0079067303


Dr. Ganjar Winata, M. Pd.
NIDN. 0231058502

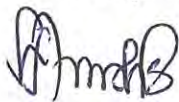
Penguji Ahli,


Prof. Dr. M. Syarif Sumantri M.Pd.
NIP. 19610615 198612 1 001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Pendidikan Keguruan

Dekan FKIP



Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
NIP. 19600821 198601 2 001



Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D
NIP. 19690405 199403 1 002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama : Ketut Pantiasih
 NIM : 500634691
 Program Studi : 599/Magister Pendidikan Dasar
 Judul TAPM : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Universitas Terbuka Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/tanggal : Sabtu, 16 November 2019

Waktu : 11.00 -12.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komite Penguji

Tandatangan

Nama : Dra. Sri Ismulyaty, M.Si.

NIP : 196305071989102001

Penguji Ahli

Nama : Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd.

NIP : 196106151986121001

Pembimbing I

Nama : Dr. Ganjar Winata, M.Pd.

NIDN : 0231058502

Pembimbing II

Nama : Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd. M.Sc.

NIDN : 0079067303

MOTTO

“JUJURLAH, karena cepat atau lambat kebenaran pasti terungkap”

(Ketut Pantiasih)



RIWAYAT HIDUP

Nama : KETUT PANTIASIH
NIM : 500634691
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Tempat / Tanggal Lahir : Buleleng, 11 Juni 1968

Riwayat Pendidikan :

- Lulus SD di SDN 2 Penglatan, Singaraja pada Tahun 1982
- Lulus SMP di SMP N 5 Singaraja pada Tahun 1985
- Lulus SPG N Singaraja pada Tahun 1988
- Lulus D.II PGSD di Universitas Udayana pada Tahun 1992
- Lulus S1 di STKIP PGRI Metro pada Tahun 2005

Riwayat Pekerjaan :

- Tahun 1993 s/d 2016 sebagai guru PNS di SDN Gunung Mulyo
- Tahun 2016 s/d sekarang sebagai Kepala Sekolah di SDN Gunung Mulyo dan SMPN5 SATAP Sekampung Udik

Bandar Lampung, Nopember 2018



KETUT PANTIASIH
NIM 500634691

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmatNya penulisan tesis ini dapat berjalan dengan lancar tanpa halangan yang berarti, penulisan tesis ini merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Pendidikan Dasar pada UPBJJ-Universitas Terbuka Bandar Lampung.

Tesis ini membahas tentang Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur. Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D.
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Terbuka, Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.
3. Ketua Pusat Pengelola dan Penyelenggara Program Pascasarjana (P4s), Dr. Siti Julaelha, M.A
4. Kepala UPBJJ UT Bandar Lampung, Dra. Sri Ismulyaty, M.Si.
5. Ketua Program Pascasarjana/ Ka Prodi, Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.Si.
6. Dr. Ganjar Winata, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd. M.Sc. selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, masukan dan motivasi demi kelancaran penulisan tesis ini.
7. Bapak/Ibu dosen pengampu mata kuliah di Program Pascasarjana Pendidikan Dasar pada UPBJJ-UT Bandar Lampung, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

8. Seluruh dewan guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur sebagai responden dalam penelitian ini.
9. Suami dan anak-anak serta keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan bagi penulis dalam penyelesaian tesis.
10. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Pendidikan Dasar pada UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah banyak memberikan masukan dan sumbang saran kepada penulis serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi kita semua yang membaca demi kemajuan dunia pendidikan kita, amin.

Lampung Timur, 01 November 2018

Penulis



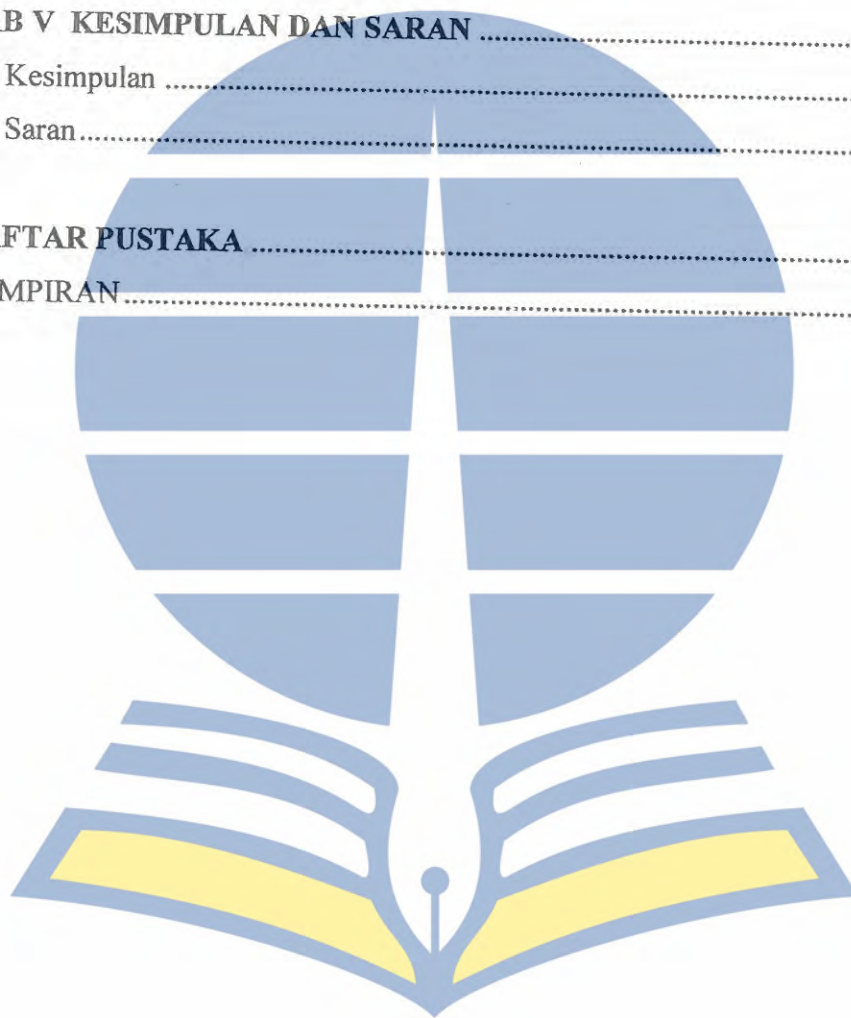
Ketut Pantiasih

DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan Bebas Plagiat	i
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Motto	vi
Riwayat Hidup	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar gambar	xv
Daftar Lampiran	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	7
B. Perumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Produktivitas Kerja	9
B. Supervisi Kepala Sekolah	9
1. Pengertian Supervisi	22
2. Karakteristik Supervisi	23
3. Faktor yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi	24
4. Tujuan dan Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pembelajaran	25
5. Teknik-teknik Supervisi	25
C. Kepuasan Kerja	28

D. Penelitian Terdahulu	36
E. Kerangka Pikir	40
F. Operasionalisasi Variabel	44
G. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Sumber Informasi	51
C. Prosedur Pengumpulan Data	52
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	59
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	62
1. Teknik Analisis Data	62
2. Pengujian Prasyarat Analisis	63
3. Pengujian Hipotesis	64
4. Uji Signifikansi Regresi	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A. Deskripsi Objek Penelitian	70
B. Hasil	70
1. Variabel Produktivitas Guru	71
2. Variabel Supervisi Kepala Sekolah	73
3. Variabel Kepuasan Kerja Guru	74
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi	76
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	82
C. Pembahasan	87
1. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru	87
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja	

Guru	90
3. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	101



DAFTAR TABEL

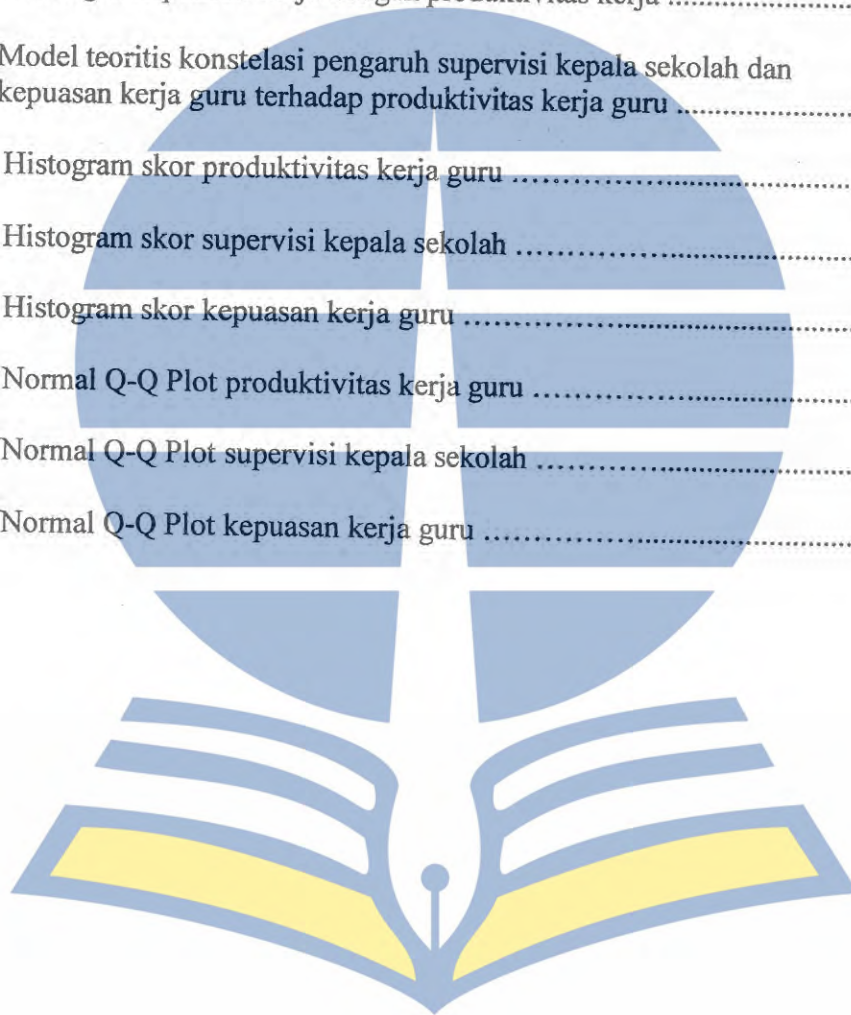
Tabel	Halaman
2.1 Tabel Skala Likert	44
2.2 Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja Guru	44
2.3 Kisi-kisi Instrumen Supervisi Kepala Sekolah	45
2.4 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru	47
3.1 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen)	52
3.2 Hasil perhitungan validitas produktivitas kerja guru	53
3.3 Hasil perhitungan validitas supervisi kepala sekolah	54
3.4 Hasil perhitungan validitas kepuasan kerja guru	55
3.5 Daftar interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)	58
3.6 Statistika reliabilitas produktivitas kerja guru (Y)	58
3.7 Statistika reliabilitas supervisi kepala sekolah (X_1)	59
3.8 Statistika reliabilitas kepuasan kerja guru (X_2)	59
4.1 Data statistik dasar variabel penelitian	68
4.2 Distribusi skor variabel produktivitas kerja guru	68
4.3 Distribusi skor variabel supervisi kepala sekolah	70
4.4 Distribusi skor variabel kepuasan kerja guru	71
4.5 Hasil uji normalitas variabel penelitian	73
4.6 Analisis Test of Homogeneity of Variances	76
4.7 Uji regresi linier antara supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru	77

4.8	Uji regresi linier antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru	77
4.9	Hasil uji analisis regresi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru	78
4.10	Hasil uji analisis regresi pengaruh kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru	80
4.11	Hasil uji analisis regresi ganda pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru	81



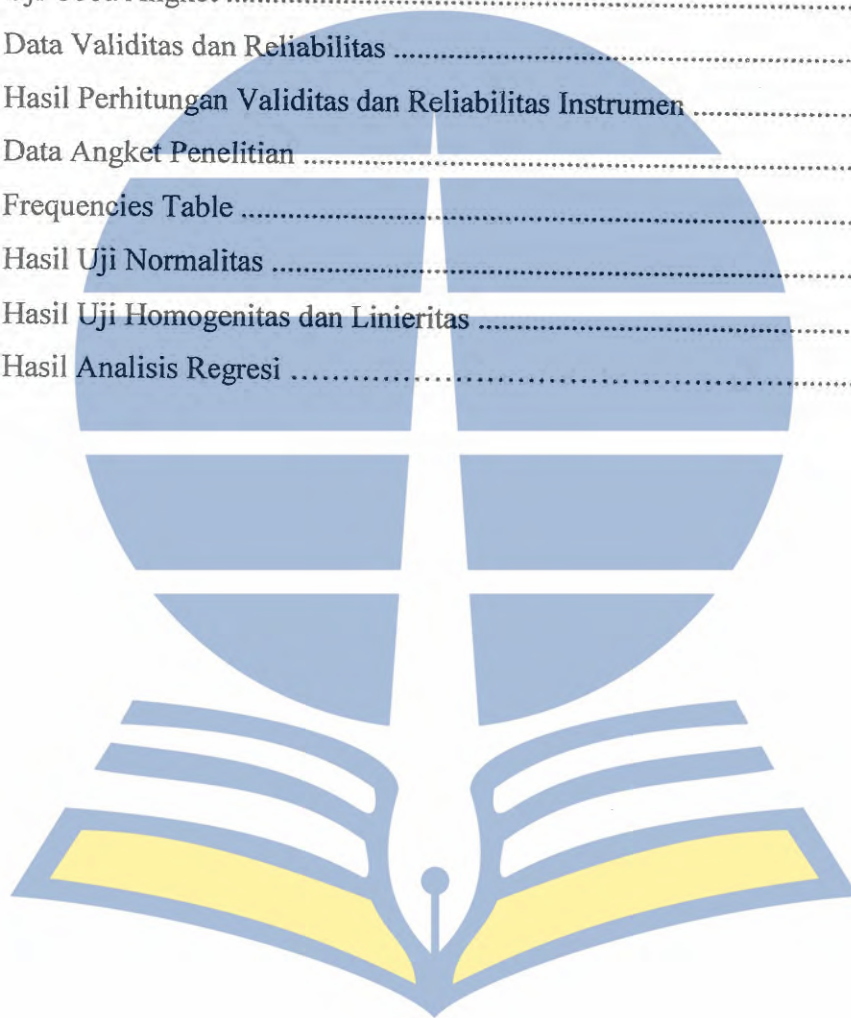
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja	35
2.2 Model teoritis konstelasi pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru	43
4.1 Histogram skor produktivitas kerja guru	72
4.2 Histogram skor supervisi kepala sekolah	74
4.3 Histogram skor kepuasan kerja guru	75
4.4 Normal Q-Q Plot produktivitas kerja guru	78
4.5 Normal Q-Q Plot supervisi kepala sekolah	78
4.6 Normal Q-Q Plot kepuasan kerja guru	79



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Uji Coba Angket	101
2. Data Validitas dan Reliabilitas	108
3. Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen	167
4. Data Angket Penelitian	172
5. Frequencies Table	191
6. Hasil Uji Normalitas	199
7. Hasil Uji Homogenitas dan Linieritas	203
8. Hasil Analisis Regresi	204



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang diselenggarakan berkualitas merupakan harapan banyak pihak, baik pemerintah, sekolah, maupun masyarakat pengguna pendidikan. Guna terlaksana dibutuhkan tenaga guru yang sesuai dengan kebutuhan *stakeholder* dan diselenggarakan dengan penjaminan kualitas terbaik sesuai dengan mekanisme serta perluasan akses informasi yang tersedia. Kekuatan organisasi pendidikan tergantung pada relevansi produk yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Upaya peningkatan kualitas dan sumber daya manusia (guru) pada SD di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur merupakan syarat utama untuk membangun pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari tenaga pendidik (guru) itu sendiri, dimana guru dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya pada siswa dan masyarakat pada umumnya. Artinya jika para gurunya memiliki produktivitas kerja tinggi akan memberikan dampak yang positif terhadap seluruh lingkup sekolah.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia

merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan menurut model pengaruh Mosley, Donald C. Paul H. (2008) bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja, persepsi, komunikasi, motivasi, pengambilan keputusan, pengawasan dan koordinasi. Pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja adalah perilaku manajerial, perilaku pegawai dan struktur organisasi. Dengan demikian banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru.

Faktor pertama adalah supervisi. Pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru secara fungsional dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi merupakan fungsi administrasi atau manajemen yang berguna untuk mengontrol dan mengendalikan suatu kegiatan dan usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi atau dengan kata lain agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Supervisi mempunyai arti yang sangat luas, dan sering orang menyatakan bahwa supervisi dapat juga diartikan sebagai pengendalian, yaitu mengusahakan agar kegiatan-kegiatan benar-benar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tertuju kepada pencapaian hasil yang telah ditentukan.

Di samping itu, supervisi sering dikatakan sebagai suatu proses yang mengusahakan agar kegiatan-kegiatan organisasi terbimbing dan terarah kepada tujuan yang telah direncanakan. Dengan adanya supervisi setiap kepala sekolah dapat memastikan apa yang dikerjakan atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang

ditetapkan sebelumnya. Pada sistem supervisi terdapat suatu tindakan pencegahan, dan tindakan yang bersifat preventif.

Supervisi kepala sekolah dapat memperbaiki terhadap psikologis guru. Rasa puas yang diambil guru dari adanya supervisi dari kepala sekolah akan memulai semangat guru memulai kewajibannya, sehingga pembelajaran akan berjalan dengan baik. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepek memimpin *stakeholder*. Sekolah merupakan sebuah organisasi yang kompleks, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu mengkoordinasi semua kegiatan di sekolah contoh kegiatan guru dalam mengumpulkan pembelajaran, mulai dari RPP, media dan alat peraga. Keberhasilan proses pembelajaran banyak dipengaruhi oleh faktor kepala sekolah, guru dan siswa. Sehingga proses pembelajaran perlu dioptimalkan dengan pengawasan dan bimbingan dari kepek.

Adanya supervisi, para pimpinan dan pelaksana akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan lebih memperhatikan ketentuan-ketentuan yang telah digariskan serta terhindar dari kesalahan-kesalahan. Peranan supervisi tersebut dapat dilihat dari pemeriksaan keadaan organisasi dan orang-orangnya, menemukan kesalahan, mengadakan koreksi dan adanya usaha-usaha peningkatan sebagai tindak lanjut. Dengan demikian mereka tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya karena supervisi yang dilakukan tidak hanya mencari-cari kesalahan saja akan tetapi mereka dibantu untuk mencari jalan keluarnya. Mereka akan senang dan memiliki kepuasan dalam bekerja, maka diharapkan juga mereka akan mampu bekerja secara produktif. Dengan demikian

dapat disimpulkan adanya pengaruh antara supervisi terhadap produktivitas kerja guru.

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti kegiatan yang harus dilakukan, kesempatan pengembangan karir, komunikasi atau hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu perasaan yang berhubungan dengan diri sendiri antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Semua aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja harus diperhatikan. Kepuasan kerja yang dimiliki guru diharapkan dapat menjadi suatu pendorong untuk bekerja lebih semangat dan disiplin yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja guru.

Produktivitas kerja guru menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan mutu dan peringkat sekolah. Peningkatan produktivitas pada guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada guru. Dalam kepuasan kerja ini bukan hanya menyangkut masalah nominal pendapatan yang akan didapatkan guru saat bekerja tetapi juga meliputi bagaimana iklim kerja guru sehingga saat guru mendapatkan kepuasan kerja maka produktivitas guru dalam mengajar, mendidik dan mengabdikan dapat meningkat juga.

Mengelola sumber daya manusia khususnya guru yang dapat menghasilkan produktivitas tinggi bukanlah suatu hal yang mudah. Rendahnya produktivitas kerja guru merupakan salah satu penyebab tidak tercapainya tujuan institusi. Kondisi tersebut dimanifestasikan dalam bentuk tidak berjalannya visi dan misi sekolah.

Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Sistem kerja hari ini lebih efektif dan efisien daripada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas daripada keluaran saat ini.

Hasil wawancara dan pengamatan penulis pada survei awal dengan beberapa orang guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur bahwa produktivitas kerja guru SD menunjukkan indikasi sebagai berikut: (1) sebagian guru belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat; (2) guru belum dapat bekerja secara kreatif dan inovatif; (3) guru belum mempunyai target lebih dari yang diharapkan; (4) guru belum melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab; dan (5) guru belum terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Melalui hasil observasi peneliti memperoleh informasi tentang supervisi kepala sekolah di beberapa SDN Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur sudah dilaksanakan, lalu pelaksanaannya belum berjalan secara optimal. Pada pelaksanaan pembelajaran guru menggunakan pendekatan *teacher centered* dan beberapa metode pembelajaran seperti diskusi kelompok, serta observasi (untuk kelas tinggi). Kegiatan pembelajaran di SD negeri ini belum maksimal jika dibandingkan dengan SD swasta. Hal tersebut disebabkan karena lembaga pendidikan kurang bisa mengikuti perkembangan seperti sekolah swasta yang bebas untuk menentukan kurikulumnya sendiri. Di samping itu, tenaga pendidik

SD negeri sebagian besar sudah senior dan proses pembelajaran hanya menggunakan pendekatan *teacher centered* sehingga proses pembelajaran kurang menarik. Penggunaan media pembelajaran atau alat peraga juga sudah dilakukan oleh guru tetapi belum maksimal.

Pra survei telah dilakukan terhadap beberapa guru SD Negeri Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur mengacu ke indikasi yang mengerucut masih rendahnya kepuasan kerja guru. Tanda awal terlihat pada rendahnya hasrat dalam melaksanakan tugas, tingkat kerajinan yang rendah ditandai dengan banyak guru yang tidak melaksanakan persiapan mengajar, datang terlambat, memulai jam pelajaran tidak tepat waktu, mengakhiri jam pelajaran lebih awal terutama pada jam pelajaran terakhir. Penampakan tersebut akan berdampak negatif apabila diabaikan, sebab akan dapat menurunkan produktivitas kerja sehingga menurunkan kualitas mutu pendidikan.

Berdasarkan pengamatan awal tersebut, menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur belum optimal dan kepuasan kerja guru juga belum maksimal, sehingga menyebabkan produktivitas kerja guru juga belum maksimal. Melalui beberapa hal itu peneliti tertarik untuk melakukan *research* mengenai produktivitas kerja guru dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah research ini sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur?”

C. Tujuan Research

Tujuan research ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Menganalisis pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.
2. Menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.
3. Menganalisis pengaruh antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.

D. Kegunaan Research

Manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil research ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Research ini bermanfaat sebagai sumbangan bagi khasanah Program Studi Pascasarjana Pendidikan Dasar dalam hal pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru di jenjang Sekolah Dasar.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari research ini adalah:

a. Bagi kepala sekolah

Hasil research ini sebagai alat untuk introspeksi diri dalam melaksanakan kegiatan supervisi.

b. Bagi guru

Hasil research ini sebagai masukan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat tercapai kinerja guru yang optimal.

c. Bagi *stakeholder*

Hasil research dapat dipertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan sumber daya guru.

d. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Timur

Hasil research agar dapat digunakan untuk menetapkan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga dapat tercapai produktivitas kerja guru yang baik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

Pada beberapa literatur konsep produktivitas kerja banyak digunakan dalam bidang ekonomi dan masih diartikan berbeda-beda pada setiap negara, tergantung digunakan dalam bidang ilmu apa. Seperti pendapat Sedarmayanti (2009: 65) bahwa “Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas kerja secara individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan unjuk kerjanya”.

Mulyasa (2004: 132) juga menambahkan bahwa “Produktivitas kerja secara individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal), dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu”. Hal ini mengakibatkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja bukan saja dilihat aspek kuantitas kerja, tetapi juga dapat dilihat aspek kualitas kerja.

Sedangkan pengertian produktivitas kerja dari fokus keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan antara *input* dan keluaran (*output*). Seperti menurut Mosley, Donald C. Paul H., (2008: 411) bahwa “*Productivity is a measure that compares output to inputs*”. Berarti produktivitas merupakan ukuran yang membandingkan antara *output* dengan *input*.

Kedua pengertian produktivitas kerja dari dimensi individu dan dimensi organisasi mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktek

sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan pertama, karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Pengertian produktivitas kerja dapat dipandang dari dua dimensi didukung oleh Elizabeth A. Smith (1995: 2) yang mengatakan "*Productivity is often considered the result of all personal and organizational efforts associated with the production, use, and/or delivery of product and services. The productivity or accomplishment of people and organizations, depending on our job, interest and motivation*". Artinya adalah produktivitas bisa diartikan sebagai hasil dari semua usaha atau kerja seseorang dan organisasi yang terkait dengan produksi, penggunaan, dan/atau penyerahan produk dan jasa. Produktivitas atau prestasi seseorang dan organisasi, dapat dipengaruhi oleh pekerjaan sendiri, minat dan motivasi.

Pengertian produktivitas kerja secara umum lebih banyak diartikan dari dimensi keorganisasian, seperti menurut Arouf pada Sedarmayanti (2009: 198) adalah "*Productivity is the ratio between the effectiveness of producing output and efficiency of resource inputs*". Artinya yaitu produktivitas ialah rasio antara efektivitas keluaran dan tepat juga cermat penggunaan sumber masukan.

Pendapat Stevenson (1993: 36) bahwa "*Productivity is nothing but an index to measure how much output can be achieved by utilizing the relative input that can be combined*". Produktivitas tak lain dapat diartikan sebagai indeks untuk

mengukur seberapa jauh keluaran relatif (hasil kerja) dapat dicapai dengan mendayagunakan masukan yang dapat dikombinasikan.

Menurut Prokopenko (1987: 3) bahwa "*Productivity is defined as the efficient use of resources (labour, capital, land, energy, information) in the production of various goods and services*". Produktivitas didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya (tenaga kerja, modal, tanah, bahan, energi, informasi) dalam produksi berbagai barang dan jasa. Pendapat Joseph didukung oleh pendapat Cascio (1998: 28) yang menyatakan bahwa "*Productivity is an output measuring of things and services in the case of input through employee, capital, and tools*". Produktivitas adalah sebagai pengukuran *output* berupa barang dan jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan/pegawai, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Demikian dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah suatu ukuran daripada hasil kerja atau unjuk kerja seseorang dengan membandingkan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja seseorang dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Maka selanjutnya dalam research ini untuk mengukur produktivitas kerja dapat digunakan melalui penilaian terhadap kinerja seseorang dalam kurun waktu tertentu.

Produktivitas kerja menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Husein Umar (1998: 9) mempunyai pengertian sebagai "Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini". Perwujudan sikap mental tampak dalam

berbagai kegiatan, antara lain seperti yang diungkapkan Mulyasa (2004: 131) sebagai berikut:

- a. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan kerukunan kerja.
- b. Yang berkaitan dalam pekerjaan, dapat dilakukan melalui manajemen dan cara kerja yang baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, dan sistem dan teknologi yang lebih canggih.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan upaya perbaikan dan peningkatan diri untuk menghasilkan sesuatu dengan berpegangan pada prinsip bahwa mutu yang dihasilkan tersebut harus selalu lebih baik dari hari kemarin. Juga dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja terdiri dari 2 aspek, yaitu: aspek pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian kerja yang maksimal yaitu pencapaian target kaitan kualitas, kuantitas juga waktu. Aspek kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaan bagaimana pekerjaan dilakukan.

Apabila *input* yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil *input* yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensi belum tentu meningkat. Selanjutnya Muchdarsyah Sinungan (1992: 17) mengemukakan pengertian produktivitas berdasarkan Konferensi Oslo tahun 1984, adalah Produktivitas merupakan sebuah konsep yang umum bertujuan guna menyediakan lebih banyak barang atau jasa kepada lebih banyak orang dengan

menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Berdasarkan pada pendekatan interdisipliner untuk keefektifan tujuan, pengembangan perencanaan, dan aplikasi produksi dengan menggunakan sumber-sumber seefisien mungkin, namun tetap memperhatikan kualitas kerja yang tinggi. Hal tersebut melibatkan usaha manusia dan keterampilan, uang, teknologi, pengetahuan, tenaga, dan sumber lainnya secara keseluruhan untuk kemajuan standar kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat, melalui konsep produktivitas secara keseluruhan.

Pada hal tersebut diindikasikan bahwa konsep dari produktivitas kerja sendiri mengandung makna pada pencapaian efektivitas kerja, efisiensi kerja dan kualitas kerja. Hal ini menurut Vincent Gaspersz (2007: 215) dapat dijadikan sebagai *“The measuring indicator of work productivity consists of work quality, work effectivity and work efficiency”*. Disebutkan bahwa indikator pengukuran produktivitas kerja, terdiri dari kualitas kerja, efektivitas kerja dan efisiensi kerja. Selanjutnya juga disebutkan oleh Muchdarsyah Sinungan (1992: 20) bahwa, produktivitas dapat berbeda untuk tiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi. Produktivitas mempunyai pengertian yang lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dijabarkan bahwa pengertian produktivitas tidaklah selalu sama di setiap negara, bahkan dalam berbagai bidang dalam suatu negara. Hal ini tergantung dari jenis bidang atau organisasi yang ada. Namun merupakan suatu hal yang pasti bahwa produktivitas muncul sebagai suatu dorongan dalam suatu masyarakat yang ingin selalu meningkatkan kualitas kehidupannya. Istilah produktivitas sering diungkapkan tetapi banyak orang masih belum mengerti artinya sehingga sering produktivitas diartikan sama dengan “produksi” atau unjuk kerja/kinerja seperti pendapat Prokopenko (1987: 3) sebagai berikut:

The word productivity is used very often but very few people understand what it really means, how vitally important it is to everyone, and that it can be improved dramatically if we learn how to do it. Productivity is often taken to mean “production” or “performance” means simply how much we produce or provide per resources used. Another source of misunderstanding is that values increased by inflation are presented as productivity growth even though the real volume of goods or services may not have grown at all, or perhaps even declined.

Kata produktivitas sangat sering digunakan tetapi sangat sedikit orang mengerti apa artinya, bagaimana sangat penting untuk semua orang, dan bahwa hal itu dapat ditingkatkan secara dramatis jika kita belajar bagaimana melakukannya. Produktivitas dapat diartikan “produksi” atau “kinerja”, meskipun “produksi” atau “kinerja” secara sederhana berarti berapa banyak kita memproduksi atau menggunakan per sumber daya yang digunakan. Sumber kesalahpahaman lain adalah bahwa nilai inflasi meningkat sering dianggap sebagai pertumbuhan produktivitas yang berupa barang atau jasa mungkin telah berkembang, atau bahkan mungkin ditolak.

Menurut Sedarmayanti (2011: 71) guru adalah tenaga kerja profesional, agar selalu meningkatkan produktivitas kerja, maupun melalui perorangan. Karakteristik yang dimiliki guru yaitu; kemampuan psikomotorik, intelektual, konsep aku efektif, kesehatan yang selalu harus ditingkatkan.

Tugas pokok dan fungsi guru menurut Suparlan (2005: 89) yaitu membantu dan bertanggungjawab kepada kepesek dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (1) mengumpulkan juga menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat. (2) membuat kelengkapan mengajar baik juga lengkap, (3) melakukan kegiatan pembelajaran, (4) membuat alat pelajaran/alat peraga (5) mengisi daftar nilai anak didik; (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7); menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (8) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (9) mengikuti kegiatan pengembangan juga pasyarakat kurikulum; (10) melaksanakan tugas di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) menumbuhkan sikap menghargai karya seni; (13) mengisi juga meneliti daftar hadir sebelum dimulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (15) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian.

Menurut Zalin (2014: 2) Secara umum Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja dan mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan produktivitas kerja yang ditunjukkan guru. Profesi guru merupakan

bidang pekerjaan khusus yang membutuhkan prinsip-prinsip professional sehingga dalam menjalankan tugasnya guru harus memiliki sikap mental untuk mengembangkan diri terus-menerus. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu. Oleh karena itu, dalam pandangan ini terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Berdasarkan pendapat Mulyana (2010: 24) bahwa produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktifitas kerjanya akan baik pula. Seorang guru harus memahami betul kompetensi-kompetensi yang harus dimilikinya, diantara kompetensi yang harus dimilikinya seperti yang sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya

produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah harus terus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru ini.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli yang telah penulis kemukakan, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah sikap mental seseorang pada upaya peningkatan juga perbaikan pada diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan *input* berupa waktu dan energi serta sumber daya lainnya secara efisien.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor dari luar, dapat berupa kebijaksanaan organisasi atau kebijaksanaan pemerintah. Faktor-faktor yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri menurut Gomes (1995: 147) antara lain "*Knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors*". Selain itu berdasarkan pernyataan Ravianto (1985: 146) bahwa "faktor disiplin dan motivasi juga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja".

Faktor *knowledge, skills, abilities, attitudes dan behaviors* merupakan faktor determinan terhadap produktivitas yang berasal dari dalam diri si pekerja yang sangat menentukan tingkat penguasaan dalam bekerja yang merupakan *basic* bagi seseorang dalam bekerja.

Menurut Nicolass (2009: 26) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: "*Supervisor relation, training, work environment and support, ability, safety, others and total factor productivity, health and physical*

activity, work life issues, absenteeism". (Yang berpengaruh terhadap produktivitas: hubungan *supervisor*, pelatihan, lingkungan kerja dan dukungan, kemampuan, keamanan, orang lain dan produktivitas faktor total, kesehatan dan aktivitas fisik, masalah kehidupan dalam kerja dan ketidakhadiran).

Mulyasa (2004: 139) juga menggabungkan pendapat-pendapat tersebut dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru, ialah: Sikap mental berupa motivasi selanjutnya disiplin lalu kreativitas juga etika kerja; Pendidikan yang lebih tinggi, baik formal dan non formal akan mendorong tenaga kependidikan bertindak produktif; Keterampilan menggunakan fasilitas akan menjadikan tenaga kependidikan mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang memadai; Manajemen dan kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga akan mendorong produktivitas tenaga kependidikan; Ada hubungan industrial yang menimbulkan ketenangan kerja, membuat hubungan kerja akan serasi juga dinamis serta meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan lebih partisipatif juga berdedikasi selanjutnya meningkatkan produktivitas; Kesejahteraan akan menimbulkan konsentrasi kerja untuk meningkatkan produktivitas; Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja untuk mewujudkan produktivitas kerja; Jaminan sosial yang diberikan pemerintah untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja akan mendorong pemanfaatan seluruh kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja; Suasana kerja yang baik akan memberikan kesenangan dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan produktivitas kerja; Sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan sehingga akan berpengaruh

terhadap produktivitas; Teknologi dipakai akan memperlancar kerja pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan berkualitas dan memperkecil pemborosan; Kesempatan berkarya menimbulkan daya psikologis guna meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik, yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa hidup lebih baik dari yang sudah terlewatkan, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki dan meningkatkan cara kerja, atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah dianggap baik.

Pengukuran produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja juga penting diperhatikan. Menurut Mulyasa (2004: 135) bahwa "Produktivitas individu dapat diukur atau dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan unjuk kerjanya".

Hal ini didukung oleh Pritchard dalam Douglass H. Harris (1994: 8) bahwa "*Productivity measurement was used interchangeably with assessment performance, quality control measurement, and the engineering through put of a system*". Pengukuran produktivitas dapat dilakukan secara bergantian melalui penilaian kinerja, pengukuran kualitas kontrol, dan rekayasa penggunaan suatu sistem.

Pendapat senada menurut Edy Sutrisno (2009: 111-112), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- b. Hasil kerja yang dicapai (efektivitas kerja).
- c. Semangat kerja.
- d. Pengembangan diri.
- e. Kualitas kerja.
- f. Efisiensi kerja.

Mengukur produktivitas kerja seseorang dapat juga dilihat dari karakteristik orang yang produktif, menurut Gilmore dalam Sedarmayanti (2009: 78) adalah *“Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same time both responsible and responsive in his relationship with other”*. Berdasarkan uraian tersebut bahwa karakteristik manusia produktif ialah kontribusi positif dari diri seseorang terhadap lingkungan karena perbedaan. Melalui tindakan kreatif, imajinatif, konstruktif dari individu sewaktu melakukan kewajiban tugas juga tanggungjawabnya dalam suatu organisasi, akhirnya diharapkan produktivitas kerjanya membaik.

Sedarmayanti (2009: 79) menjabarkan indikator produktivitas kerja seorang individu yang produktif, yaitu:

- a) Tindakannya konstruktif, b) Percaya pada diri sendiri, c) Bertanggungjawab, d) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, e) Mempunyai pandangan ke depan, f) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, g) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif), h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Membahas arti produktivitas kerja, aspek-aspek produktivitas kerja dan karakteristik orang yang produktif, maka selanjutnya indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja guru dalam research ini terdiri dari: Efektivitas kerja yaitu hasil kerja guru secara maksimal yang diukur dari segi kualitas hasil kerja, jumlah atau kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Hasil pekerjaan guru yang dinilai berupa produk nyata dan jasa yang dihasilkan berupa program pengajaran, prestasi akademik dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas; Efisiensi kerja ialah perilaku guru dalam menggunakan sumber daya sebagai masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya, seperti kebiasaan guru menyelesaikan tugas sebelum waktunya dan keterampilan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah, sumber daya manusia dan lingkungan sekolah; Kualitas kerja ialah cara-cara baik yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya perbaikan diri dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seperti: memiliki kesabaran, kesungguhan dalam bekerja, kejujuran, percaya diri, bertanggungjawab, mampu mengambil keputusan dengan cepat, disiplin diri selama menjalankan tugas, inovatif, kreatif dan kerja penuh pengabdian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental juga perilaku individu sewaktu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa kompetensi yang

dimiliki secara efisien dalam usaha menampilkan mutu pekerjaan yang lebih baik, yang meliputi efisiensi kerja dan kualitas kerja, dan efektivitas kerja.

B. Supervisi Kepala Sekolah

1. Arti Supervisi

Dijabarkan berbagai aspek, baik menurut awalnya (*ethimology*), bentuk perkataannya, maupun isi yang terkandung pada perkataan itu (*semantic*). Secara etimologis, supervisi dibahasakan dari bahasa Inggris "*supervision*" artinya pengawasan. Sedangkan supervisi secara etimologis, menyebutkan bahwa dilihat dari bentuk perkataannya, supervisi dapat terdiri dari beberapa atau dua buah kata *super* + *vision* : *super* = atas dan *vision* = lihat, tilik, awasi (Ahmad Rucky, 2001: 73). Pengertiannya adalah seorang *supervisor* mempunyai posisi juga posisi lebih dari yang disupervisi, tugasnya adalah melihat juga mengawasi seseorang yang disupervisi. Menurut Purwanto (2003: 32) yaitu supervisi ialah aktivitas pembinaan direncanakan membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2009: 155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas utama pendidikan. Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2010 tentang standar kepala sekolah, ditegaskan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang kepala sekolah adalah kompetensi supervisi. "Supervisi pendidikan didefinisikan sebagai proses pemberian layanan bantuan profesional kepada guru untuk

meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pengelolaan proses pembelajaran secara efektif dan efisien”.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah diharapkan memberi dampak terhadap terbentuknya sikap profesional guru. Supervisi pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni supervisi akademik dan supervisi manajerial. Supervisi akademik menitikberatkan pada pengamatan *supervisor* terhadap kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran. Ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik, yaitu: (1) tujuan akhir supervisi akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya, (2) perilaku *supervisor* saat membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara official, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program yang direncanakan, (3) harus langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

2. Karakteristik Supervisi

Menurut Mulyasa (2009: 112), salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah; (2) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai *supervisor* untuk dijadikan kesepakatan; (3) Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga

kependidikan; (4) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru; (5) Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan dan umpan balik; (6) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka dan *supervisor* lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan; (7) Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah. (8) Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai *supervisor* terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan;

3. Faktor yang Mempengaruhi Berhasil Tidaknya Supervisi

Menurut Purwanto (2003: 118), ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi, antara lain: Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, kota kecil, atau pelosok. Di lingkungan masyarakat orang-orang kaya atau di lingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Di lingkungan masyarakat intelektual, pedagang atau petani, dan lain-lain; Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya; Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang dipimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SMP, SMA dan sebagainya, semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu; Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial ekonomi, hasrat

kemampuannya, dan sebagainya; Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Diantara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

4. Fungsi dan Tujuan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pengajaran

Usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai fungsi menjadi *supervisor*, yaitu: Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya; Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar; Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku; Membina kerja sama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya; Berusaha mempertinggi mutu, pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5. Teknik Pada Supervisi

Purwanto (2003: 120-122), Teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua secara garis besar, adalah teknik perseorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik Perseorangan

Supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain: Mengadakan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang *supervisor* (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki; Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*) yaitu Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/ mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti *audio-visual aids*, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya *sosiodrama*, *problem solving*, diskusi panel, *fish bowl*, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya.

Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa. Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan

teman-temannya. Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

1) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain: Menyusun program semester; Menyusun atau membuat program satuan pelajaran; Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan kelas; Melaksanakan teknik evaluasi pengajaran; Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar; Mengorganisasikan kegiatan siswa di bidang ekstrakurikuler.

b. Teknik Kelompok

Supervisi dijalankan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain: Mengadakan pertemuan atau rapat adalah Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru; Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*) yaitu diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar mengajar; Mengadakan penataran (*in service-training*) yaitu teknik supervisi

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

Berdasarkan makna di atas disimpulkan menjadi supervisi yang proses monitoring, penilaian dan pembinaan terhadap kinerja individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, yang meliputi *inspecting* (mensupervisi), *advising* (memberi nasehat), *monitoring* (memantau), *reporting* (membuat laporan), *coordinating* (mengkoordinir), dan *performing leadership* (membangun kepemimpinan).

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan hasil produktivitas suatu organisasi, demikian juga bagaimana untuk mendorong motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Yang dimaksudkan dengan hasil produktivitas termasuk "outcome" atau hasil lulusan apabila organisasi tersebut adalah suatu sekolah, dan akan ternilai sekali di mata masyarakat apabila masyarakat pendidikan sebagai pengguna lulusan pun merasa puas. Setiap individu termasuk guru pun tentu memiliki kepuasan kerja ataupun sebaliknya ketidakpuasan setelah menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Robbins dan Judge (2013: 113) bahwa “*Job satisfaction is a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics*”. Berdasarkan pendapat di atas bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Faktor dari kepuasan kerja yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Pada umumnya kepuasan kerja diartikan sebagai sikap, ungkapan emosi dan hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja cenderung merasa positif, menyukai dan menghargai pekerjaannya sebaik mungkin. Para ahli mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dari beberapa sudut pandang tetapi memiliki kesamaan satu sama lain.

Hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas individu, dapat mengeksplorasi faktor utama mengelompokkan motivasi seseorang untuk menghasilkan produk yang optimal. Kepuasan kerja adalah perilaku seseorang senang atau tidak senang yang ditunjukkan pada akhir setelah menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan tersebut muncul tentu dipengaruhi berbagai aspek baik dari dalam individu seorang guru ataupun di luar dan lingkungannya. Sama halnya pendapat Werther dan Davis (1985: 410) seperti berikut:

Job satisfaction is the favorableness or un-favorableness with which employees view their work. As with motivation, it too is affected by the environmental system. The job itself is impacts satisfaction through its job design. Jobs that are rich in behavioral elements – such as autonomy, variety, task identify, task significance, and feedback – contribute to an empoyee’s satisfaction.

Kepuasan kerja para pegawai terhadap hasil pekerjaan mereka, jelas berkaitan dengan motivasi yang dipengaruhi oleh sistem lingkungan yang ada. Pekerjaan juga berpengaruh terhadap kepuasan melalui rancangan tugasnya. Pekerjaan tersebut dapat berpengaruh pada kepuasan, terutama penempatan (*positioning*) pegawai yang tepat sesuai dengan kapasitas dan potensinya akan meningkatkan sistem manajemen yang kondusif, juga akan menghasilkan produksi yang berkualitas. Pada pekerjaan juga banyak elemen-elemen perilaku, seperti halnya kemandirian, variasi, identifikasi masalah, tugas yang cocok, dan umpan balik yang berkontribusi terhadap kepuasan seorang pegawai.

Menurut Robbins dan Coulter (2012: 375) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengarah ke suatu sikap umum seseorang kepada pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai suatu sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas mempunyai suatu sikap negatif. Saat seseorang berbicara sikap pegawai, mereka biasanya mengarah ke kepuasan kerja.

Robbins dan Coulter (2012: 375) menambahkan "*Managers believed that happy workers were productive workers. We can say with some certainty that the correlation between satisfaction and productivity is fairly strong*". Berdasarkan pendapat di atas bahwa para manajer percaya bahwa para pekerja yang bahagia adalah para pekerja yang produktif. Kita dapat mengatakan dengan pasti bahwa korelasi antara kepuasan dan produktivitas cukup kuat.

Seperti menurut George dan Jones (2005: 81) bahwa, "*Job satisfaction as the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs, is one*

of the most important and well-researched work attitudes in organizational behavior. (Kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaan mereka, menjadi lebih penting dan baik diteliti sebagai sikap kerja dalam perilaku organisasi). Dalam hal ini kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Robert P. Vecchio (2006: 272) mengatakan “*One’s thinking and feeling (that is, one’s attitude toward is termed job satisfaction)*”. Artinya kepuasan kerja adalah suatu cara berfikir dan berperasaan (yaitu, sikap seseorang yang diberi istilah kepuasan kerja).

Kepuasan kerja dapat dibedakan sebagai emosional yang tertekan yang ditunjukkan dari hasil penilaian seseorang dalam pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bagaimana anda merasakan tentang pekerjaan atau apa yang anda pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Pegawai-pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka merasa positif bila mereka berpikir tentang pekerjaan atau mengambil bagian tugasnya. Pegawai-pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah dengan pengalaman merasa negatif bila memikirkan tentang tugas-tugasnya atau mengambil bagian dalam kegiatan kerja.

Sedangkan Jason A. Colquitt *et al.*, (2011: 105) mengatakan:

Job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job on job experiences. In the words, it represent how you feel about your job and what you think about your job. Employees with high job satisfaction experience positive feelings when they think about their duties or take part in task activities. Employees with low job satisfaction experience negative feelings when they think about their duties or take part in their task activities.

Pendapat yang sama disampaikan James L. Gibson (2006: 108) bahwa, “*Job satisfaction is an attitude that individuals have about their jobs. It results from their perceptions of their jobs, based on factors of the work environment, work group affiliation, working conditions, and fringe benefit*”. (kepuasan kerja adalah sikap seseorang tentang pekerjaannya. Hal ini sebagai hasil persepsi tentang pekerjaan mereka, yang didasari oleh faktor-faktor lingkungan kerja, keamanan kerja, kondisi kerja dan pendapatan).

Pada sisi lain, Sutrisno mengulas pengertian kepuasan kerja: *Pertama*, kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan, harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. *Kedua*, kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut pendapat Sutrisno (2009: 74) bahwa “Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

Kepuasan kerja bukanlah sebagai suatu konsep yang padu, namun dalam suatu pengertian bahwa seseorang secara relatif dapat terpuaskan oleh satu aspek

dari pekerjaan yang dilakukan, dan tidak terpuaskan oleh satu atau lebih aspek pekerjaan yang lain. Aspek-aspek pekerjaan antara lain adalah: upah, peluang promosi, *reward* atau hadiah dari pimpinan institusi. Termasuk aspek teman sekerja dapat pengaruh dari aspek lingkungan ataupun iklim kerja seperti prosedur kerja yang harus diikuti, afiliasi kelompok kerja serta kondisi kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja seorang karyawan tergantung pada perbedaan antara harapan, kebutuhan atau nilai menurut perasaan hatinya telah didapatkan melalui hasil pekerjaannya.

Hal ini sama halnya yang dikatakan oleh Suparna (2010: 19) bahwa:

Kepuasan kerja bukanlah sebagai suatu konsep yang satu (*unity concept*), tetapi lebih kepada suatu pengertian bahwa seseorang dapat secara relatif terpuaskan dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak terpuaskan dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lainnya. Maksud dari aspek pekerjaan disini ialah upah, peluang promosi, atasan dan teman sekerja yang juga berasal dari faktor lingkungan kerja seperti kebijaksanaan dari prosedur, afiliasi kelompok kerja dan kondisi kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya masing-masing. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin

banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

Lebih lanjut Robbins dan Judge (2008: 112) menguraikan pengaruh pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja dapat memberikan respon sebagai berikut:

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus menerus, kurangnya usaha dan meningkatnya angka kesalahan.

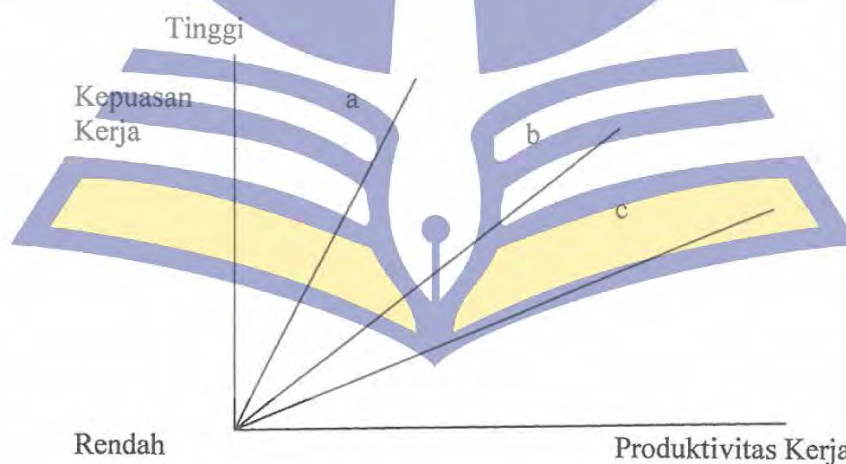
Berdasarkan keempat respon dari pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya, terdapat respon yang positif yaitu pegawai memiliki kesetiaan dan aspirasi, sedangkan respon keluar dan pengabaian merupakan respon negatif bagi organisasi. Maka para pimpinan harus mampu mengarahkan respon yang positif jika pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja seseorang tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Colquitt *et.al.* (2011: 106) terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- (1) *Pay (high salary, secure salary)*, (2) *Promotion (frequent promotions, promotion based on ability)*, (3) *Supervision or controlling*, (4) *Coworkers (enjoyable coworkers, responsible coworkers)*, (5) *Work itself*, (6) *Altruism (helping others, moral causes)*, (7) *Status (prestige, power over others fame, sense of achievement)*, (8) *Environment (comfort, safety)*.

Pendapat Colquitt ini menunjukkan bahwa gaji, kenaikan jabatan, supervisi atau pengawasan, kerja sama kelompok, pekerjaan itu sendiri, status kerja, sikap

mementingkan kerja sama dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Pendapat yang sama disampaikan oleh James L. Gibson *et.al.* (2006: 108) bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu: Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah supervisi atau pengawasan yang diterima oleh seseorang. Kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja akan menjadi pekerja yang bersemangat sehingga tidak merasakan bekerja sebagai beban. Meskipun demikian menurut Davis kepuasan kerja tidak selalu berhubungan dengan produktivitas kerja, karena seseorang yang puas terhadap pekerjaannya belum tentu produktif, demikian juga seseorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi belum tentu puas terhadap pekerjaannya. Selanjutnya di bawah ini digambarkan hubungan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja menurut Davis (1977: 3).



Gambar 2.1 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja
 Sumber: Davis, *Human Behavior at Work*, h.3

Keterangan:

- (a) Kepuasan kerja tinggi tetapi produktivitas kerja tidak ada atau rendah
- (b) Kepuasan kerja dan produktivitas kerja tinggi

(c) Kepuasan kerja tinggi tetapi produktivitas kerja rendah

Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap kehidupan individu dalam organisasi, baik dampak positif maupun dampak negatif. Pertama, keluar dari organisasi; perilaku ini ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri. Kedua, aktif berkomunikasi; secara aktif dan konstruktif berusaha untuk memperbaiki kondisi organisasi, menunjukkan perbaikan, membahas masalah dengan atasan dan berbagai bentuk aktivitas berserikat dan berkumpul. Ketiga, kesetiaan pada organisasi; menunggu secara pasif tapi optimis bagi kondisi untuk perbaikan, termasuk berbicara atas nama organisasi ketika adanya kritik dari luar, mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan suatu yang benar. Keempat, pengabaian; secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk absen berlebihan atau terlambat, mengurangi usaha dan menambah kesalahan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan keyakinan individu terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya dapat memberikan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, yang meliputi kebanggaan, rasa nyaman, rasa tanggung jawab, rasa optimis.

D. Research Terdahulu

Untuk menunjang penelitian yang akan peneliti lakukan, berikut ini penelitian yang relevan sebagai pembanding peneliti akan lakukan:

1. Research yang dilakukan oleh Muhammad Ali Rifaldi dan Erny Roesminingsih (2014) Berjudul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya*". Berdasarkan hasil research dapat disimpulkan bahwa:

- a. Tingkat supervisi kepala sekolah termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 65,68%.
- b. Tingkat motivasi kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 83,57%.
- c. Tingkat kepuasan kerja guru termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 89,18%.
- d. Supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
- e. Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.
- f. Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

2. Research yang dilakukan oleh M. Amzah dan Susi Evanita (2014) Berjudul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman*". Berdasarkan hasil research dapat disimpulkan bahwa:

- a. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. Apabila kepala sekolah dapat merencanakan supervisi dengan baik, melaksanakan supervisi dengan baik, serta dapat menindaklanjuti hasil supervisi dengan baik tentunya akan menciptakan iklim kerja yang kondusif di sekolah.
 - b. Supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. Semakin baik pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tentunya meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman.
 - c. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. Semakin baik dan semakin kondusif iklim kerja yang dirasakan oleh guru di sekolah tentunya meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman.
3. Research yang dilakukan oleh Shagufta Sarwar, James Abugre (2013) Berjudul "*The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry*". Mereka mengatakan bahwa "*Rewards as an inducement to job satisfaction.*" *Rewards* merupakan alat atau dorongan untuk kepuasan kerja. Hasil research ini menunjukkan bahwa sebanyak

95,19% responden dinyatakan lebih tinggi *rewards* yang diberikan akan lebih besar mendorong kepada kepuasan kerja. Sedangkan sebanyak 4,81% responden tidak bisa didorong untuk kepuasan kerjanya. Dampak dari peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam institusi memiliki peran yang akan meningkatkan hasil produktivitas. Sehingga berdasarkan research ini dapat disimpulkan bahwa *rewards* dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong pegawai agar tercipta kepuasan kerja

4. **Research yang dilakukan oleh Annierah Maulana Usop et.al. (2013)**

Berjudul "*Work Performance and Job Satisfaction among Teachers*".

Pada hasil research mereka mengungkapkan bahwa "*This implies that teachers' satisfied with their job is also a productive one. Furthermore, if the teachers contented with their job, they will develop and maintain high level of performance*". Diharapkan kepuasan guru-guru terhadap pekerjaan karena hasil produktivitas mereka. Selanjutnya, apabila guru-guru konsentrasi terhadap pekerjaan, mereka akan merawat dan mengembangkan pada tingkat yang lebih tinggi. Salah satu temuan research mereka, yakni "*Majority of the teachers are somewhat satisfied on the following facets: school policies, supervision, interpersonal relations, opportunities for promotion and growth, working conditions, work itself, achievement, recognition, and responsibility*". Mayoritas guru-guru itu dipuaskan oleh apa yang dihadapi berikut ini: kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar guru,

kesempatan untuk promosi dan pengembangan, keadaan pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, peningkatan, pengakuan dan tanggung jawab. Sehingga berdasarkan research ini dapat disimpulkan bahwa setiap individu yang menyenangi pekerjaannya tentu akan merawat dan mengembangkan pekerjaan tersebut ke tingkat yang lebih baik, atau dengan kata lain produktivitas akan meningkat.

E. Kerangka Pikir

1. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru

Produktivitas kerja guru adalah sikap mental untuk melakukan peningkatan dan perbaikan dalam diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa waktu dan energi serta sumber lainnya secara efisien dalam usaha menampilkan mutu pekerjaan yang lebih baik lagi sebagai seorang pendidik. Produktivitas kerja guru dapat diketahui dari hasil penilaian kinerja guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.

Tingginya produktivitas kerja guru sangat dipengaruhi oleh adanya supervisi yang efektif. Dengan supervisi yang efektif dari kepala sekolah, maka guru dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Hal tersebut disebabkan karena fungsi supervisi dari kepala sekolah bagi guru adalah: (1) mengkoordinasikan semua usaha/ kegiatan sekolah, (2) menstimulasi usaha-usaha guru yang kreatif, (3) memberikan fasilitas penilaian yang terus menerus terhadap kinerja guru, (4) memberikan pengetahuan/ *skill* kepada guru, dan (5) membantu

meningkatkan kemampuan mengajar guru. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja guru maka semakin tinggi tingkat supervisi pada guru tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. Atau dengan kata lain, semakin baik tingkat supervisi dari kepala sekolah maka semakin tinggi pula produktivitas kerja guru.

2. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru

Produktivitas kerja guru adalah sikap mental untuk melakukan peningkatan dan perbaikan dalam diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa waktu dan energi serta sumber lainnya secara efisien dalam usaha menampilkan mutu pekerjaan yang lebih baik lagi sebagai seorang pendidik.

Pada saat mewujudkan guru yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru adalah sikap dan keyakinan guru terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya dapat memberikan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Aspek-aspek lingkungan pekerjaan dapat meliputi: (1) kondisi kerja yang mendukung, (2) pimpinan dan teman sejawat yang mendukung, (3) supervisi yang efektif, (4) kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, (5) kebijakan pendidikan yang mendukung. Dengan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya, maka guru dapat melakukan peningkatan dan perbaikan dalam diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru. Atau dengan kata lain, semakin baik tingkat kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

3. Pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru

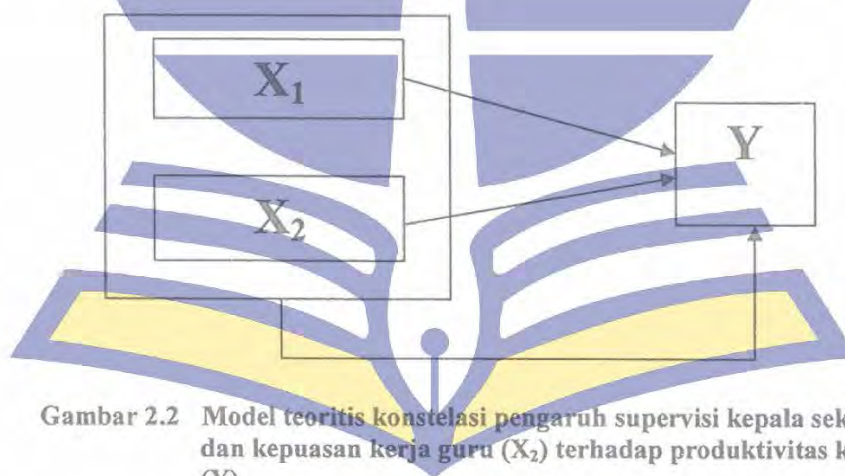
Produktivitas kerja secara individu merupakan upaya perbaikan dan peningkatan diri untuk menghasilkan sesuatu dengan berpegangan pada prinsip bahwa mutu yang dihasilkan tersebut harus selalu lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas kerja guru adalah sikap mental untuk melakukan peningkatan juga perbaikan dalam diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) seefisien mungkin.

Faktor yang dapat mendukung atau mendorong adanya kepuasan kerja guru yang tinggi adalah adanya supervisi yang terus menerus dan penuh tanggung jawab dari kepala sekolah. Supervisi dalam pendidikan lebih cenderung memberikan bantuan atau pembinaan terhadap perbaikan kinerja guru.

Supervisi yang efektif dari kepala sekolah, maka guru dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Hal tersebut disebabkan karena fungsi supervisi dari kepala sekolah bagi guru adalah: (1) mengkoordinasikan semua usaha/ kegiatan sekolah, (2) menstimulasi usaha-usaha guru yang kreatif, (3) memberikan fasilitas penilaian yang terus menerus terhadap kinerja guru, (4) memberikan pengetahuan/ *skill* kepada guru, dan (5) membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru.

Pada fungsi supervisi tersebut diharapkan guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan mudah dan lancar sehingga akhirnya mereka akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, yaitu bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya atau dengan kata lain semakin baik tingkat supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru lalu baik pula produktivitas kerja guru. ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi kerangka berpikir di bawah ini.



Gambar 2.2 Model teoritis konstelasi pengaruh supervisi kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y)

Keterangan:

X_1 = Supervisi Kepala Sekolah

X_2 = Kepuasan Kerja Guru

Y = Produktivitas Kerja Guru

$X_1 - Y$ = Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru

$X_2 - Y$ = Kepuasan kerja guru memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru

$(X_1, X_2) - Y$ = Supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru memiliki

pengaruh terhadap produktivitas kerja guru

F. Operasionalisasi Variabel

1. Batasan ruang lingkup

Penulis membatasi ruang lingkup research yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur” sebagai berikut:

- a. Ruang lingkup ilmu
Research ini merupakan bagian dari ilmu pendidikan dasar yang khusus mengkaji tentang perilaku individu dalam suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah dasar.
- b. Objek research: produktivitas guru, supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.
- c. Subjek research: guru-guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.
- d. Tempat dan waktu research: Research dilaksanakan di sekolah-sekolah dasar di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur, yang terdiri dari 35 SD. Research ini akan dilaksanakan bulan November 2017 sampai dengan bulan Januari 2018.

2. Definisi konseptual variabel

a. Definisi konseptual variabel produktivitas kerja guru

Produktivitas kerja guru yang dimaksudkan dalam research ini adalah sikap mental dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa kompetensi yang dimiliki secara efisien dalam usaha menampilkan mutu pekerjaan yang lebih baik.

b. Definisi konseptual variabel supervisi kepala sekolah

Supervisi kepala sekolah yang dimaksudkan dalam research ini adalah proses monitoring, penilaian dan pembinaan terhadap kinerja individu agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

c. Definisi konseptual variabel kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja guru yang dimaksudkan dalam research ini adalah sikap dan keyakinan individu terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya dapat memberikan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

3. Definisi operasional variabel

a. Definisi operasional variabel produktivitas kerja guru

Secara operasional produktivitas kerja guru yang dibahas dalam research ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan cara mempergunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru. Indikator-indikator untuk mengukur produktivitas kerja

guru sebagai berikut: (1) efektivitas kerja; (2) efisiensi kerja; dan (3) kualitas kerja.

Masing-masing indikator produktivitas kerja guru diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sering (SS), sering (S), cukup sering (CS), jarang (J) dan tidak pernah (TP).

Tabel 2.1
Tabel Skala Likert

No	Jawaban Alternatif	Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	CS	3
4	J	2
5	TP	1

Dari variabel produktivitas kerja guru disediakan 39 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel produktivitas kerja guru akan bervariasi antara skor minimal 39 sampai dengan skor maksimal 195. Indikator dalam research yang digunakan untuk memperoleh data mengenai produktivitas kerja guru dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 2.2
Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja Guru

Variabel Research	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Produktivitas Kerja Guru (Y)	1. Efektivitas kerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	14
	2. Efisiensi kerja	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	15
	3. Kualitas kerja	30,31,32,33,34,35,36,37,38,39	10

	Jumlah	39
--	--------	----

b. Definisi operasional variabel supervisi kepala sekolah

Secara operasional supervisi kepala sekolah yang dibahas dalam research ini adalah skor keseluruhan yang diperoleh guru dari angket setelah guru menjawab pertanyaan-pertanyaan angket persepsi dan penilaian guru terhadap supervisi kepala sekolah. Indikator untuk mengukur supervisi kepala sekolah dapat dideskripsikan berdasarkan: (1) *inspecting* (mensupervisi); (2) *advising* (memberi nasehat); (3) *monitoring* (memantau); (4) *reporting* (membuat laporan); (5) *coordinating* (mengkoordinir); dan (6) *performing leadership* (membangun kepemimpinan).

Masing-masing indikator supervisi kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 31 butir pertanyaan yang alternatif jawabannya menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban. Pilihan jawaban itu adalah: sangat sering (SS), sering (S), cukup sering (CS), jarang (J) dan tidak pernah (TP). Dari variabel supervisi kepala sekolah disediakan 31 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel supervisi kepala sekolah akan bervariasi antara skor minimal 31 sampai dengan skor maksimal 155. Variabel supervisi kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam research yang digunakan untuk memperoleh data mengenai supervisi kepala sekolah dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 2.3
Kisi-kisi Instrumen Supervisi Kepala Sekolah

Variabel Research	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	1. <i>Inspecting</i>	1,2,3,4,5,6,7	7
	2. <i>Advising</i>	8,9,10,11,12,13,14	7
	3. <i>Monitoring</i>	15,16,17,18	4
	4. <i>Reporting</i>	19,20,21,22	4
	5. <i>Coordinating</i>	23,24,25	3
	6. <i>Performing Leadership</i>	26,27,28,29,30,31	6
		Jumlah	31

c. Definisi operasional variabel kepuasan kerja guru

Secara operasional kepuasan kerja guru dalam research ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan mempergunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru. Pengukuran kepuasan kerja guru menggunakan angket tentang kepuasan kerja guru yang meliputi aspek-aspek: (1) kebanggaan; (2) rasa nyaman; (3) rasa tanggung jawab; dan (4) rasa optimis.

Masing-masing indikator kepuasan kerja guru diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sering (SS), sering (S), cukup sering (CS), jarang (J) dan tidak pernah (TP). Dari variabel kepuasan kerja guru disediakan 30 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja guru akan bervariasi antara skor minimal 30 sampai dengan skor maksimal 150. Variabel kepuasan kerja guru diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam research yang digunakan untuk

memperoleh data mengenai kepuasan kerja guru dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 2.4
Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Variabel Research	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepuasan Kerja Guru (X ₂)	1. Kebanggaan	1,2,3,4,5	5
	2. Rasa nyaman	6,7,8, 9,10,11	6
	3. Rasa tanggung jawab	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22	11
	4. Rasa optimis	23,24,25,26,27,28,29,30	8
	Jumlah		30

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan research, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, hal tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2006: 43). Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.



BAB III METODE RESEARCH

A. Jenis Research

Jenis *research* deskriptif kuantitatif, yaitu *research* yang bertujuan memberikan gambaran kejadian yang diamati, contoh dengan melampirkan data numerik, karakteristik juga pola hubungan antara variabel, Seperti yang dituliskan Sugiyono (2009: 115). *Research* dilakukan dengan *research* deskriptif inferensial guna menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebasnya adalah supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja guru. Seirama dengan *research* korelasional, peneliti selalu memberikan kenyataan sesuai dengan keadaan. Lalu, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel.

B. Sumber Informasi

Research ini menggunakan populasi dan sampel dari guru-guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur. Populasi yaitu objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam *research* ini adalah guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur yang berjumlah 240 orang yang

tersebar di 35 SD. Selanjutnya populasi diambil 150 orang menjadi sampel research, jumlah di dapat melalui rumus Taro Yamane dengan taraf signifikan 5%.

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Penjelasan: $d = 5\% = 0,05$ (taraf signifikan); $n =$ sampel; $N =$ populasi.

$$n = \frac{240}{240 \cdot 0,05^2 + 1} = 150$$

Menjadi, jumlah keseluruhan sampel adalah 150 orang.

C. Prosedur Pendataan Data

Prosedur pendataan data merupakan cara dan alat ukur yang diperlukan suatu research. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus research yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian prosedur pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam hal research ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu dokumentasi dan teknik instrumen.

1. Dokumentasi

Dokumentasi dalam pengumpulan data research ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data bagian-bagian yang dianggap penting yang terdapat di lokasi research, yaitu mengetahui data jumlah guru yang ada di tiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-tiap guru yang ada di SD Kecamatan Sekampung

Udik Lampung Timur serta mengambil gambar SD di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.

2. Teknik Instrumen

Teknik pengumpulan data dengan instrumen atas alasan bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan; setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik instrumen ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam instrumen tersebut. Indikator- indikator yang merupakan penjabaran dari variabel supervisi kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan produktivitas kerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan instrumen.

Instrumen dari research ini menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, misalkan: Sangat Tidak Setuju (STS); Tidak Setuju (TS); Ragu-ragu (R); Setuju (S); Sangat Setuju (SS).

Menurut Sugiyono (2009: 86), skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana supervisi kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur.

Uji coba instrumen dilakukan agar mengetahui bahwa instrumen yang digunakan tersebut sejalur dan kuat. Arti dari sejalur/valid adalah untuk melihat apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan yang dimaksud dengan reliabel atau kuat adalah untuk melihat apakah suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Setelah data hasil uji coba terkumpul, data tersebut dianalisis agar dapat membedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrumen yang sesungguhnya. Rumus dipakai pada pengolahan, pengujian maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan Program SPSS 21 dan Excel.

Jika butir yang dinyatakan gugur, tidak mempengaruhi keterwakilan butir untuk setiap indikator untuk masing-masing variabel, maka butir yang gugur tersebut dikeluarkan dari instrumen karena butir yang sah dianggap sudah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan. Untuk menghitung validitas alat ukur dalam research ini digunakan rumus:

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

X = Skor variabel bebas
 Y = Skor variabel terikat

Setelah nilai korelasi (r_{hitung}) diperoleh, kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} kaidah keputusannya adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam research dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam research dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Adapun dalam pengolahan, pengujian, maupun analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.1
Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Nilai Uji Validitas Produktivitas Kerja Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada produktivitas kerja guru dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika

sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 50$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Produktivitas Kerja Guru (Y) disajikan pada tabel ini:

Tabel 3.2
Hasil Perhitungan Validitas Produktivitas Kerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,445	0,444	Valid	21	0,543	0,444	valid
2	0,535	0,444	Valid	22	0,479	0,444	valid
3	0,444	0,444	Valid	23	0,482	0,444	valid
4	0,463	0,444	Valid	24	0,504	0,444	valid
5	0,534	0,444	Valid	25	0,503	0,444	valid
6	0,484	0,444	Valid	26	0,467	0,444	valid
7	0,540	0,444	Valid	27	0,542	0,444	valid
8	0,463	0,444	Valid	28	0,521	0,444	valid
9	0,537	0,444	Valid	29	0,584	0,444	valid
10	0,500	0,444	Valid	30	0,534	0,444	valid
11	0,467	0,444	Valid	31	0,542	0,444	valid
12	0,582	0,444	Valid	32	0,547	0,444	valid
13	0,494	0,444	Valid	33	0,458	0,444	valid
14	0,447	0,444	Valid	34	0,488	0,444	valid
15	0,476	0,444	Valid	35	0,517	0,444	valid
16	0,482	0,444	Valid	36	0,465	0,444	valid
17	0,512	0,444	Valid	37	0,474	0,444	valid
18	0,447	0,444	Valid	38	0,539	0,444	valid
19	0,528	0,444	Valid	39	0,456	0,444	valid
20	0,452	0,444	Valid				

Sumber: Nilai Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.2 dari 39 butir pernyataan yang disampaikan adalah valid, maka bisa digunakan untuk mendapat data penelitian.

b. Nilai Uji Validitas Supervisi Kepala Sekolah

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada supervisi kepala sekolah dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada

taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 50$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Supervisi Kepala Sekolah (X_1) disajikan pada tabel :

Tabel 3.3
Hasil Perhitungan Validitas Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,529	0,444	Valid	21	0,505	0,444	valid
2	0,528	0,444	Valid	22	0,523	0,444	valid
3	0,513	0,444	Valid	23	0,458	0,444	valid
4	0,498	0,444	Valid	24	0,498	0,444	valid
5	0,503	0,444	Valid	25	0,456	0,444	valid
6	0,543	0,444	Valid	26	0,503	0,444	valid
7	0,475	0,444	Valid	27	0,533	0,444	valid
8	0,519	0,444	Valid	28	0,477	0,444	valid
9	0,528	0,444	Valid	29	0,523	0,444	valid
10	0,462	0,444	Valid	30	0,491	0,444	valid
11	0,447	0,444	Valid	31	0,495	0,444	valid
12	0,522	0,444	Valid				
13	0,456	0,444	Valid				
14	0,469	0,444	Valid				
15	0,510	0,444	Valid				
16	0,564	0,444	Valid				
17	0,465	0,444	Valid				
18	0,480	0,444	Valid				
19	0,508	0,444	Valid				
20	0,449	0,444	Valid				

Sumber: Nilai Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.3 dari 31 butir pernyataan yang disampaikan adalah valid, maka bisa digunakan untuk mendapat data penelitian.

c. Nilai Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada kepuasan kerja guru dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 50$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kepuasan Kerja Guru (X_2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Nilai Perhitungan Validitas Kepuasan Kerja Guru (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,507	0,444	Valid	21	0,454	0,444	valid
2	0,584	0,444	Valid	22	0,536	0,444	valid
3	0,592	0,444	Valid	23	0,611	0,444	valid
4	0,483	0,444	Valid	24	0,522	0,444	valid
5	0,498	0,444	Valid	25	0,519	0,444	valid
6	0,540	0,444	Valid	26	0,479	0,444	valid
7	0,592	0,444	Valid	27	0,463	0,444	valid
8	0,533	0,444	Valid	28	0,451	0,444	valid
9	0,494	0,444	Valid	29	0,461	0,444	valid
10	0,444	0,444	Valid	30	0,467	0,444	valid
11	0,501	0,444	Valid				
12	0,516	0,444	Valid				
13	0,464	0,444	Valid				
14	0,518	0,444	Valid				
15	0,514	0,444	Valid				
16	0,494	0,444	Valid				
17	0,543	0,444	Valid				
18	0,506	0,444	Valid				
19	0,520	0,444	Valid				
20	0,461	0,444	Valid				

Sumber: Nilai Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.4 dari 30 pernyataan yang disampaikan adalah valid, maka bisa digunakan untuk mendapat data penelitian.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukurnya. Keandalan instrumen dalam research ini akan dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS 22. Langkah-langkah dalam mencari reliabilitas dengan metode alpha sebagai berikut:

Langkah I:

Menghitung varians skor tiap item dengan rumus:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_1 = varians skor tiap-tiap item

\sum_1^2 = jumlah kuadrat item

$(\sum X_1)^2$ = kuadrat jumlah item

N = jumlah responden

Langkah II:

Menjumlahkan varians semua item dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum S_1 = S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$$

Keterangan:

$\sum S_1$ = jumlah varians semua item

S_1 = varians item ke-i, $i = 1, 2, 3, \dots n$

Langkah III:

Menghitung varians total dengan rumus sebagai berikut:

$$S_1 - \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_1	= varians total
\sum_1^2	= jumlah kuadrat X total
$(X_1)^2$	= kuadrat jumlah X total
N	= jumlah responden

Langkah IV:

Masukkan nilai alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{1c}{k-1} \right) - \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right)$$

Keterangan:

r_{11}	= nilai reliabilitas
$\sum S_1$	= jumlah skor tiap-tiap item
S_1	= varians total
K	= jumlah item

Langkah V:

Menentukan derajat reliabilitas dengan tabel.

Pada Nilai reliabilitas yang diperoleh, hasilnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Reliabilitas instrumen hasil uji coba kemudian diinterpretasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.5
Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Antara 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Antara 0,200 – 0,399	Rendah
5	Antara 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Nilai Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk produktivitas kerja guru (Y) dilakukan pada 39 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen produktivitas kerja guru (Y) sebesar 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari produktivitas kerja guru (Y) sangat tinggi.

Tabel 3.6
Statistika Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	39

b. Nilai Uji Reliabilitas Supervisi Kepala Sekolah

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk supervisi kepala sekolah (X_1) dilakukan pada 31 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen supervisi kepala sekolah (X_1) sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari supervisi kepala sekolah (X_1) sangat tinggi.

Tabel 3.7
Statistika Reliabilitas Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	31

c. Nilai Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk kepuasan kerja guru (X_2) dilakukan pada 30 butir pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kepuasan kerja guru (X_2) sebesar 0,915. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari kepuasan kerja guru (X_2) sangat tinggi.

Tabel 3.8
Statistika Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	30

E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Teknik analisis data

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam research ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data research yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi dan histogram. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

2. Pengujian prasyarat analisis

Uji prasyarat analisis merupakan syarat yang harus dipenuhi agar analisis data research dapat dilakukan dengan baik.

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel supervisi kepala sekolah (X_1), kepuasan kerja guru (X_2), dan produktivitas kerja guru (Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak, dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Pada research ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan $> 0,05$ berarti berdistribusi normal. H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal; H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal; Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

b. Uji homogenitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji kesamaan varians populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan uji Barletts, jika nilai probabilitasnya $> 0,05$ maka data berasal dari populasi yang variansnya sama atau homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel

dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2). Guna keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis: H_0 : Varians populasi tidak homogen; H_1 : Varians populasi adalah homogen

Melalui kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig > 0,05 dan terima H_0 untuk selainnya.

c. Uji linieritas

Uji yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linieritas, bertujuan untuk memastikan hubungan antara ubahan bebas dan ubahan terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah menggunakan *scatterplot*, jika data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus berarti regresinya adalah linier.

Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from linierity* pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier

H_1 : Model persamaan regresi linier

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Deviation from linierity* pada tabel Anova > 0,05, dalam hal lain H_0 diterima.

3. Pengujian hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam research ini adalah pengaruh variabel bebas yaitu variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) terhadap

variabel terikat produktivitas kerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Untuk mengetahui apakah variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai uji statistik F. Besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (r^2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t menurut Purwanto (2003: 193-194).

Perhitungan nilai uji statistik F dan nilai statistik t dalam research ini menggunakan jasa program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 22 for Window. Untuk menganalisis hipotesis, langkah-langkah yang ditempuh adalah sebagai berikut:

a. Persamaan regresi linier sederhana

Uji korelasi tunggal atau persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya.

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah sampel
X	= Skor variabel bebas
Y	= Skor variabel terikat

Menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009: 103)}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah:

$$\hat{Y} = a + a_1X$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga bilangan konstant

a_1 = Harga koefisien prediktor

X = Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan a_1 digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a_1 = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009: 105)}$$

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (uji t)

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } t_{hitung} > \text{Sig } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } t_{hitung} < \text{Sig } t_{tabel}$ maka H_0 diterima

b. Persamaan regresi ganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila ketiga variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikatnya. Koefisien korelasi antara kriterium Y dengan prediktor X_1 dan prediktor X_2 dapat diperoleh dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \frac{\alpha_1 \sum x_1 y + \alpha_2 \sum x_2 y}{\sqrt{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

$\alpha(1,2)$ = Koefisien prediktor

menurut Sutrisno Hadi (2009: 33)

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{(1 - R^2) m}$$

Dengan: N = Cacah kasus
 m = Cacah prediktor
 R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan rumus:

$$Y = a + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Dimana:

- Y = Variabel produktivitas kerja guru
 X_1 = Variabel supervisi kepala sekolah
 X_2 = Variabel kepuasan kerja guru
 a = Konstanta
 a_1, a_2 dan a_3 = Koefisien regresi yang dicari menurut Agus Irianto (2009: 137)

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y secara simultan (uji F)

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_0 : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y , maka dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi.

4. Uji signifikansi regresi

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi ganda. Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dalam hal lain H_0 diterima, menurut Purwanto (2003: 193-194). Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek *Research*

Pernyataan *research* adalah kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. *Research* dilaksanakan pada 35 SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Sebanyak 150 orang guru SD Negeri di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud.

B. Hasil

Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam *research* ini adalah produktivitas kerja guru (Y), supervisi kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel *research* disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Research

Komponen	Variabel		
	Y	X ₁	X ₂
N	150	150	150
Skor terendah	131	108	100
Skor tertinggi	161	142	127
Skor rata-rata	146,45	125,30	111,91
Median	146	125	112
Modus	149	121	105
Simpangan baku	5,79	6,24	5,58
Varians	33,53	38,95	31,19

Keterangan:

- n = Jumlah responden
 Y = Produktivitas kerja guru
 X₁ = Supervisi kepala sekolah
 X₂ = Kepuasan kerja guru

1. Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

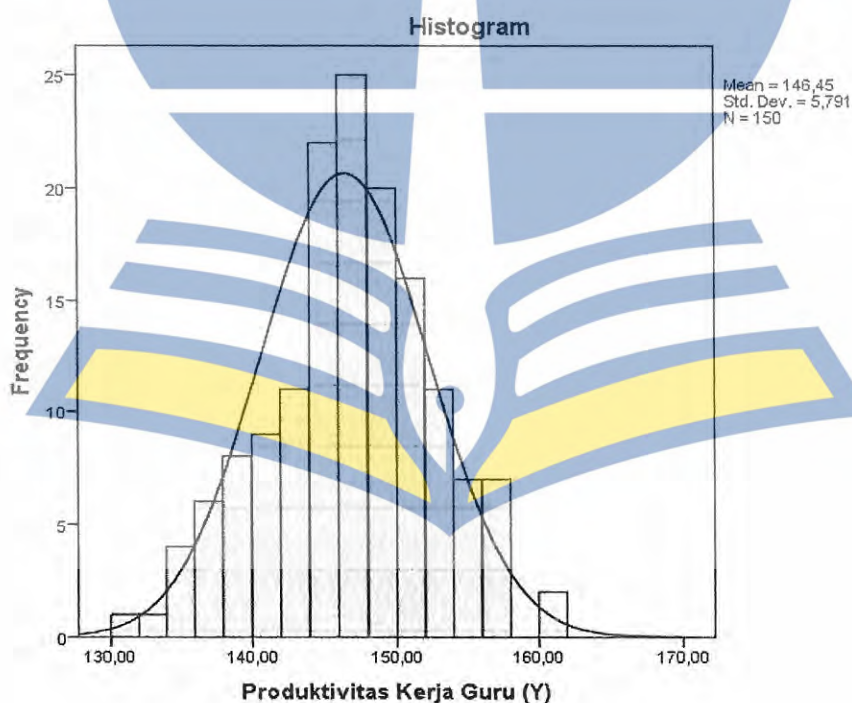
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 146,4; simpangan baku 5,79; median 146 dan modus 149; dengan skor maksimum 161 dan skor minimum 131. Distribusi frekuensi skor variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	131 – 137	12	8
2	Rendah	138 – 144	37	24,7
3	Sedang	145 – 151	74	49,3
4	Tinggi	152 – 158	25	16,7
5	Sangat Tinggi	159 – 165	2	1,3
Jumlah			150	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor produktivitas kerja guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.1 Histogram Skor Produktivitas Kerja Guru

Melalui informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 menyatakan sebanyak 8% atau sebanyak 12 orang guru memiliki produktivitas kerja guru sangat rendah, sebanyak 24,7% atau sebanyak 37 orang guru memiliki produktivitas kerja guru yang rendah, sebanyak 49,3% atau sebanyak 74 orang guru memiliki produktivitas kerja guru yang sedang, sebanyak 16,7% atau sebanyak 25 orang guru memiliki produktivitas kerja guru yang tinggi dan sebanyak 1,3% atau sebanyak 2 orang guru memiliki produktivitas kerja guru yang sangat tinggi.

2. Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

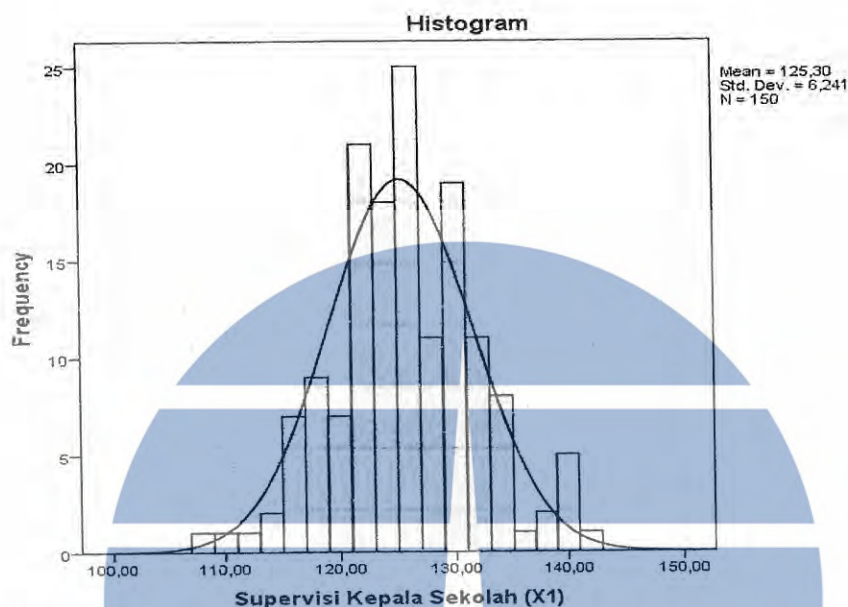
Pada data lapangan selanjutnya diolah statistik, di dapat bahwa variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1) mempunyai nilai rata-rata 125,30; simpangan baku 6,24; median 125 dan modus 121; dengan skor maksimum 142 dan skor minimum 108. Distribusi frekuensi skor variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1) tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	108 – 114	5	3,4
2	Rendah	115 – 121	38	25,3
3	Sedang	122 – 128	60	40
4	Tinggi	129 – 135	38	25,3
5	Sangat Tinggi	136 – 142	9	6
Jumlah			150	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor supervisi kepala sekolah yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.2 Histogram Skor Supervisi Kepala Sekolah

Melalui informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 menyatakan sebanyak 3,4% atau sebanyak 5 orang guru memiliki supervisi kepala sekolah sangat rendah, sebanyak 25,3% atau sebanyak 38 orang guru memiliki supervisi kepala sekolah yang rendah, sebanyak 40% atau sebanyak 60 orang guru memiliki supervisi kepala sekolah yang sedang, sebanyak 25,3% atau sebanyak 38 orang guru memiliki supervisi kepala sekolah yang tinggi dan sebanyak 6% atau sebanyak 9 orang guru memiliki supervisi kepala sekolah yang sangat tinggi.

3. Kepuasan Kerja Guru (X_2)

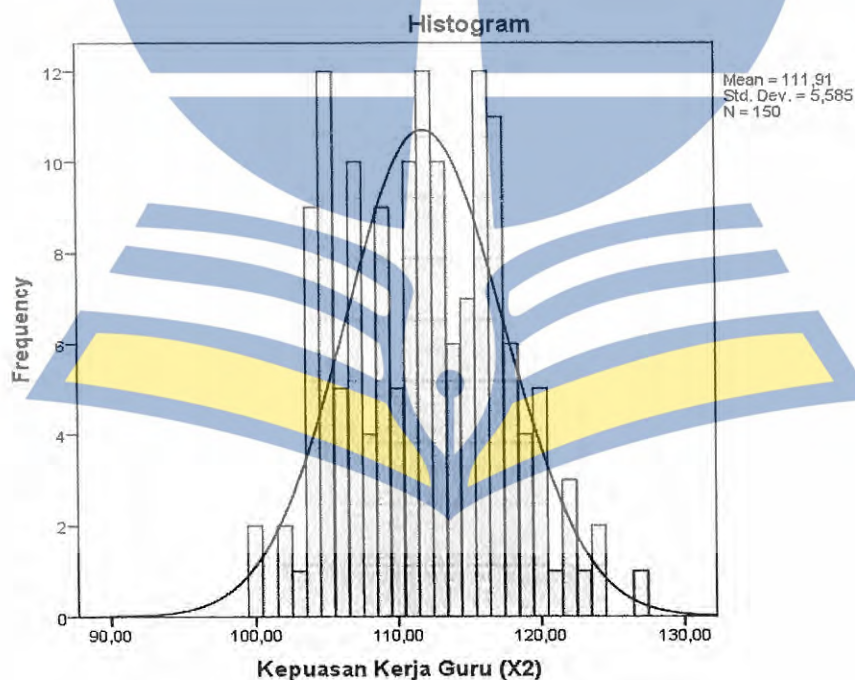
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2) mempunyai nilai rata-rata 111,91; simpangan baku 5,58; median 112 dan modus 105; memperoleh skor maksimum 127 dan skor minimum 100. Distribusi frekuensi skor variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru (X_2)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	100 – 105	26	17,3
2	Rendah	106 – 111	43	28,7
3	Sedang	112 – 117	58	38,7
4	Tinggi	118 – 123	20	13,3
5	Sangat Tinggi	124 – 129	3	2
Jumlah			150	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Kepuasan Kerja Guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.3: Histogram Skor Kepuasan Kerja Guru

Melalui informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 menyatakan sebanyak 17,3% atau sebanyak 26 orang guru berpendapat bahwa

kepuasan kerja guru sangat rendah, sebanyak 28,7% atau sebanyak 43 orang guru berpendapat bahwa kepuasan kerja guru rendah, sebanyak 38,7% atau sebanyak 58 orang guru berpendapat bahwa kepuasan kerja guru sedang, sebanyak 13,3% atau sebanyak 20 orang guru berpendapat bahwa kepuasan kerja guru tinggi dan sebanyak 2% sehingga 3 orang guru berpendapat bahwa kepuasan kerja guru yang sangat tinggi.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam research ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

a. Tes Normalitas Data

Tes normalitas data guna mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Perolehan hasil uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel seperti ini:

Tabel 4.5
Hasil Tes Normalitas Variabel Research

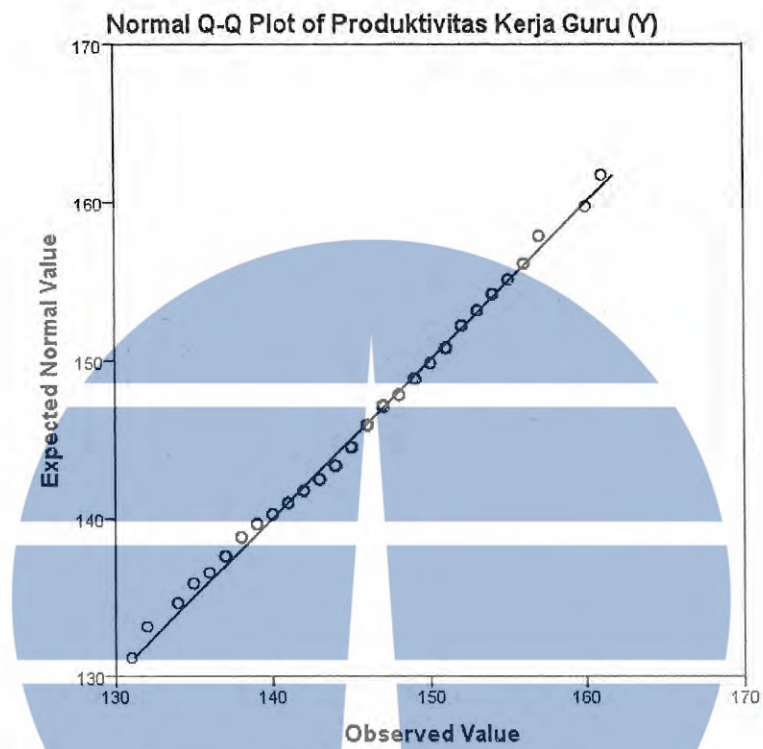
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Produktivitas Kerja Guru (Y)	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	Kepuasan Kerja Guru (X2)
N		150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	146,4533	125,3000	111,9133
	Std. Deviation	5,79121	6,24097	5,58514
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,069	,084
	Positive	,045	,069	,084
	Negative	-,074	-,059	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		1,074	1,069	1,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162	,180	,112

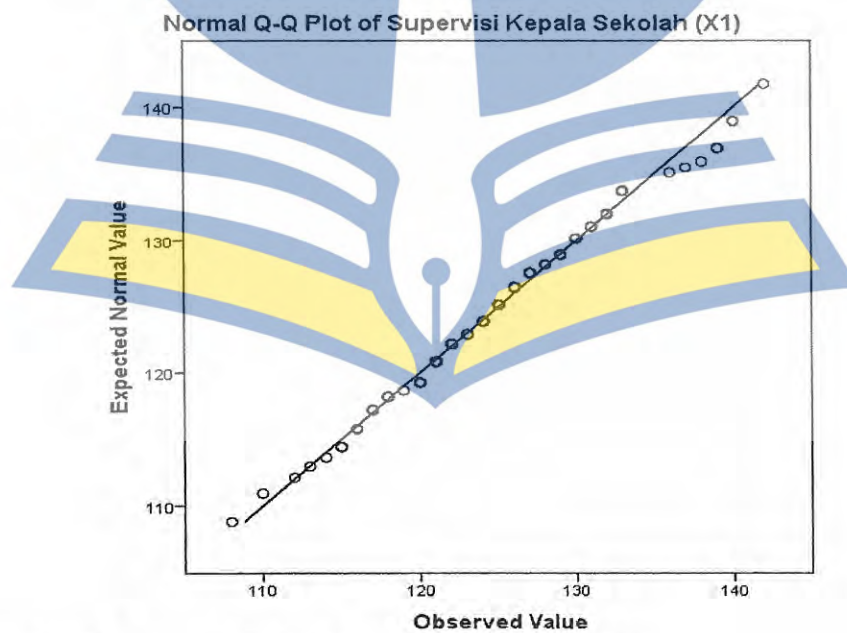
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

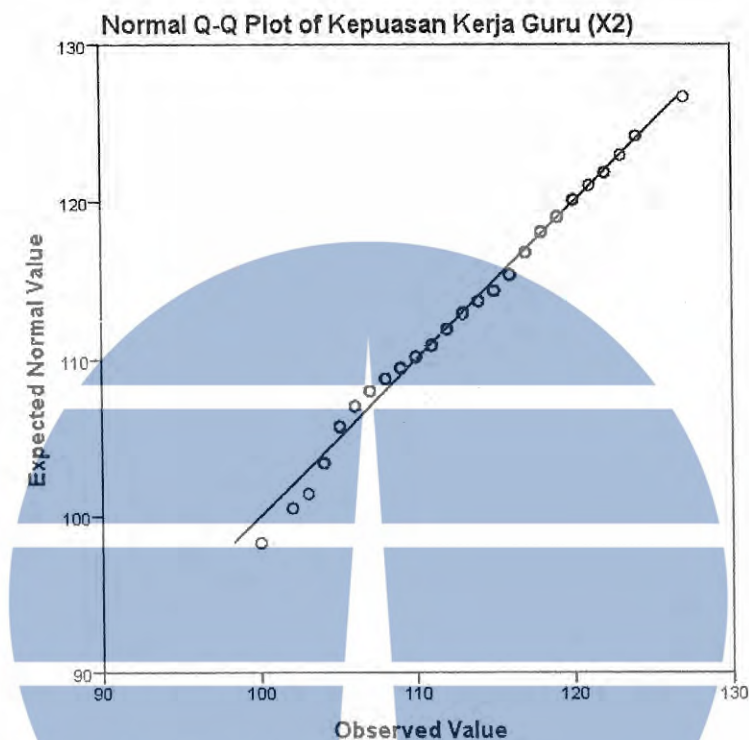
Guna mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi produktivitas kerja guru 0,162; supervisi kepala sekolah 0,180 dan kepuasan kerja guru 0,112. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima H_0 . Sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini:



Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Produktivitas Kerja Guru



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Supervisi Kepala Sekolah



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Kepuasan Kerja Guru

b. Tes Homogenitas

Tes homogenitas digunakan guna mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu supervisi kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6
Analisis Test of Homogeneity of Variances
Test of Homogeneity of Variances

Supervisi Kepala Sekolah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,274 ^a	19	120	,213

Test of Homogeneity of Variances

Kepuasan Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,882 ^a	20	125	,319

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel supervisi kepala sekolah 0,213; nilai signifikansi variabel kepuasan kerja guru 0,319; dan nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak H_0 . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervariasi homogen.

c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel research, yaitu antara variabel produktivitas kerja guru (Y) terhadap supervisi kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2). Kriteria ujinya yaitu tolak H_0 jika *asymtatic significance* $> \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui tingkat regresi linier data research ini, pengolahan data dibantu dengan menggunakan program

SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- 1) Pengaruh Antara Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,292	1	10,292	189,305	,000 ^b
	Residual	4986,881	148	33,695		
	Total	4997,173	149			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru(Y)
b. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 189,305 memiliki signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap produktivitas kerja guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

- 2) Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,007	1	175,007	557,371	,000 ^b
	Residual	4822,166	148	32,582		
	Total	4997,173	149			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X₂)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 557,371 memiliki signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara kepuasan kerja guru (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Hipotesis Research

hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam research ini dapat diterima atau ditolak. Maka hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas data dipenuhi.

- a. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis research yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Hasil analisis data

dengan menggunakan bantuan SPSS 21 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.621	.647	5,80475

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	151,730	9,559		15,873	,000
1 Supervisi Kepala Sekolah (X1)	,042	,076	,705	11,553	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Pada data itu, dapat dilihat bahwa supervisi kepala sekolah berhubungan secara positif dengan produktivitas kerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,754. Sedangkan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 62,1% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel produktivitas kerja guru atas supervisi kepala sekolah dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 151,730 + 0,042 X_1$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor supervisi kepala sekolah satu

satuan maka produktivitas kerja guru naik sebesar 0,042 pada arah yang sama dengan konstanta 151,730 dengan kata lain kenaikan skor supervisi kepala sekolah cenderung diikuti oleh kenaikan skor produktivitas kerja guru.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diadakan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,635	,629	5,70808

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X_2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	124,737	9,382		13,296	,000
1 Kepuasan Kerja Guru (X_2)	,194	,082	,887	2,318	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru(Y)

Pada data dapat dilihat bahwa kepuasan kerja guru berhubungan secara positif dengan produktivitas kerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,787. Sedangkan kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru sebesar 63,5%

seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel produktivitas kerja guru atas kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 124,737 + 0,194 X_2$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor kepuasan kerja guru satu satuan maka produktivitas kerja guru naik sebesar 0,194 pada arah yang sama dengan konstanta 124,737 dengan kata lain kenaikan skor kepuasan kerja guru cenderung diikuti oleh kenaikan skor produktivitas kerja guru.

c. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja Guru (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diadakan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan produktivitas kerja guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	132,023	12,448		10,606	,000
Supervisi Kepala Sekolah (X1)	,067	,076	,073	,891	,000
Kepuasan Kerja Guru (X2)	,204	,085	,197	2,417	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru(Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,701 ^a	,640	,627	5,71205	1,513

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Pada tabel dapat dilihat bahwa supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan produktivitas kerja guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,701. Kemudian supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru yang ditunjukkan oleh *R square* sebesar 64% berarti 36% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel produktivitas kerja guru atas supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 132,023 + 0,067 X_1 + 0,204 X_2$. Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 0,067 unit dan kepuasan kerja guru sebesar 0,204 unit dengan produktivitas kerja guru pada arah positif dengan konstanta 132,023. Jadi, dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 64%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.

C. Pembahasan

Hasil analisis pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

1. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,754 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,621. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru dan kontribusi supervisi kepala

sekolah terhadap produktivitas kerja guru sebesar 62,1%. Hasil ini memperlihatkan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Variabel supervisi kepala sekolah adalah kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan dan kegiatan rutin di luar mengajar. Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja guru, salah satunya yaitu supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah. Supervisi dalam hal ini adalah mengenai persepsi guru terhadap pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang berdampak kepada produktivitas kerja guru yaitu kualitas pengajaran. Supervisi pada dasarnya diarahkan pada dua aspek, yakni supervisi akademik dan supervisi manajerial. Supervisi akademik menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap kegiatan akademis, berupa pembelajaran baik di dalam maupun di luar kelas. Supervisi manajerial menitikberatkan pada pengamatan aspek-aspek pengelolaan dan administrasi sekolah yang berfungsi sebagai pendukung (*supporting*) terlaksananya pembelajaran.

Pada bidang pendidikan, fungsi supervisi dapat diartikan lebih luas tidak semata-mata mencari kelemahan atau kesalahan tetapi dapat diartikan sebagai proses pemberian pembinaan. Supervisi dari kepala sekolah dapat berfungsi: (1) mengkoordinasikan semua usaha/ kegiatan sekolah, (2) memperlengkapi kepemimpinan sekolah, (3) memperluas pengalaman guru-guru, (4) menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, (5) memberikan fasilitas penilaian yang terus menerus,

(6) menganalisis situasi belajar dan mengajar, (7) memberikan pengetahuan/ *skill* setiap guru/ staf, dan (8) membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru. Begitu juga teori menurut Donald C. Mosley *et.al.*, (2005: 116), salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas adalah supervisi.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental dan perilaku dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa kompetensi yang dimiliki secara efisien dalam usaha menampilkan mutu pekerjaan yang lebih baik. Dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, maka kepala sekolah sangat memerlukan informasi yang lengkap, tepat dan objektif dari atasan, bawahan, rekan kerja atau dari masyarakat untuk memperlancar pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan research yang dilakukan oleh Muhammad Ali Rifaldi dan Erny Roesminingsih (2014) yang berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat supervisi kepala sekolah termasuk dalam kualifikasi baik dengan rata-rata 65,68%. Sedangkan supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil research dan pendapat di atas, terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah akan selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada

supervisi kepala sekolah akan mendukung terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif supervisi kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan supervisi kepala sekolah akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat research ini terbukti bahwa supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu bagi produktivitas kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,787 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,635. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru dan kontribusi kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru sebesar 63,5%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya masing-masing. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Beberapa teori yang mendukung hipotesis ini adalah menurut hasil research Bavendam Research Incorporated (2005: 1) bahwa seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi salah satunya dapat memiliki sikap produktif. Teori dari Donald C. Mosley (2005: 116) mengatakan kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Guna mewujudkan guru yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sangat dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru adalah sikap dan keyakinan guru terhadap aspek-aspek yang terdapat dalam lingkungan kerjanya dapat memberikan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Aspek-aspek lingkungan pekerjaan dapat meliputi: (1) kondisi kerja yang mendukung, (2) pimpinan dan teman sejawat yang mendukung, (3) pengawasan kerja yang efektif, (4) kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, dan (5) kebijakan pendidikan yang mendukung. Melalui perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaannya, maka guru dapat melakukan peningkatan dan perbaikan dalam diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif dan berkualitas.

Berdasarkan research yang dilakukan oleh M. Amzah dan Susi Evanita (2014) yang berjudul *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman*. Berdasarkan hasil research dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. Semakin baik pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tentunya meningkatkan kepuasan kerja guru dalam

melaksanakan tugasnya sehari-hari di SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil research dan pendapat di atas, terdapat pengaruh kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepuasan kerja guru akan selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kepuasan kerja guru akan mendukung terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif kepuasan kerja guru dengan produktivitas kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan kepuasan kerja guru akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat research ini terbukti bahwa kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penentu bagi produktivitas kerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

3. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,701 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,640. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap produktivitas kerja guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. Kemudian kontribusi supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru sebesar 64% dan selebihnya 36%

dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Produktivitas kerja secara individu merupakan upaya perbaikan dan peningkatan diri untuk menghasilkan sesuatu dengan berpegangan pada prinsip bahwa mutu yang dihasilkan tersebut harus selalu lebih baik dari hari kemarin. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak terlepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada peningkatan produktivitas kerja guru.

Menurut penjabaran diatas, bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, secara sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas tanggungjawabnya juga semakin baik tingkat supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru maka semakin baik pula produktivitas kerja guru.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

Ada pengaruh juga regresi linier lalu korelasi positif supervisi kepala sekolah ditambah kepuasan kerja guru secara bersama terhadap produktivitas kerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam kepastakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Selanjutnya, lewat research ini terbukti bahwa supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru bersamaan itu merupakan salah satu faktor penentu bagi produktivitas kerja guru, selain dari faktor lainnya.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Melalui perumusan dari masalah, tujuan research, hipotesis research dan analisis data research, dapat disimpulkan yaitu:

1. Ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat supervisi kepala sekolah maka semakin rendah produktivitas kerjanya.
2. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja guru terhadap produktivitas kerja guru mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap kepuasan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerjanya.
3. Ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersamaan terhadap produktivitas kerja guru. Mengandung makna adalah semakin tinggi tingkat supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan persepsi guru mengenai kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula produktivitas kerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan research seperti diuraikan, maka dimunculkan beberapa saran yaitu:

1. Saran kepada Guru

Kepada guru agar dapat menciptakan rasa produktivitas kerja yang tinggi lalu kesadaran menumbuhkan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja seperti supervisi kepala sekolah, akan tetapi yang lebih penting adalah berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya sehingga tercipta kepuasan kerja dalam diri guru itu sendiri.

2. Saran kepada Kepala Sekolah

Kepala sekolah hendaknya melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas supervisi kepala sekolah yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya serta diciptakannya suasana kerja yang kondusif sehingga warga sekolah merasa nyaman berada di lingkungan sekolah.

3. Saran kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Timur

- a. Melakukan pembenahan sistem perencanaan rekrutmen kepala sekolah juga pelatihan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik untuk menjamin dihasilkannya kualitas yang baik pula.

- b. Analisis juga pemetaan kebutuhan sekolah hal kebijakannya juga memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali Rifaldi, M. & Roesminingsih, E. (2014). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Invest Se-Kota Surabaya*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan Volume 4 Nomor 4. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Amzah, M. & Evanita, S. (2014). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Bavendam Research Incorporated. (2005). *Managing Job Satisfaction*. <http://www.employeesatisfaction.com>.
- Cascio, W.F. (1998). *Applied Psychology in Personnel Management. Third Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Colquitt, Jason A. Jiffry A., Michael J.W. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, (1977). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Depdiknas. (2010). *Peraturan Mendiknas RI No. 13 tahun 2010 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- George, Jennifer M., Gareth R. Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Educations, Inc.
- Gibson, John M. James H. Donnelly, Jr. (2006). *Organizations – Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw-Hill, Irwin, International Edition.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harris, Douglass H. (1994). *Organizational Linkages: Understanding the Productivity Paradox*. Washington: National Academy of Sciences Press.
- Irianto, Agus. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mosley, Donald C. Paul H., (2008). *Supervisory Management*. USA, South Western: Thomson Corporation.

- _____, (2005). *Supervisory Management: The Art of Inspiring, Empowering and Developing People 6th Edition*. USA, South Western: Thomson Corporation.
- Mulyana. (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Jakarta: Grasindo.
- Mulyasa, E. (2009). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosdakarya.
- Prokopenko, Joseph. (1987). *Productivity Management: A Practical Handbook*. Geneva: International Labour Office.
- Pronk, Nicolass P. (2009). *Acsm's Worksite Health Handbook: a colvide to Building Healthy and Productive Companies*. USA: The American College of Sport Medicine.
- Purwanto. (2003). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan Manusia Indonesia, seri Produktivitas III*. Jakarta: Lembaga Sarana Informatika Usaha dan Produktivitas.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter, (2012). *Management, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- _____. (2008). *Perilaku Organisasi Buku I (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empati.
- Rucky, Achmad. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sarwar, Shagufta., James Abugre, (2013). *The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry (The Business and Management Review)*. UK, Wales: Swansea University Vol.3 No.2, January 2013.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.

- _____. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1992). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, Elizabeth A. (1995). *The Productivity Manual: Methods and Activities for Involving Employees in Productivity Improvement*. Houston Texas: Gulf Publishing Company.
- Stevenson, W.J. (1993). *Production and Operation Management*. Illinois: Irwin.
- Sugiyono. (2009). *Metode Research Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. (2005). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Suparna, Dade. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kausal Pada Karyawan di PT. Titan Petrokimia Nusantara Kotamadya Cilegon)*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Usop, Annierah Maulana. Askandar, D. Kamarazulzaman. Kadtong, M. Langguyuan. Usop, Dato .A.S.O., (2013). *Work Performance and Job Satisfaction Among Teachers (International Journal of Humanities and Social Science)*. Minden, Cotabto Vol.3 No.5, March 2013.
- Vecchio, Robert P. (2006). *Organizational Behavior: Core Concepts, 6th Edition*. USA: Thomson Corporation.
- Werther, William B. Jr., Keith Davis, (1985). *Personal Management and Human Resources*. New York: McGraw-Hill.
- Zalin. Nova, (2014). "Hubungan Antara Kreatifitas dan Produktivitas Kerja Guru di SMPN Cakung Jakarta Timur", *Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, vol 32.

LAMPIRAN 1

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah, kepuasan kerja guru dan produktivitas kerja guru. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD di Kecamatan Sekampung Udik Lampung Timur, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom SS, S, CS, J, TP pada lembar jawaban yang disediakan.

SS : Sangat Sering

S : Sering

R : Cukup Sering

TS : Jarang

STS : Tidak Pernah

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SPG	
		D2	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	

A. Produktivitas Kerja Guru

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya merumuskan tujuan program pembelajaran secara yang sesuai dengan materi.					
2.	Saya menentukan langkah strategis untuk mencapai tujuan program pembelajaran.					
3.	Saya menentukan tujuan sasaran pembelajaran secara realistis menggunakan kriteria yang dapat diukur.					
4.	Saya menyusun program pembelajaran sesuai keadaan (kekuatan, kelemahan, maupun tantangan).					
5.	Program pembelajaran memiliki sasaran yang jelas serta sesuai kondisi sekolah.					
6.	Saya mengevaluasi program pembelajaran sebagai bahan perbaikan program yang akan datang.					
7.	Saya menyimpan semua dokumen pembelajaran dengan baik.					
8.	Saya membuat karya ilmiah pendidikan secara rutin.					
9.	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan.					
10.	Saya aktif mengikuti seminar baik lokal maupun nasional.					
11.	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi profesi.					
12.	Saya menyelesaikan tugas tanggung jawab sesuai waktu yang ditetapkan.					
13.	Saya berhasil melaksanakan program tahunan rata-rata 80-90%..					
14.	Saya berhasil membawa nama baik sekolah.					
15.	Saya memiliki inisiatif kerja yang baik.					
16.	Saya datang ke ruang kelas tepat waktu pada saat jam pembelajaran dimulai.					
17.	Kehadiran saya di pembelajaran memiliki intensitas yang tinggi.					
18.	Saya memanfaatkan sarana prasarana sekolah dengan baik.					
19.	Saya memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber informasi.					
20.	Saya memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.					
21.	Saya mendayagunakan personil siswa secara terprogram.					
22.	Saya menilai prestasi siswa secara objektif.					

23.	Saya memberdayakan semua sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuan.						
24.	Saya berhasil memfungsikan organisasi siswa untuk meningkatkan kualitas sekolah.						
25.	Saya datang menghadiri pertemuan di dalam sekolah ataupun di luar tepat waktu.						
26.	Saya memberikan informasi keterlambatan kehadiran dalam kegiatan pembelajaran.						
27.	Saya mengatasi masalah pembelajaran dengan penuh kesungguhan.						
28.	Saya melibatkan semua staf guru dalam mengatasi masalah di sekolah.						
29.	Saya mampu bekerjasama dengan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.						
30.	Saya menunjukkan sikap jujur dalam bekerja secara konsisten.						
31.	Saya menunjukkan sikap percaya diri secara konsisten.						
32.	Saya menunjukkan sikap bertanggungjawab secara konsisten.						
33.	Saya berani dan konsisten dalam mengambil keputusan.						
34.	Saya membuat kebijakan mengacu kepada data dan informasi yang akurat.						
35.	Saya mampu meningkatkan kinerja sekolah ke arah yang lebih baik.						
36.	Saya memiliki kreativitas kerja yang tinggi.						
37.	Saya menunjukkan semangat kerja yang tinggi secara konsisten.						
38.	Saya memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan guru yang lain.						
39.	Saya bekerja penuh pengabdian.						

B. Supervisi Kepala Sekolah

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap penyelenggaraan proses belajar mengajar yang dilakukan guru.					
2.	Kepala sekolah melakukan penilaian terhadap program pembelajaran yang dibuat oleh guru.					
3.	Kinerja guru setiap akhir semester diamati lalu dinilai Kepala sekolah.					
4.	Kinerja guru didiskusikan dengan Kepala sekolah sebagai bahan perbaikan di masa yang akan datang.					
5.	Kepala sekolah menilai sarana kerja guru.					
6.	Kepala sekolah menilai pelaksanaan pembelajaran secara objektif.					
7.	Kepala sekolah menilai pelaksanaan hubungan dengan masyarakat secara objektif.					
8.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dan nasehat dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam proses belajar mengajar secara efektif.					
9.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru secara tertulis juga lisan.					
10.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada guru dalam melaksanakan inovasi pendidikan.					
11.	Kepala sekolah memberikan bimbingan secara rutin dalam melaksanakan program pembelajaran yang baik.					
12.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dalam meningkatkan keterampilan guru yang sesuai dengan situasi kondisi sekolah.					
13.	Kepala sekolah memberikan bimbingan cara melaksanakan supervisi kepada guru.					
14.	Kepala sekolah memberikan bimbingan dalam meningkatkan pengetahuan guru dalam bidang teknologi.					
15.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap program pembelajaran yang sudah disusun guru setiap awal semester.					
16.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan program pembelajaran.					
17.	Kepala sekolah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar secara menyeluruh.					

18.	Kepala sekolah memotivasi guru agar melakukan pengembangan diri secara terus menerus.					
19.	Kepala sekolah menyusun laporan kinerja guru berdasarkan hasil monitoring pengawasan penilaian secara rutin.					
20.	Laporan kinerja guru diinformasikan kepada guru yang bersangkutan sebagai bahan evaluasi diri.					
21.	Kepala sekolah menyusun laporan kinerja sekolah berdasarkan hasil monitoring, pengawasan penilaian secara rutin.					
22.	Laporan kinerja sekolah diinformasikan kepada pimpinan sebagai bahan evaluasi diri.					
23.	Kepala sekolah mengadakan rapat rutin dengan guru untuk membahas semua masalah hasil monitoring pengawasan penilaian kinerja guru secara keseluruhan.					
24.	Kepala sekolah mengadakan rapat insidental dengan guru untuk membahas masalah yang terjadi sewaktu-waktu.					
25.	Komunikasi interpersonal dengan seluruh guru dilakukan oleh Kepala sekolah.					
26.	Kepala sekolah melakukan berbagai cara dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.					
27.	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru tentang cara memotivasi siswa agar berprestasi.					
28.	Pimpinan memberikan <i>reward</i> / penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik.					
29.	Kepala sekolah membina guru dalam meningkatkan pengetahuan yang efektif.					
30.	Kepala sekolah mengambil keputusan dengan cepat dalam membantu mengatasi masalah guru.					
31.	Kepala sekolah memberikan contoh cara melakukan inovasi pendidikan sesuai dengan kebijakan pendidikan.					

C. Kepuasan Kerja Guru

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya bangga dengan profesi saya sebagai guru.					
2.	Saya bangga terhadap kemajuan sekolah karena minat masyarakat yang tinggi.					
3.	Saya bangga atas kebijakan penilaian mengajar di mata guru juga siswa.					
4.	Saya bangga terhadap penilaian mengajar yang transparan di mata pimpinan.					
5.	Saya bangga mendapat predikat guru teladan diantara yang lain.					
6.	Saya merasa nyaman dalam mengajar di ruang kelas dapat berkomunikasi aktif dengan siswa.					
7.	Saya merasa nyaman dapat berdiskusi aktif dengan sesama guru.					
8.	Saya merasa nyaman dalam mengajar menggunakan ICT.					
9.	Saya mengajar mata pelajaran yang saya ampu di lingkungan yang bersih juga sehat.					
10.	Saya merasa nyaman mata pelajaran yang saya ampu dapat saya gunakan untuk keperluan penelitian.					
11.	Saya selalu mengembangkan bahan ajar pada mata pelajaran yang saya ampu.					
12.	Saya menyiapkan silabus juga RPP setiap awal semester.					
13.	Saya menyiapkan materi dalam bentuk modul sebagai bahan ajar setiap awal semester.					
14.	Saya mengajarkan materi ajar dalam proses belajar mengajar sesuai dengan silabus juga RPP.					
15.	Saya mengajar materi ajar yang saya ampu sesuai jumlah tatap muka per-semester.					
16.	Saya melaporkan nilai hasil belajar siswa tiap akhir semester dengan tepat waktu.					
17.	Saya memberikan penilaian siswa sesuai kriteria yang ditetapkan.					
18.	Saya selalu mengarsipkan nilai-nilai yang saya laporkan setiap semester.					
19.	Saya menulis karya ilmiah setiap tahun minimal satu kali.					
20.	Saya meneliti dengan penelitian tindakan kelas.					
21.	Saya melakukan bakti sosial bersama rekan guru					

	juga siswa minimal satu tahun sekali.						
22.	Saya meneliti baik secara mandiri maupun bersama dengan guru yang lain.						
23.	Saya yakin dapat melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi daripada saat ini.						
24.	Sistem administrasi yang baik di sekolah, saya yakin dapat meningkatkan pangkat tepat waktu.						
25.	Saya yakin bisa mengemban tugas tambahan di luar mengajar sesuai dengan keahlian saya.						
26.	Saya yakin dalam waktu dua tahun ini dapat naik pangkat ke jenjang lebih tinggi daripada pangkat sekarang.						
27.	Saya yakin dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya tepat waktu.						
28.	Saya yakin dapat menerbitkan karya ilmiah setiap tahun.						
29.	Saya yakin mutu sekolah akan meningkat.						
30.	Saya yakin dapat melakukan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan profesi saya sebagai guru.						

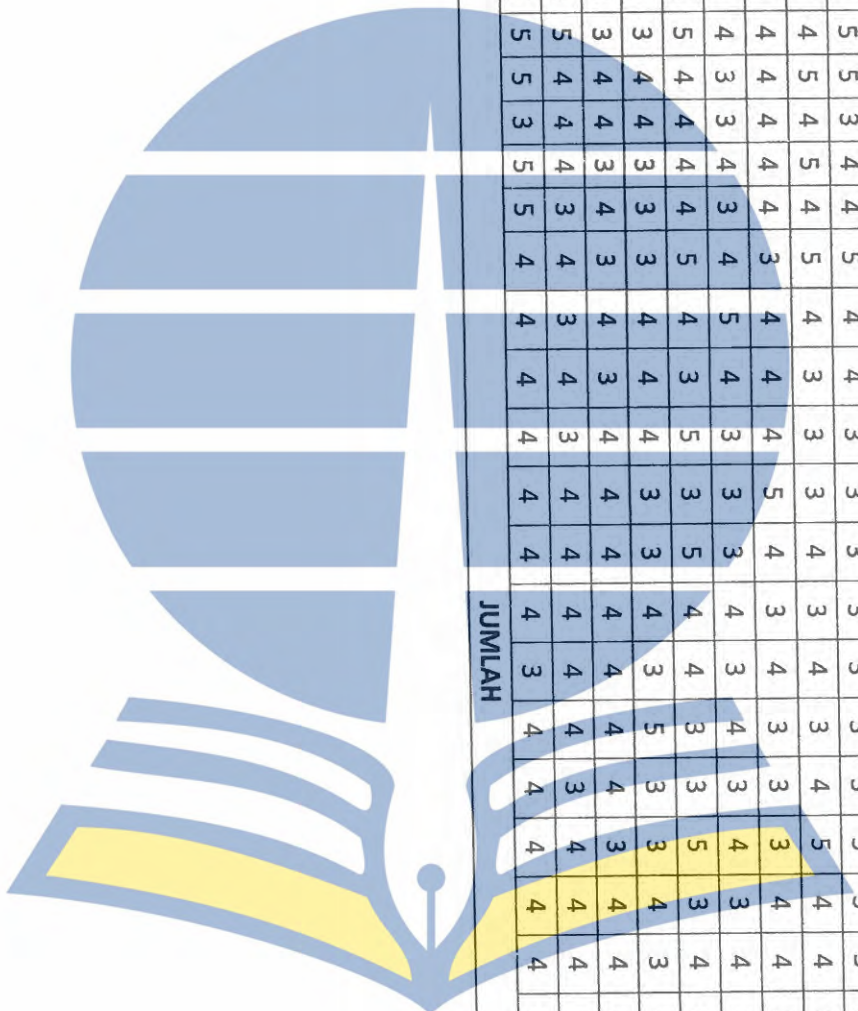


Lampiran 2 : Data Angket Penelitian

No	Data Angket Penelitian Kepuasan Kerja Guru																														TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	105	
2	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	122	
3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	118
4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	121
5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	110	
6	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	99	
7	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	121	
8	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	105	
9	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	107	
10	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	105	
11	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	112	
12	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	109	
13	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	121	
14	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	120
15	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	124
16	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	116
17	4	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	109

41	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	115
42	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	117
43	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	123
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	117
45	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	109
46	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	115
47	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	114
48	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	106
49	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	111
50	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	114
																								5656

JUMLAH



(Y) Produktivitas Kerja Guru

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .323 50	.323 .022 50	.156 .278 50	-.096 .509 50	-.081 .575 50	.115 .426 50	.156 .278 50	.003 .986 50	.115 .428 50	.077 .594 50
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.323 .022 50	1 1 50	-.038 .795 50	-.197 .171 50	-.075 .803 50	-.144 .320 50	-.038 .795 50	.008 .967 50	-.132 .361 50	.111 .219 50
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.156 .278 50	-.038 .795 50	1 1 50	.156 .156 50	.166 .250 50	.185 .198 50	.166 .250 50	.257 .071 50	.142 .324 50	.442 .50 50
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.096 .509 50	-.197 .171 50	.156 .156 50	1 1 50	.170 .238 50	.294 .039 50	.166 .250 50	.832 .000 50	.375 .007 50	.498 .000 50
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.081 .575 50	-.075 .803 50	.166 .250 50	.170 .238 50	1 1 50	.219 .126 50	.260 .080 50	.250 .080 50	-.036 .801 50	.395 .005 50
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.115 .426 50	-.144 .320 50	.185 .198 50	.294 .039 50	.219 .126 50	1 1 50	.317 .025 50	.126 .025 50	.316 .025 50	.198 .169 50
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.156 .278 50	-.038 .795 50	.166 .250 50	.166 .250 50	.166 .250 50	1 1 50	.257 .071 50	.257 .071 50	.142 .324 50	.111 .442 50
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.003 .986 50	.008 .967 50	.257 .071 50	.832 .000 50	.250 .080 50	.257 .071 50	1 1 50	.481 .000 50	.481 .000 50	.411 .003 50
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.115 .428 50	-.132 .361 50	.142 .324 50	.375 .007 50	-.036 .801 50	.316 .025 50	.481 .000 50	1 1 50	.194 .178 50	

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.123 .394 50	.058 .687 50	.334 [*] .018 50	-.016 .914 50	.292 [*] .039 50	.184 .202 50	.085 .556 50	.079 .585 50	-.157 .278 50	.160 .268 50
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.173 .230 50	.094 .516 50	-.024 .889 50	-.147 .309 50	-.177 .219 50	-.016 .911 50	.194 .176 50	.090 .536 50	.085 .557 50	-.015 .920 50
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.198 .168 50	.120 .408 50	.252 .077 50	.038 .795 50	.113 .436 50	.080 .583 50	-.206 .151 50	-.061 .673 50	.165 .251 50	.071 .622 50
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.374 ^{**} .007 50	.258 .070 50	.054 .709 50	-.162 .260 50	.126 .385 50	-.074 .608 50	-.152 .293 50	-.360 [*] .010 50	-.110 .446 50	.242 .091 50
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.081 .577 50	.007 .962 50	.191 .184 50	.021 .887 50	.084 .562 50	.024 .870 50	-.027 .851 50	-.212 .140 50	-.112 .437 50	.002 .991 50
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.079 .584 50	.071 .625 50	-.046 .753 50	-.054 .711 50	.053 .714 50	-.124 .391 50	-.039 .790 50	-.160 .267 50	-.152 .292 50	-.054 .712 50
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.198 .168 50	.120 .408 50	.252 .077 50	.038 .795 50	.113 .436 50	.080 .583 50	-.206 .151 50	-.061 .673 50	.165 .251 50	.071 .622 50
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.293 [*] .039 50	.127 .380 50	.106 .463 50	-.174 .228 50	.143 .322 50	-.078 .590 50	-.146 .310 50	-.269 .059 50	-.025 .864 50	.247 .083 50
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.244 .088 50	.076 .600 50	.154 .287 50	.066 .850 50	.139 .337 50	-.147 .308 50	.110 .446 50	-.133 .366 50	-.081 .577 50	.194 .178 50

Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.357* .011 50	.360* .010 50	.295* .038 50	.110 .448 50	.036 .806 50	-.024 .870 50	.041 .730 50	.004 .978 50	.012 .937 50	-.019 .893 50
P2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.220 .124 50	.232 .105 50	-.057 .892 50	.129 .372 50	.062 .670 50	-.070 .628 50	-.034 .815 50	-.140 .303 50	-.054 .712 50	-.101 .484 50
P3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.345* .014 50	.067 .643 50	.535** .000 50	-.054 .711 50	.268 .070 50	.220 .124 50	.429** .002 50	-.020 .892 50	-.253 .076 50	.153 .288 50
P4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.089 .538 50	.211 .141 50	.182 .207 50	.030 .835 50	.170 .239 50	.188 .191 50	.196 .172 50	.126 .383 50	-.033 .821 50	.157 .276 50
P5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.043 .769 50	-.051 .723 50	.074 .608 50	.117 .418 50	.273 .055 50	.021 .885 50	.012 .936 50	.051 .727 50	-.018 .902 50	.082 .667 50
P6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.136 .345 60	-.022 .878 50	.368** .009 50	-.063 .663 50	.145 .314 50	.274 .054 50	.268 .060 50	-.170 .239 50	-.138 .338 50	.119 .412 50
P7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.345* .014 50	.067 .643 50	.535** .000 50	-.054 .711 50	.258 .070 50	.220 .124 50	.429** .002 50	-.020 .892 50	-.253 .076 50	.153 .288 50
P8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 50	.294* .038 50	.115 .427 50	.043 .768 50	.151 .295 50	.106 .463 50	.090 .534 50	.093 .520 50	-.019 .898 50	.153 .288 50
P9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.133 .369 50	.172 .234 50	.024 .889 50	-.137 .342 50	-.239 .095 50	-.089 .540 50	-.035 .807 50	-.072 .617 50	-.021 .884 50	-.038 .791 50

Correlations

	TOTAL
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.407** .003 50
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.084 .562 50
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.592** .000 50
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.483** .000 50
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.298* .036 50
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.340* .016 50
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.592** .000 50
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.533** .000 50
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.294* .038 50



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.077 .594 50	-.177 .219 50	.111 .442 50	.488** .000 50	.395** .006 50	.198 .189 50	.111 .442 50	.411** .003 50	.194 .178 50	1
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.123 .394 50	-.173 .230 50	.198 .188 50	.374** .007 50	.081 .577 50	.079 .584 50	.198 .188 50	.293** .039 50	.244 .088 50	.391** .005 50
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.068 .887 50	.094 .516 50	.120 .408 50	.268 .070 50	.007 .982 50	.071 .825 50	.120 .408 50	.127 .380 50	.076 .600 50	.137 .344 50
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334* .018 50	-.024 .869 50	.252 .077 50	.064 .709 50	.191 .184 50	-.046 .763 50	.252 .077 50	.106 .463 50	.154 .287 50	.107 .460 50
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.018 .914 50	.147 .309 50	.038 .795 50	-.162 .260 50	.021 .887 50	-.054 .711 50	.038 .795 50	-.174 .228 50	.066 .650 50	-.040 .781 50
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.292* .039 50	-.177 .219 50	.113 .436 50	.126 .385 50	.084 .582 50	.053 .714 50	.113 .436 50	.143 .322 50	.139 .337 50	.096 .507 50
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.184 .202 50	-.018 .911 50	.080 .583 50	-.074 .808 50	.024 .870 50	-.124 .391 50	.080 .583 50	-.078 .590 50	-.147 .308 50	.002 .989 50
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.085 .566 50	.194 .178 50	-.206 .151 50	-.152 .293 50	-.027 .851 50	-.039 .790 50	-.206 .151 50	-.146 .310 50	.110 .446 50	-.002 .988 50
P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.079 .585 50	.090 .636 50	-.061 .673 50	-.360* .010 50	-.212 .140 50	-.160 .267 50	-.061 .673 50	-.269 .059 50	-.133 .356 50	-.042 .772 50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.391** .006 50	.137 .344 50	.107 .460 50	-.040 .781 50	.098 .507 50	.002 .989 50	-.042 .772 50	-.127 .380 50	.421** .002 50
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50	.223 .120 50	.211 .142 50	.026 .867 50	.022 .878 50	-.199 .165 50	-.265 .074 50	-.020 .888 50	.077 .595 50
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.223 .120 50	1 50	.191 .184 50	.180 .210 50	-.011 .013 50	-.263 .076 50	-.095 .610 50	-.217 .129 50	-.051 .725 50
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.211 .142 50	.191 .184 50	1 50	.096 .508 50	.348** .013 50	.046 .754 50	-.075 .605 50	-.219 .126 50	-.156 .279 50
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.026 .867 50	.180 .210 50	.096 .508 50	1 50	-.047 .745 50	-.090 .535 50	-.007 .964 50	.149 .302 50	-.270 .058 50
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.022 .878 50	-.011 .939 50	.348** .013 50	-.047 .745 50	1 50	.069 .633 50	.103 .478 50	-.020 .890 50	.305** .031 50
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.073 .015 50	-.298** .036 50	.125 .388 50	-.090 .535 50	.201 .161 50	.036 .803 50	.285** .045 50	-.111 .442 50	.195 .174 50
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.199 .165 50	-.263 .076 50	.046 .754 50	.368** .009 50	.069 .633 50	1 50	.135 .352 50	.003 .986 50	.053 .713 50
P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.265 .074 50	-.095 .610 50	-.076 .605 50	-.007 .964 50	.103 .478 50	.285** .045 50	1 50	.125 .388 50	.095 .511 50

Correlations

P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
		-.084	.054	.067	.106	.092	-.121	.086	.168	-.007	.085
		.563	.708	.646	.464	.525	.404	.651	.244	.863	.560
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000	.051	.178	.111	-.102	.019	.063	.260	.103	.191
		1.000	.723	.216	.443	.479	.894	.686	.068	.477	.185
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.163	.124	.119	.046	-.228	-.104	-.102	.011	.072	.068
		.268	.392	.410	.748	.111	.474	.479	.939	.618	.640
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.048	.059	.006	.080	-.124	.123	.022	.295	.136	.154
		.743	.682	.965	.582	.392	.396	.882	.038	.345	.284
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.100	-.013	-.013	-.345	-.090	-.021	.259	-.300	-.187	-.274
		.491	.927	.926	.014	.536	.886	.089	.035	.195	.054
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.113	.083	.080	-.067	.136	.103	-.063	.067	-.046	.004
		.434	.565	.678	.646	.347	.476	.663	.644	.750	.975
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.053	.230	-.064	.004	.126	.125	-.123	-.105	.056	-.183
		.717	.109	.659	.979	.383	.385	.395	.467	.697	.204
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.121	-.082	-.080	.103	.157	-.030	.088	.066	-.185	-.029
		.404	.689	.583	.475	.276	.838	.541	.649	.198	.843
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.050	-.175	-.142	.184	.040	-.139	-.139	.095	.181	.086
		.732	.224	.326	.200	.784	.334	.189	.511	.208	.506
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	TOTAL
P10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.444** .001 50
P11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401** .004 50
P12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.216 .132 50
P13 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.364** .009 50
P14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.018 .901 50
P15 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.314* .027 50
P16 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.094 .517 50
P17 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.043 .767 50
P18 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.006 .986 50



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.167 .278 50	.086 .667 50	.166 .251 50	-.110 .446 50	-.112 .437 50	-.152 .292 50	.165 .251 50	-.025 .864 50	-.081 .577 50	-.127 .380 50
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.160 .268 50	-.015 .920 50	.071 .622 50	.242 .091 50	.002 .991 50	-.054 .712 50	.071 .622 50	.247 .083 50	.194 .178 50	.421 .002 50
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.367 .011 50	.220 .124 50	.346 .014 50	-.089 .538 50	.043 .769 50	.136 .345 50	.346 .014 50	.000 1.000 50	.133 .359 50	-.084 .663 50
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.380 .010 50	.232 .105 50	.067 .643 50	.211 .141 50	-.051 .723 50	-.022 .878 50	.067 .643 50	.294 .038 50	.172 .234 50	.054 .709 50
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.295 .038 50	-.057 .692 50	.535 .000 50	.182 .207 50	.074 .608 50	.368 .009 50	.535 .000 50	.115 .427 50	.024 .869 50	.067 .646 50
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.110 .448 50	.129 .372 50	-.054 .711 50	.030 .835 50	.117 .418 50	-.063 .663 50	-.054 .711 50	.043 .768 50	.137 .342 50	.106 .464 50
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.036 .806 50	.062 .670 50	.258 .070 50	.170 .239 50	.273 .055 50	.145 .314 50	.258 .070 50	.151 .296 50	-.239 .095 50	.092 .625 50
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.024 .870 50	-.070 .628 50	.220 .124 50	.188 .191 50	.021 .985 50	.274 .054 50	.220 .124 50	.108 .463 50	-.089 .540 50	-.121 .404 50
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.041 .780 50	-.034 .815 50	.429 .002 50	.196 .172 50	.012 .935 50	.268 .060 50	.429 .002 50	.090 .534 50	-.035 .807 50	.086 .561 50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.020 .888 50	-.217 .129 50	-.219 .126 50	.149 .302 50	-.020 .890 50	-.111 .442 50	.003 .986 50	.125 .388 50	1 .354 50
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.077 .595 50	-.051 .725 50	-.156 .279 50	-.270 .058 50	.305 .031 50	.195 .174 50	.053 .713 50	.095 .511 50	1 .354 50
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 50	.163 .258 50	-.048 .743 50	.100 .491 50	.113 .434 50	-.053 .717 50	-.121 .404 50	.050 .732 50	.142 .327 50
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.051 .723 50	.124 .392 50	.059 .682 50	-.013 .927 50	.083 .565 50	.230 .109 50	-.062 .669 50	-.175 .224 50	.061 .674 50
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.178 .216 50	.119 .410 50	.006 .965 50	-.013 .926 50	.080 .678 50	-.064 .669 50	-.080 .583 50	-.142 .326 50	.025 .865 50
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.111 .443 50	.046 .748 50	.080 .582 50	-.345 .014 50	-.067 .646 50	.004 .979 50	.103 .475 50	.184 .200 50	.106 .464 50
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.102 .479 50	-.228 .111 50	-.124 .392 50	-.090 .536 50	.136 .347 50	.126 .383 50	.157 .276 50	.040 .784 50	.085 .558 50
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.019 .894 50	-.104 .474 50	.123 .396 50	-.021 .886 50	.103 .476 50	.125 .385 50	-.030 .838 50	-.139 .334 50	-.132 .359 50
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.063 .666 50	-.102 .479 50	.022 .882 50	.259 .069 50	-.063 .663 50	-.123 .395 50	.088 .541 50	-.189 .641 50	-.096 .505 50

Correlations

P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
	.142 .327 50	-.061 .074 50	.025 .885 50	-.119 .409 50	.085 .558 50	-.132 .359 50	.088 .841 50	-.168 .245 50	-.251 .079 50	-.189 .190 50	
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.293 .039 50	.334 .018 50	.067 .646 50	.106 .464 50	.218 .129 50	-.121 .404 50	-.096 .505 50	.092 .527 50	-.007 .963 50	-.040 .784 50
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50	.406** .003 50	.614** .000 50	-.041 .780 50	.136 .345 50	.086 .552 50	.238 .098 50	-.166 .250 50	-.045 .755 50	.090 .535 50
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.406** .003 50	1 50	.224 .117 50	-.212 .140 50	.132 .361 50	-.236 .098 50	-.032 .826 50	-.268 .060 50	-.236 .098 50	-.305 .031 50
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.614** .000 50	.224 .117 50	1 50	.094 .514 50	.376** .007 50	.380** .006 50	.638** .000 50	.003 .981 50	-.268 .071 50	.325 .021 50
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.041 .780 50	-.212 .140 50	.094 .514 50	1 50	.219 .127 50	.151 .297 50	-.045 .755 50	.067** .000 50	.310* .028 50	.484** .000 50
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.136 .345 50	.132 .361 50	.376** .007 50	.219 .127 50	1 50	.414** .003 50	.381** .006 50	.124 .390 50	-.254 .076 50	.108 .466 50
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.086 .562 50	-.236 .098 50	.380** .006 50	.151 .297 50	.414** .003 50	1 50	.477** .000 50	.204 .155 50	.125 .386 50	.406** .003 50
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.238 .098 50	-.032 .826 50	.638** .000 50	-.045 .755 50	.381** .006 50	.477** .000 50	1 50	.116 .424 50	-.209 .146 50	.327* .021 50

Correlations

	TOTAL
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	-.020 .890 50
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.361 ^{**} .010 50
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.454 ^{**} .001 50
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.236 .100 50
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.611 ^{**} .000 50
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.322 ^{**} .023 50
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.419 ^{**} .002 50
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.379 ^{**} .007 50
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.483 ^{**} .001 50



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.004 .978 50	-.149 .303 50	-.020 .892 50	.126 .383 50	.051 .727 50	-.170 .239 50	-.020 .892 50	.093 .520 50	-.072 .617 50
P29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.012 .937 50	-.054 .712 50	-.263 .076 50	-.033 .821 50	-.018 .902 50	-.138 .338 50	-.253 .076 50	-.019 .898 50	-.021 .884 50
P30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.019 .893 50	-.101 .484 50	.153 .288 50	.167 .276 50	.062 .667 50	.119 .412 50	.153 .288 50	-.038 .791 50	.085 .560 50
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.407** .003 50	.084 .562 50	.592** .000 50	.483** .000 50	.298 .038 50	.340 .016 50	.592** .000 50	.533** .000 50	.294* .038 50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.260 .068 50	.011 .939 50	.295* .038 50	-.300* .035 50	.067 .644 50	-.105 .467 50	.066 .649 50	.095 .511 50	-.168 .245 50
P29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.103 .477 50	.072 .618 50	.136 .345 50	-.187 .195 50	-.046 .750 50	.056 .697 50	-.195 .198 50	.181 .208 50	-.251 .079 50
P30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.191 .185 50	.068 .640 50	.154 .284 50	-.274 .054 50	.004 .875 50	-.183 .204 50	-.029 .843 50	.096 .506 50	-.189 .190 50
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401** .004 50	.216 .132 50	.364** .009 50	.018 .901 50	.314* .027 50	.094 .517 50	.043 .787 50	-.006 .966 50	-.020 .890 50

Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.186 .250 50	-.268 .060 50	.003 .981 50	.657** .000 50	.124 .390 50	.204 .155 50	.116 .424 50	1 .001 50	.770** .000 50
P29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.046 .755 50	-.236 .098 50	-.268 .071 50	.310* .028 50	-.254 .076 50	.125 .386 50	-.209 .146 50	.466** .001 50	1 .000 50
P30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.090 .535 50	-.305* .031 50	.325* .021 50	.484** .000 50	.108 .456 50	.406** .003 50	.327* .021 50	.770** .000 50	1 .000 50
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.454** .001 50	.236 .100 50	.611** .000 50	.322* .023 50	.419** .002 50	.379** .007 50	.463** .001 50	.351* .013 50	.467** .001 50

Correlations

	TOTAL	
P28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.351* .013 50
P29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.061 .674 50
P30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.467** .001 50
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Hasil Perhitungan Validitas

Tabel Ringkasan Perhitungan Validitas Produktivitas Kerja Guru (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	status
1	0,445	0,444	valid	21	0,543	0,444	valid
2	0,535	0,444	valid	22	0,479	0,444	valid
3	0,444	0,444	valid	23	0,482	0,444	valid
4	0,463	0,444	valid	24	0,504	0,444	valid
5	0,534	0,444	valid	25	0,503	0,444	valid
6	0,484	0,444	valid	26	0,467	0,444	valid
7	0,540	0,444	valid	27	0,542	0,444	valid
8	0,463	0,444	valid	28	0,521	0,444	valid
9	0,537	0,444	valid	29	0,584	0,444	valid
10	0,500	0,444	valid	30	0,534	0,444	valid
11	0,467	0,444	valid	31	0,542	0,444	valid
12	0,582	0,444	valid	32	0,547	0,444	valid
13	0,494	0,444	valid	33	0,458	0,444	valid
14	0,447	0,444	valid	34	0,488	0,444	valid
15	0,476	0,444	valid	35	0,517	0,444	valid
16	0,482	0,444	valid	36	0,465	0,444	valid
17	0,512	0,444	valid	37	0,474	0,444	valid
18	0,447	0,444	valid	38	0,539	0,444	valid
19	0,528	0,444	valid	39	0,456	0,444	valid
20	0,452	0,444	valid				



Data Validita
b. (X1) Supervisi Kepala Sekolah

No Responden	Nomor Soal																				TOT AL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9														
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2 2	128
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2 2	129
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	124
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	126
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	126
6	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	123
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	131
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	131
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	122
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	132
11	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	132
12	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2 2	128
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	129
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	124
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	126
16	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2 2	121
17	4	5	5	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2 2	116

Corelation (X1) Supervisi Kepala Sekolah

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P1										
Pearson Correlation	1	.470**	.274	.432**	.210	.286	.073	.362**	.206	.116
Sig. (2-tailed)		.001	.065	.002	.143	.044	.613	.010	.161	.421
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2										
Pearson Correlation	.470**	1	.562**	.344	.150	.234	-.402**	-.254	-.215	.190
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.014	.300	.102	.004	.075	.134	.187
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3										
Pearson Correlation	.274	.562**	1	.330**	-.053	.044	-.141	-.260	.117	.300*
Sig. (2-tailed)	.065	.000		.019	.715	.760	.329	.069	.419	.034
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4										
Pearson Correlation	.432**	.344	.330**	1	.229	.160	.089	.117	-.069	.229
Sig. (2-tailed)	.002	.014	.019		.109	.267	.538	.420	.632	.109
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5										
Pearson Correlation	.210	.150	-.053	.229	1	-.233	.200	.194	-.306*	-.045
Sig. (2-tailed)	.143	.300	.715	.109		.103	.163	.176	.031	.758
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6										
Pearson Correlation	.286	.234	.044	.160	-.233	1	-.188	.073	.260	.350*
Sig. (2-tailed)	.044	.102	.760	.267	.103		.190	.613	.080	.013
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7										
Pearson Correlation	.073	-.402**	-.141	.089	.200	-.188	1	.612**	.350*	.331*
Sig. (2-tailed)	.613	.004	.329	.538	.163	.190		.000	.013	.019
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8										
Pearson Correlation	.362**	.254	-.260	.117	.194	.073	.612**	1	.570**	.391**
Sig. (2-tailed)	.010	.075	.069	.420	.176	.613	.000		.000	.005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9										
Pearson Correlation	.206	-.215	.117	-.069	-.306*	.250	.350*	.570**	1	.427**
Sig. (2-tailed)	.161	.134	.419	.632	.031	.080	.013	.000		.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.277 .051 50	.332 ^{**} .018 50	.107 .460 50	.267 .081 50	.202 .160 50	-.267 .061 50	.051 .727 50	.218 .127 50	.171 .236 50	-.123 .394 50
P2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.269 .058 50	-.010 .946 50	.098 .500 50	.443 ^{**} .001 50	.037 .801 50	-.118 .413 50	-.042 .773 50	.239 .094 50	.071 .626 50	-.184 .201 50
P3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.062 .669 50	.103 .476 50	.426 ^{**} .002 50	.548 ^{**} .000 50	-.159 .269 50	.138 .340 50	-.026 .859 50	-.027 .851 50	.392 ^{**} .005 50	.002 .989 50
P4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.264 .075 50	.117 .418 50	.122 .400 50	.542 ^{**} .000 50	.337 ^{**} .017 50	-.193 .178 50	.000 1.000 50	.014 .925 50	.185 .199 50	-.054 .708 50
P5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.185 .176 50	.005 .975 50	-.167 .245 50	.004 .978 50	.416 ^{**} .003 50	-.586 ^{**} .000 50	.053 .715 50	-.064 .861 50	-.223 .120 50	.026 .860 50
P6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.143 .322 50	.265 .063 50	-.229 .109 50	.069 .682 50	-.101 .486 50	.263 .065 50	-.162 .262 50	.022 .878 50	.273 .055 50	-.098 .497 50
P7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.632 ^{**} .000 50	.447 ^{**} .001 50	-.167 .247 50	.017 .908 50	.217 .130 50	-.225 .115 50	.098 .500 50	.057 .694 50	.041 .777 50	.174 .226 50
P8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.633 ^{**} .000 50	.630 ^{**} .000 50	-.064 .659 50	.126 .382 50	.317 ^{**} .025 50	-.130 .369 50	.256 .073 50	.211 .141 50	.000 1.000 50	-.029 .844 50
P9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.527 ^{**} .000 50	.732 ^{**} .000 50	.156 .279 50	-.006 .988 50	-.137 .344 50	.395 ^{**} .005 50	.114 .431 50	-.004 .979 50	.399 ^{**} .035 50	.175 .224 50

Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P1										
Pearson Correlation	-.322 ^{**}	-.096	-.304 [*]	-.116	-.333 [*]	-.107	-.146	.258	.033	-.031
Sig. (2-tailed)	.023	.608	.032	.423	.018	.459	.313	.071	.822	.829
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2										
Pearson Correlation	-.521 ^{***}	-.517 ^{***}	-.261	-.120	-.290 [*]	-.507 ^{**}	-.278	.306 [*]	.243	-.067
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.067	.406	.041	.000	.050	.031	.089	.646
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3										
Pearson Correlation	-.293 [*]	-.424 ^{**}	-.035	-.088	-.375 ^{***}	-.283 ^{**}	.023	.165	.192	.318 [*]
Sig. (2-tailed)	.039	.002	.811	.541	.007	.042	.875	.282	.183	.024
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4										
Pearson Correlation	-.213	-.199	.034	-.010	-.182	-.068	-.171	.390 ^{**}	.000	.193
Sig. (2-tailed)	.138	.167	.817	.944	.206	.638	.236	.005	1.000	.178
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5										
Pearson Correlation	-.102	.129	.306 [*]	.419 ^{**}	.209	.020	.200	.058	-.265	-.406 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.481	.371	.031	.002	.145	.892	.163	.888	.063	.003
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6										
Pearson Correlation	-.404 ^{**}	-.024	-.325 [*]	-.320 [*]	-.266	-.014	-.221	.031	-.017	.035
Sig. (2-tailed)	.004	.868	.021	.024	.062	.926	.123	.829	.905	.812
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7										
Pearson Correlation	.087	.395 ^{***}	-.018	-.077	-.081	.391 ^{***}	.199	-.114	-.134	.010
Sig. (2-tailed)	.548	.004	.902	.596	.574	.005	.168	.432	.363	.947
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8										
Pearson Correlation	.074	.243	-.344 [*]	-.122	-.195	.262	.159	-.033	-.206	-.096
Sig. (2-tailed)	.608	.089	.014	.389	.175	.066	.270	.920	.151	.508
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9										
Pearson Correlation	-.199	.158	-.381 ^{**}	-.317 [*]	-.418 ^{**}	.157	.106	-.288	.033	.276
Sig. (2-tailed)	.166	.272	.006	.025	.002	.276	.462	.043	.822	.052
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		P31	TOTAL
P1	Pearson Correlation	-.277	.329*
	Sig. (2-tailed)	.062	.020
	N	50	50
P2	Pearson Correlation	.203	-.028
	Sig. (2-tailed)	.158	.846
	N	50	50
P3	Pearson Correlation	.221	.313*
	Sig. (2-tailed)	.123	.027
	N	50	50
P4	Pearson Correlation	-.098	.398**
	Sig. (2-tailed)	.638	.004
	N	50	50
P5	Pearson Correlation	-.010	.203
	Sig. (2-tailed)	.946	.157
	N	50	50
P6	Pearson Correlation	-.372**	.043
	Sig. (2-tailed)	.008	.765
	N	50	50
P7	Pearson Correlation	-.382**	.475**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	50	50
P8	Pearson Correlation	-.381**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000
	N	50	50
P9	Pearson Correlation	-.340**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002
	N	50	50

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P10										
Pearson Correlation	.116	.190	.300	.229	-.045	.350	.331	.391	.427	1
Sig. (2-tailed)	.421	.187	.034	.109	.758	.013	.019	.005	.002	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11										
Pearson Correlation	.277	-.269	.062	.254	.195	.143	.632	.633	.527	.486
Sig. (2-tailed)	.051	.058	.669	.075	.176	.322	.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12										
Pearson Correlation	.332	-.010	.103	.117	.005	.265	.447	.630	.732	.486
Sig. (2-tailed)	.018	.946	.476	.418	.975	.063	.001	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13										
Pearson Correlation	.107	.098	.426	.122	-.167	-.229	-.167	-.084	.156	.015
Sig. (2-tailed)	.460	.500	.002	.400	.245	.109	.247	.659	.279	.920
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14										
Pearson Correlation	.267	.443	.548	.542	.004	.059	.017	.126	-.006	.339
Sig. (2-tailed)	.061	.001	.000	.000	.978	.682	.908	.382	.988	.016
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15										
Pearson Correlation	.202	.037	.159	.337	.416	-.101	.217	.317	-.137	.061
Sig. (2-tailed)	.160	.801	.269	.017	.003	.496	.130	.025	.344	.725
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16										
Pearson Correlation	-.267	-.118	.138	-.193	-.586	.263	-.225	-.130	.395	.093
Sig. (2-tailed)	.061	.413	.340	.178	.000	.085	.115	.369	.005	.522
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17										
Pearson Correlation	.051	-.042	-.026	.000	.063	-.162	.098	.266	.114	.142
Sig. (2-tailed)	.727	.773	.868	1.000	.715	.262	.500	.073	.431	.325
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18										
Pearson Correlation	.218	.239	-.027	.014	-.064	.022	.057	.211	-.004	.141
Sig. (2-tailed)	.127	.094	.851	.925	.661	.878	.694	.141	.979	.328
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P10										
Pearson Correlation	.480**	.486**	.015	.339*	.051	.093	.142	.141	.295*	.002
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.920	.016	.725	.522	.325	.328	.038	.991
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11										
Pearson Correlation	1	.690**	.143	.189	.348**	-.263*	-.012	-.152	.039	.229
Sig. (2-tailed)		.000	.322	.189	.013	.065	.936	.293	.788	.109
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12										
Pearson Correlation	.690**	1	.012	.263	.228	.028	.012	.012	.000	.021
Sig. (2-tailed)	.000		.936	.065	.111	.848	.936	.933	1.000	.886
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13										
Pearson Correlation	.143	.012	1	.162	.110	-.065	-.067	-.211	-.180	-.208
Sig. (2-tailed)	.322	.936		.260	.446	.655	.646	.142	.212	.147
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14										
Pearson Correlation	.189	.263	.162	1	.272	-.043	.137	.201	.205	-.095
Sig. (2-tailed)	.189	.065	.260		.056	.767	.343	.161	.153	.511
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15										
Pearson Correlation	.348**	.228	.110	.272	1	-.630**	.078	.082	-.131	-.223
Sig. (2-tailed)	.013	.111	.446	.056		.000	.591	.572	.384	.120
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16										
Pearson Correlation	-.263*	.028	-.065	-.043	-.630**	1	.141	.215	.476**	.055
Sig. (2-tailed)	.065	.848	.655	.767	.000		.328	.133	.000	.704
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17										
Pearson Correlation	-.012	.012	-.067	.137	.078	.141	1	.165	.337*	.312*
Sig. (2-tailed)	.936	.936	.646	.343	.591	.328		.251	.017	.027
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18										
Pearson Correlation	-.162	.012	-.211	.201	.082	.215	.165	1	.355*	-.175
Sig. (2-tailed)	.293	.933	.142	.161	.572	.133	.251		.011	.225
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.328 [*] .020 50	.168 .244 50	-.384 ^{**} .009 50	-.269 .069 50	-.166 .263 50	.062 .670 50	-.009 .950 50	-.010 .946 50	-.014 .923 50	.052 .719 50
P11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.123 .394 50	.307 [*] .030 50	-.214 .135 50	-.245 .087 50	-.333 [*] .018 50	.169 .242 50	-.017 .908 50	-.159 .270 50	-.456 ^{**} .001 50	-.096 .511 50
P12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.292 [*] .040 50	.180 .210 50	-.484 ^{**} .000 50	-.436 ^{**} .002 50	-.530 ^{**} .000 50	-.064 .659 50	-.086 .553 50	-.240 .093 50	-.218 .128 50	-.131 .366 50
P13 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.204 .156 50	-.140 .333 50	.018 .910 50	.045 .767 50	-.179 .215 50	-.359 [*] .011 50	-.048 .738 50	-.069 .634 50	-.086 .552 50	-.063 .715 50
P14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.004 .976 50	-.336 [*] .017 50	-.095 .512 50	-.065 .654 50	-.271 .057 50	-.123 .394 50	.017 .905 50	.480 ^{**} .000 50	-.059 .684 50	.110 .446 50
P15 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.246 .085 50	-.044 .763 50	-.074 .611 50	-.007 .984 50	.253 .076 50	-.090 .534 50	-.119 .410 50	.035 .808 50	-.138 .339 50	-.314 [*] .026 50
P16 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.131 .364 50	-.114 .431 50	-.188 .191 50	-.161 .265 50	-.173 .230 50	.095 .511 50	.059 .686 50	-.050 .729 50	.376 ^{**} .007 50	.404 ^{**} .004 50
P17 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.058 .688 50	-.217 .129 50	-.024 .866 50	.045 .757 50	.174 .226 50	-.075 .607 50	.228 .111 50	-.026 .859 50	.452 ^{**} .001 50	.212 .139 50
P18 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.039 .786 50	-.241 .092 50	-.523 ^{**} .000 50	-.155 .281 50	.071 .623 50	.026 .860 50	-.236 .099 50	.187 .194 50	.398 ^{**} .004 50	-.215 .133 50

Correlations

		P31	TOTAL
P10	Pearson Correlation	-.383 ^{**}	.462 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.008	.001
	N	50	50
P11	Pearson Correlation	-.570 ^{**}	.447 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001
	N	50	50
P12	Pearson Correlation	-.470 ^{**}	.322 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.022
	N	50	50
P13	Pearson Correlation	.298 [*]	.066
	Sig. (2-tailed)	.035	.702
	N	50	50
P14	Pearson Correlation	.159	.489 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.271	.001
	N	50	50
P15	Pearson Correlation	-.087	.210
	Sig. (2-tailed)	.548	.142
	N	50	50
P16	Pearson Correlation	.237	.064
	Sig. (2-tailed)	.098	.660
	N	50	50
P17	Pearson Correlation	.000	.365 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1.000	.009
	N	50	50
P18	Pearson Correlation	.291 [*]	.180
	Sig. (2-tailed)	.040	.211
	N	50	50

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P19										
Pearson Correlation	.171	.071	.392**	.185	-.223	.273	.041	.000	.299*	.295*
Sig. (2-tailed)	.236	.626	.005	.199	.120	.056	.777	1.000	.035	.038
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20										
Pearson Correlation	-.123	-.184	.002	-.054	.026	-.098	.174	-.029	.175	.002
Sig. (2-tailed)	.394	.201	.989	.708	.860	.497	.228	.844	.224	.991
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P21										
Pearson Correlation	-.322	-.521**	-.293*	-.213	-.102	-.404**	.087	.074	-.199	-.328*
Sig. (2-tailed)	.023	.000	.039	.138	.481	.004	.548	.608	.166	.020
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P22										
Pearson Correlation	-.096	-.517**	-.424**	-.199	.129	-.024	.395**	.243	.158	-.168
Sig. (2-tailed)	.508	.000	.002	.167	.371	.868	.004	.089	.272	.244
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P23										
Pearson Correlation	-.304*	-.281	-.035	.034	.305*	-.325*	-.018	-.344*	-.381**	-.364**
Sig. (2-tailed)	.032	.067	.811	.817	.031	.021	.902	.014	.006	.009
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24										
Pearson Correlation	-.116	-.120	-.088	-.010	.419**	-.320*	-.077	-.122	-.317*	-.259
Sig. (2-tailed)	.423	.406	.541	.944	.002	.024	.595	.399	.025	.069
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P25										
Pearson Correlation	-.333*	-.290	-.375**	-.182	.209	-.266	-.081	.195	-.418**	-.165
Sig. (2-tailed)	.018	.041	.007	.206	.145	.062	.574	.175	.002	.253
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P26										
Pearson Correlation	-.107	-.507**	-.288*	-.068	.020	-.014	.391**	.262	.157	.062
Sig. (2-tailed)	.459	.000	.042	.638	.892	.925	.005	.066	.276	.670
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P27										
Pearson Correlation	-.146	-.278	.023	-.171	.200	-.221	.199	.159	.106	-.009
Sig. (2-tailed)	.313	.050	.875	.236	.163	.123	.166	.270	.462	.950
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P19										
Pearson Correlation	.039	.000	-.180	.205	-.131	-.476**	.337	.355	1	.251
Sig. (2-tailed)	.788	1.000	.212	.153	.364	.000	.017	.011		.079
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20										
Pearson Correlation	.229	.021	-.208	-.095	-.223	.065	.312	-.175	.251	1
Sig. (2-tailed)	.109	.885	.147	.511	.120	.704	.027	.225	.078	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P21										
Pearson Correlation	-.123	-.292*	.204	.004	.246	-.131	.058	.039	-.196	-.297*
Sig. (2-tailed)	.394	.040	.156	.976	.085	.364	.688	.786	.172	.036
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P22										
Pearson Correlation	.307*	.180	-.140	-.336*	-.044	-.114	-.217	-.241	-.209	.120
Sig. (2-tailed)	.030	.210	.333	.017	.763	.431	.129	.092	.144	.406
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P23										
Pearson Correlation	-.214	-.484**	.016	-.095	-.074	-.188	-.024	-.523**	-.165	.193
Sig. (2-tailed)	.135	.000	.910	.512	.611	.191	.866	.000	.252	.180
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24										
Pearson Correlation	-.245	-.435**	.045	-.065	-.007	-.161	.045	-.155	-.189	-.162
Sig. (2-tailed)	.087	.002	.757	.654	.964	.265	.757	.281	.188	.261
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P25										
Pearson Correlation	-.333*	-.530**	-.179	-.271	.253	-.173	.174	.071	.084	-.031
Sig. (2-tailed)	.018	.000	.215	.067	.076	.230	.226	.623	.562	.828
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P26										
Pearson Correlation	.169	-.064	-.359*	-.123	-.090	.095	-.075	.026	.251	.247
Sig. (2-tailed)	.242	.669	.011	.304	.534	.511	.607	.860	.078	.083
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P27										
Pearson Correlation	-.017	-.066	-.048	.017	-.119	.059	.228	-.236	.000	.091
Sig. (2-tailed)	.908	.553	.738	.905	.410	.686	.111	.099	1.000	.529
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P19										
Pearson Correlation	-.196	-.209	-.165	-.189	.084	.251	.000	.044	.609**	.595**
Sig. (2-tailed)	.172	.144	.252	.188	.562	.078	1.000	.764	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20										
Pearson Correlation	-.297**	.120	.193	-.182	-.031	.247	.091	-.123	.068	.339*
Sig. (2-tailed)	.036	.406	.180	.261	.828	.083	.529	.394	.691	.016
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P21										
Pearson Correlation	1	-.027	.292*	.339**	.412**	.099	.258	.017	-.197	-.126
Sig. (2-tailed)		.852	.040	.016	.003	.493	.070	.907	.170	.383
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P22										
Pearson Correlation	-.027	1	.106	.093	-.057	.486**	.135	-.329*	-.190	-.161
Sig. (2-tailed)	.852		.462	.523	.694	.000	.348	.019	.185	.266
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P23										
Pearson Correlation	.292**	.106	1	.734**	.418**	.349**	.638**	.329*	-.174	.242
Sig. (2-tailed)	.040	.462		.000	.003	.013	.000	.020	.228	.090
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24										
Pearson Correlation	.339*	.093	.734**	1	.507**	.370**	.672**	.442**	-.152	.012
Sig. (2-tailed)	.016	.523	.000		.000	.008	.000	.001	.291	.935
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P25										
Pearson Correlation	.412**	-.057	.418**	.507**	1	.347**	.208	.111	.193	.008
Sig. (2-tailed)	.003	.694	.003	.000		.014	.147	.442	.179	.958
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P26										
Pearson Correlation	.099	.486**	.349**	.370**	.347**	1	.528**	.321*	-.083	.378**
Sig. (2-tailed)	.493	.000	.013	.008	.014		.000	.023	.569	.007
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P27										
Pearson Correlation	.258	.135	.638**	.672**	.208	.528**	1	.285*	-.087	.308*
Sig. (2-tailed)	.070	.348	.000	.000	.147	.000		.045	.547	.030
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		P31	TOTAL
P19	Pearson Correlation	-.050	.508**
	Sig. (2-tailed)	.729	.000
	N	50	50
P20	Pearson Correlation	-.322*	.149
	Sig. (2-tailed)	.023	.303
	N	50	50
P21	Pearson Correlation	.423**	.005
	Sig. (2-tailed)	.002	.975
	N	50	50
P22	Pearson Correlation	-.278	.023
	Sig. (2-tailed)	.051	.875
	N	50	50
P23	Pearson Correlation	.164	.158
	Sig. (2-tailed)	.255	.273
	N	50	50
P24	Pearson Correlation	.369**	.298
	Sig. (2-tailed)	.008	.036
	N	50	50
P25	Pearson Correlation	.084	.056
	Sig. (2-tailed)	.564	.700
	N	50	50
P26	Pearson Correlation	-.254	.503**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000
	N	50	50
P27	Pearson Correlation	.132	.533**
	Sig. (2-tailed)	.363	.000
	N	50	50

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P28	.258	.306*	.155	.390**	.058	.031	-.114	-.033	-.288*	-.010
Sig. (2-tailed)	.071	.031	.282	.005	.688	.829	.432	.820	.043	.946
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29	.033	.243	.192	.000	-.265	-.017	-.134	-.206	.033	-.014
Sig. (2-tailed)	.822	.089	.183	1.000	.063	.905	.353	.151	.822	.923
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P30	-.031	-.067	.318*	.193	-.406**	.035	.010	-.096	.276	.052
Sig. (2-tailed)	.829	.846	.024	.178	.003	.812	.947	.508	.052	.719
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P31	-.277	.203	.221	-.068	-.010	-.372**	-.382**	-.381**	-.340*	-.383**
Sig. (2-tailed)	.052	.158	.123	.639	.946	.008	.006	.006	.016	.006
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	.329*	-.028	.313*	.398**	.203	.043	-.475**	.519**	.428**	.462**
Sig. (2-tailed)	.020	.846	.027	.004	.157	.765	.000	.000	.002	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P28										
Pearson Correlation	-.158	-.240	-.068	.480**	.035	-.050	-.026	.187	.044	-.123
Sig. (2-tailed)	.270	.093	.634	.000	.808	.729	.859	.194	.764	.394
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29										
Pearson Correlation	-.456**	-.218	-.086	-.059	-.138	.376**	.452**	.398**	.609**	.058
Sig. (2-tailed)	.001	.128	.562	.684	.339	.007	.001	.004	.000	.691
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P30										
Pearson Correlation	-.095	-.131	-.053	.110	-.314*	.404**	.212	-.215	.595**	.339*
Sig. (2-tailed)	.511	.365	.715	.446	.026	.004	.139	.133	.000	.016
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P31										
Pearson Correlation	-.570**	-.470**	.298*	.159	-.087	.237	.000	.291*	-.050	-.322*
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.035	.271	.548	.098	1.000	.040	.729	.023
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL										
Pearson Correlation	.447**	.322*	.056	.469**	.210	.064	.365**	.180	.508**	.149
Sig. (2-tailed)	.001	.022	.702	.001	.142	.660	.009	.211	.000	.303
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

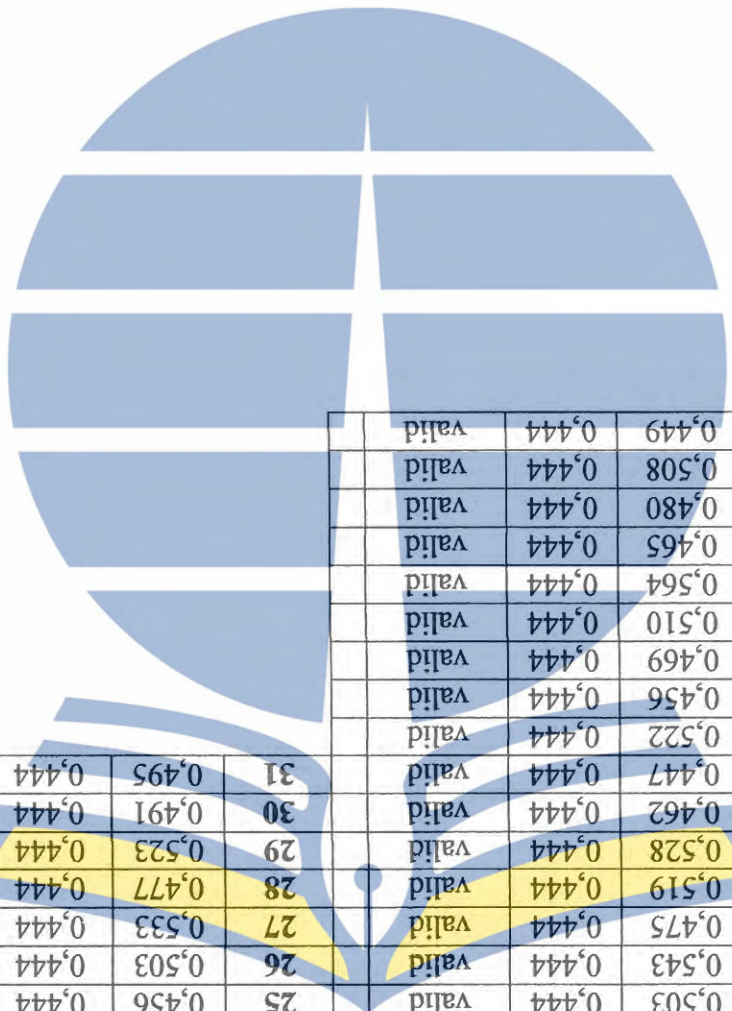
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P28										
Pearson Correlation	.017	-.329 ^{**}	.329 ^{**}	.442 ^{**}	.111	.321 ^{**}	.266 ^{**}	1	-.100	.279
Sig. (2-tailed)	.907	.019	.020	.001	.442	.023	.046		.488	.050
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29										
Pearson Correlation	-.197	-.190	-.174	-.162	.193	-.083	-.087	-.100	1	.422 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.170	.185	.228	.291	.179	.589	.547	.488		.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P30										
Pearson Correlation	-.128	-.161	.242	.012	.008	.376 ^{**}	.308 ^{**}	.279	.422 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.383	.266	.090	.935	.958	.007	.030	.050	.002	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P31										
Pearson Correlation	.423 ^{**}	-.278	.164	.388 ^{**}	.084	-.254	.132	.126	-.192	-.105
Sig. (2-tailed)	.002	.051	.255	.008	.564	.075	.363	.388	.181	.467
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL										
Pearson Correlation	.006	.023	.158	.298 ^{**}	.056	.503 ^{**}	.533 ^{**}	.377 ^{**}	.123	.391 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.975	.875	.273	.036	.700	.000	.000	.007	.385	.005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P31	TOTAL
P28		
Pearson Correlation	.125	.377**
Sig. (2-tailed)	.386	.007
N	50	50
P29		
Pearson Correlation	.192	.123
Sig. (2-tailed)	.181	.395
N	50	50
P30		
Pearson Correlation	-.105	.391**
Sig. (2-tailed)	.467	.005
N	50	50
P31		
Pearson Correlation	1	-.095
Sig. (2-tailed)		.514
N	50	50
TOTAL		
Pearson Correlation	-.095	1
Sig. (2-tailed)	.514	
N	50	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



No Item	R _{hitung}	T _{tabel}	status	No Item	R _{hitung}	T _{tabel}	status
1	0,529	0,444	valid	21	0,505	0,444	valid
2	0,528	0,444	valid	22	0,523	0,444	valid
3	0,513	0,444	valid	23	0,458	0,444	valid
4	0,498	0,444	valid	24	0,498	0,444	valid
5	0,503	0,444	valid	25	0,456	0,444	valid
6	0,543	0,444	valid	26	0,503	0,444	valid
7	0,475	0,444	valid	27	0,533	0,444	valid
8	0,519	0,444	valid	28	0,477	0,444	valid
9	0,528	0,444	valid	29	0,523	0,444	valid
10	0,462	0,444	valid	30	0,491	0,444	valid
11	0,447	0,444	valid	31	0,495	0,444	valid
12	0,522	0,444	valid				
13	0,456	0,444	valid				
14	0,469	0,444	valid				
15	0,510	0,444	valid				
16	0,564	0,444	valid				
17	0,465	0,444	valid				
18	0,480	0,444	valid				
19	0,508	0,444	valid				
20	0,449	0,444	valid				

Tabel Ringkasan Perhitungan Validitas Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Hasil Perhitungan Validitas

Data Angket Penelitian
Kepuasan Kerja Guru

No	Butir Pertanyaan																														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	105
2	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	122
3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	118
4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	121
5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	110
6	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	99
7	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	121
8	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	105
9	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	107
10	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	105
11	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	112
12	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	109
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	121
14	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	120
15	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	124
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	116
17	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	109
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	5	120

Correlations (X2) Kepuasan Kerja Guru

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P1	1	.323	.156	-.096	-.081	.115	.156	.003	.115	.077
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.022	.278	.509	.575	.426	.278	.986	.428	.594
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2	.323	1	-.038	-.197	-.075	-.144	-.038	.008	-.132	-.177
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.022	.795	.171	.803	.320	.795	.957	.361	.219
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3	.156	-.038	1	.156	.166	.195	1.000	.257	.142	.111
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.795		.278	.260	.198	.000	.071	.324	.442
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4	-.096	-.197	.156	1	.170	.294	.156	.832	.375	.488
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.171	.278		.238	.039	.278	.000	.007	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5	-.081	-.075	.166	.170	1	.219	.166	.250	-.036	.395
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.603	.250	.238		.126	.250	.080	.801	.005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6	.115	-.144	.185	.294	.219	1	.185	.317	.316	.198
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.320	.198	.039	.126		.198	.025	.025	.169
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7	.156	-.038	1.000	.156	.166	.195	1	.257	.142	.111
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.795	.000	.278	.250	.198		.071	.324	.442
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8	.003	.008	.257	.832	.250	.317	.257	1	.481	.411
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.957	.071	.000	.080	.025	.071		.000	.003
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9	.115	-.132	.142	.375	-.036	.316	.142	.481	1	.194
Pearson Correlation										
Sig. (2-tailed)		.361	.324	.007	.801	.025	.324	.000		.178
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P1										
Pearson Correlation	.123	.058	.334	-.016	.292	.184	.086	.078	-.157	.160
Sig. (2-tailed)	.394	.687	.018	.914	.039	.202	.556	.685	.278	.268
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2										
Pearson Correlation	-.173	.094	-.024	.147	-.177	-.016	.194	.090	.085	-.016
Sig. (2-tailed)	.230	.516	.869	.309	.219	.911	.176	.536	.557	.920
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3										
Pearson Correlation	.198	.120	.252	.038	.113	.080	-.206	-.061	.165	.071
Sig. (2-tailed)	.168	.408	.077	.795	.436	.593	.151	.673	.251	.622
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4										
Pearson Correlation	.374	.258	.054	-.162	.126	-.074	-.152	-.360	-.110	.242
Sig. (2-tailed)	.007	.070	.709	.260	.385	.608	.293	.010	.446	.091
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5										
Pearson Correlation	.081	.007	.191	.021	.084	.024	-.027	-.212	-.112	.002
Sig. (2-tailed)	.577	.962	.184	.887	.562	.870	.851	.140	.437	.991
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6										
Pearson Correlation	.079	.071	-.046	-.054	.053	-.124	-.039	-.180	-.152	-.054
Sig. (2-tailed)	.684	.625	.753	.711	.714	.391	.790	.267	.292	.712
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7										
Pearson Correlation	.198	.120	.252	.038	.113	.080	-.206	-.061	.165	.071
Sig. (2-tailed)	.168	.408	.077	.795	.436	.593	.151	.673	.251	.622
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8										
Pearson Correlation	.293	.127	.106	-.174	.143	-.078	-.146	-.269	-.025	.247
Sig. (2-tailed)	.039	.380	.463	.228	.322	.590	.310	.059	.864	.083
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9										
Pearson Correlation	.244	.076	.154	.066	.139	-.147	.110	-.133	-.081	.194
Sig. (2-tailed)	.088	.600	.287	.650	.337	.308	.446	.356	.577	.178
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P1										
Pearson Correlation	.367 ^{**}	.360 ^{**}	.296 ^{**}	.110	.036	-.024	.041	.004	.012	-.019
Sig. (2-tailed)	.011	.010	.038	.448	.806	.870	.780	.978	.937	.893
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P2										
Pearson Correlation	.220	.232	-.057	.129	.062	-.070	-.034	-.149	-.054	-.101
Sig. (2-tailed)	.124	.105	.692	.372	.670	.628	.815	.303	.712	.484
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P3										
Pearson Correlation	.345 ^{**}	.067	.535 ^{**}	-.054	.258	.220	.429 ^{**}	-.020	-.253	.153
Sig. (2-tailed)	.014	.643	.000	.711	.070	.124	.002	.892	.076	.288
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P4										
Pearson Correlation	-.089	.211	.182	.030	.170	.188	.198	.128	-.033	.157
Sig. (2-tailed)	.538	.141	.207	.835	.239	.191	.172	.383	.821	.276
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P5										
Pearson Correlation	.043	-.051	.074	.117	.273	.021	.012	.051	-.018	.062
Sig. (2-tailed)	.769	.723	.608	.418	.055	.885	.935	.727	.902	.667
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P6										
Pearson Correlation	.136	-.022	.368 ^{**}	-.063	.145	.274	.268	-.170	-.138	.119
Sig. (2-tailed)	.345	.878	.009	.663	.314	.054	.060	.239	.338	.412
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P7										
Pearson Correlation	.345 ^{**}	.067	.535 ^{**}	-.054	.258	.220	.429 ^{**}	-.020	-.253	.153
Sig. (2-tailed)	.014	.643	.000	.711	.070	.124	.002	.892	.076	.288
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P8										
Pearson Correlation	.000	.294 ^{**}	.115	.043	.151	.106	.090	.093	-.019	.153
Sig. (2-tailed)	1.000	.038	.427	.768	.295	.463	.534	.520	.898	.288
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P9										
Pearson Correlation	.133	.172	.024	-.137	-.239	-.089	-.035	-.072	-.021	-.038
Sig. (2-tailed)	.359	.234	.869	.342	.095	.640	.807	.617	.884	.791
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		TOTAL
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.407** .003 50
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.084 .562 50
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.592** .000 50
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.483** .000 50
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.298* .036 50
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.340 .016 50
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.592** .000 50
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.533** .000 50
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.294 .038 50



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P10 Pearson Correlation	.077	-.177	.111	.488 ^{**}	.395 ^{**}	.188	.111	.411 ^{**}	.194	1
Sig. (2-tailed)	.694	.219	.442	.000	.005	.169	.442	.003	.178	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11 Pearson Correlation	.123	-.173	.198	.374 ^{**}	.081	.079	.198	.293 ^{**}	.244	.391 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.394	.230	.168	.007	.577	.584	.168	.039	.088	.005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12 Pearson Correlation	.058	.094	.120	.268	.007	.071	.120	.127	.076	.137
Sig. (2-tailed)	.687	.516	.408	.070	.962	.626	.408	.380	.600	.344
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13 Pearson Correlation	.334 [*]	-.024	.252	.054	.191	-.046	.252	.106	.154	.107
Sig. (2-tailed)	.018	.869	.077	.709	.184	.753	.077	.463	.287	.460
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14 Pearson Correlation	-.016	.147	.038	-.162	.021	-.054	.038	-.174	.066	-.040
Sig. (2-tailed)	.914	.309	.795	.260	.887	.711	.795	.228	.650	.781
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15 Pearson Correlation	.292 [*]	-.177	.113	.126	.084	.053	.113	.143	.139	.096
Sig. (2-tailed)	.039	.219	.436	.385	.582	.714	.436	.322	.337	.507
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16 Pearson Correlation	.184	-.016	.080	-.074	.024	-.124	.080	-.078	-.147	.002
Sig. (2-tailed)	.202	.911	.583	.608	.870	.391	.583	.590	.308	.989
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17 Pearson Correlation	.085	.194	-.206	-.152	-.027	-.039	-.206	-.146	.110	-.002
Sig. (2-tailed)	.556	.176	.151	.293	.861	.790	.151	.310	.446	.988
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18 Pearson Correlation	.079	.090	-.061	-.360 [*]	-.212	-.160	-.061	-.269	-.133	-.042
Sig. (2-tailed)	.585	.536	.673	.010	.140	.267	.673	.059	.356	.772
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P10										
Pearson Correlation	.391**	.137	.107	-.040	.096	.002	-.002	-.042	-.127	.421**
Sig. (2-tailed)	.005	.344	.460	.781	.507	.989	.988	.772	.380	.002
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11										
Pearson Correlation	1	.223	.211	.026	.022	-.073	-.199	-.255	-.020	.077
Sig. (2-tailed)		.120	.142	.867	.878	.615	.165	.074	.888	.585
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12										
Pearson Correlation	.223	1	.191	.180	-.011	-.298*	-.253	-.095	-.217	-.051
Sig. (2-tailed)	.120		.184	.210	.939	.036	.076	.510	.129	.725
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13										
Pearson Correlation	.211	.191	1	.096	.348*	.125	.045	-.075	-.219	-.156
Sig. (2-tailed)	.142	.184		.508	.013	.386	.754	.605	.126	.279
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14										
Pearson Correlation	.026	.180	.096	1	-.047	-.090	.368**	-.007	.149	-.270
Sig. (2-tailed)	.857	.210	.508		.745	.535	.009	.964	.302	.058
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15										
Pearson Correlation	.022	-.011	.348*	-.047	1	.201	.069	.103	-.020	.305*
Sig. (2-tailed)	.878	.939	.013	.746		.161	.633	.478	.890	.031
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16										
Pearson Correlation	-.073	-.293*	.125	-.090	.201	1	.036	.285*	-.111	.185
Sig. (2-tailed)	.615	.036	.386	.535	.161		.803	.045	.442	.174
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17										
Pearson Correlation	-.199	-.253	.045	.368**	.069	.036	1	.135	.003	.053
Sig. (2-tailed)	.165	.076	.754	.009	.633	.803		.352	.986	.713
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18										
Pearson Correlation	-.255	-.085	-.075	-.007	.103	.285*	.135	1	.125	.095
Sig. (2-tailed)	.074	.510	.605	.964	.478	.045	.352		.388	.511
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50



Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P10										
Pearson Correlation	-.084	.054	.067	.106	.092	-.121	.086	.168	-.007	.085
Sig. (2-tailed)	.563	.709	.646	.464	.525	.404	.551	.244	.963	.560
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P11										
Pearson Correlation	.000	.051	.178	.111	-.102	.019	.063	.260	.103	.191
Sig. (2-tailed)	1.000	.723	.216	.443	.479	.894	.666	.068	.477	.185
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P12										
Pearson Correlation	.163	.124	.119	.046	-.228	-.104	-.102	.011	.072	.068
Sig. (2-tailed)	.268	.392	.410	.748	.111	.474	.479	.939	.618	.640
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P13										
Pearson Correlation	-.048	.059	.006	.080	-.124	.123	.022	.295	.136	.154
Sig. (2-tailed)	.743	.682	.965	.582	.392	.396	.882	.038	.345	.284
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P14										
Pearson Correlation	.100	-.013	-.013	-.345	-.090	-.021	.259	-.300	-.187	-.274
Sig. (2-tailed)	.491	.927	.926	.014	.536	.886	.069	.035	.195	.054
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P15										
Pearson Correlation	.113	.083	.060	-.067	.136	.103	-.063	.067	-.046	.004
Sig. (2-tailed)	.434	.565	.678	.646	.347	.476	.663	.644	.750	.975
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P16										
Pearson Correlation	-.053	.230	-.064	.004	.126	.125	-.123	-.105	.056	-.183
Sig. (2-tailed)	.717	.109	.659	.979	.383	.385	.395	.467	.697	.204
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P17										
Pearson Correlation	-.121	-.082	-.080	.103	.157	-.030	.088	.066	-.185	-.029
Sig. (2-tailed)	.404	.688	.683	.475	.276	.839	.541	.649	.198	.843
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P18										
Pearson Correlation	.050	-.176	-.142	.184	.040	-.139	-.189	.095	.181	.096
Sig. (2-tailed)	.732	.224	.326	.200	.784	.334	.189	.511	.208	.506
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

		TOTAL
P10	Pearson Correlation	.444**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
P11	Pearson Correlation	.401**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	50
P12	Pearson Correlation	.216
	Sig. (2-tailed)	.132
	N	50
P13	Pearson Correlation	.364**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	50
P14	Pearson Correlation	.018
	Sig. (2-tailed)	.901
	N	50
P15	Pearson Correlation	.314
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	50
P16	Pearson Correlation	.094
	Sig. (2-tailed)	.517
	N	50
P17	Pearson Correlation	.043
	Sig. (2-tailed)	.767
	N	50
P18	Pearson Correlation	-.006
	Sig. (2-tailed)	.966
	N	50



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.085 .557 50	.165 .251 50	-.110 .446 50	-.112 .437 50	-.152 .292 50	.165 .251 50	-.025 .864 50	-.081 .577 50	-.127 .380 50
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.015 .920 50	.071 .622 50	.242 .091 50	.002 .991 50	-.054 .712 50	.071 .622 50	.247 .083 50	.194 .178 50	.421** .002 50
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.357 .011 50	.220 .124 50	.345* .014 50	.043 .769 50	.136 .345 50	.345* .014 50	.000 1.000 50	.133 .359 50	-.084 .563 50
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.360 .010 50	.232 .105 50	.067 .643 50	.211 .141 50	-.022 .878 50	.067 .643 50	.294* .038 50	.172 .234 50	.054 .709 50
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.285* .038 50	-.057 .692 50	.535** .000 50	.182 .207 50	.368** .009 50	.535** .000 50	.115 .427 50	.024 .869 50	.067 .646 50
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.110 .448 50	.129 .372 50	-.064 .711 50	.030 .835 50	-.083 .663 50	-.054 .711 50	.043 .768 50	-.137 .342 50	.106 .464 50
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.036 .808 50	.062 .670 50	.258 .070 50	.170 .239 50	.145 .314 50	.258 .070 50	.151 .295 50	-.239 .095 50	.092 .525 50
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.024 .870 50	-.070 .628 50	.220 .124 50	.188 .191 50	.274 .054 50	.220 .124 50	.106 .463 50	-.089 .540 50	-.121 .404 50
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.041 .780 50	-.034 .815 50	.429** .002 50	.196 .172 50	.268 .060 50	.429** .002 50	.090 .534 50	-.035 .807 50	.086 .551 50



Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P19										
Pearson Correlation	-.020	-.217	-.219	.149	-.020	-.111	.003	.125	1	.134
Sig. (2-tailed)	.888	.129	.126	.302	.890	.442	.986	.388	.354	.354
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20										
Pearson Correlation	.077	-.051	-.156	-.270	.305	.196	-.053	.096	.134	1
Sig. (2-tailed)	.596	.725	.279	.058	.031	.174	.713	.511	.364	.364
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P21										
Pearson Correlation	.000	.183	-.048	.100	.113	-.053	-.121	.050	.142	.293
Sig. (2-tailed)	1.000	.258	.743	.491	.434	.717	.404	.732	.327	.039
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P22										
Pearson Correlation	.061	.124	.059	-.013	.083	.230	-.062	-.175	-.061	.334
Sig. (2-tailed)	.723	.392	.682	.927	.565	.109	.669	.224	.674	.018
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P23										
Pearson Correlation	.178	.119	.006	-.013	.060	-.084	-.080	-.142	.025	.067
Sig. (2-tailed)	.216	.410	.965	.926	.678	.659	.583	.326	.865	.846
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24										
Pearson Correlation	.111	.046	.080	-.346	-.067	.004	.103	.184	-.119	.106
Sig. (2-tailed)	.443	.748	.582	.014	.646	.979	.475	.200	.409	.464
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P25										
Pearson Correlation	-.102	-.228	-.124	-.090	.136	.126	.157	.040	.085	.218
Sig. (2-tailed)	.479	.111	.392	.536	.347	.383	.276	.784	.558	.129
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P26										
Pearson Correlation	.019	-.104	.123	-.021	.103	.125	-.030	-.139	-.132	-.121
Sig. (2-tailed)	.894	.474	.396	.886	.476	.386	.838	.334	.359	.404
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P27										
Pearson Correlation	.063	-.102	.022	.259	-.063	-.123	.088	-.189	.068	-.098
Sig. (2-tailed)	.666	.479	.882	.069	.863	.395	.541	.189	.641	.605
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P19										
Pearson Correlation	.142	-.061	.025	-.119	.085	-.132	.068	-.168	-.251	-.189
Sig. (2-tailed)	.327	.674	.865	.409	.558	.359	.641	.245	.079	.190
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P20										
Pearson Correlation	.293	.334	.067	.106	.218	-.121	-.096	.092	-.007	-.040
Sig. (2-tailed)	.039	.018	.646	.464	.129	.404	.505	.527	.963	.784
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P21										
Pearson Correlation	1	.406**	.614**	-.041	.136	.086	.238	-.166	-.045	.080
Sig. (2-tailed)		.003	.000	.780	.345	.552	.096	.250	.755	.535
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P22										
Pearson Correlation	.406**	1	.224	-.212	.132	-.236	-.032	-.268	-.236	-.305*
Sig. (2-tailed)	.003		.117	.140	.361	.098	.826	.060	.098	.031
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P23										
Pearson Correlation	.614**	.224	1	.094	.376**	.380**	.638**	.003	-.258	.325*
Sig. (2-tailed)	.000	.117		.514	.007	.006	.000	.981	.071	.021
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P24										
Pearson Correlation	-.041	-.212	.094	1	.219	.151	-.045	.657**	.310	.484*
Sig. (2-tailed)	.780	.140	.514		.127	.297	.755	.000	.028	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P25										
Pearson Correlation	.136	.132	.376**	.219	1	.414**	.381**	.124	-.254	.108
Sig. (2-tailed)	.345	.361	.007	.127		.003	.006	.390	.076	.466
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P26										
Pearson Correlation	.086	-.236	.380**	.151	.414**	1	.477**	.204	.125	.406**
Sig. (2-tailed)	.552	.098	.006	.297	.003		.000	.155	.386	.003
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P27										
Pearson Correlation	.238	-.032	.638**	-.045	.381**	.477**	1	.116	-.209	.327*
Sig. (2-tailed)	.096	.826	.000	.755	.006	.000		.424	.146	.021
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	TOTAL
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.020 .890 50
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.361* .010 50
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.464** .001 50
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.236 .100 50
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.611** .000 50
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.322* .023 50
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.419** .002 50
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.379** .007 50
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N
	.463** .001 50



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
P28 Pearson Correlation	.004	-.149	-.020	.126	.051	-.170	-.020	.093	-.072	.168
Sig. (2-tailed)	.978	.303	.892	.383	.727	.239	.892	.520	.617	.244
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29 Pearson Correlation	.012	-.064	-.253	-.033	-.018	-.138	-.253	-.019	-.021	-.007
Sig. (2-tailed)	.937	.712	.076	.821	.902	.338	.076	.898	.884	.963
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P30 Pearson Correlation	-.019	-.101	.153	.157	.062	.119	.153	.153	-.038	.085
Sig. (2-tailed)	.893	.484	.288	.276	.667	.412	.288	.288	.791	.560
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL Pearson Correlation	-.407**	.094	.592**	.483**	.298*	.340*	.592**	.533**	.294*	.444**
Sig. (2-tailed)	.003	.562	.000	.000	.036	.016	.000	.000	.038	.001
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P28 Pearson Correlation	.260	.011	.295*	-.300*	.067	-.105	.066	.095	-.168	.092
Sig. (2-tailed)	.068	.939	.038	.035	.644	.467	.849	.511	.245	.527
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29 Pearson Correlation	.103	.072	.136	-.187	-.046	.066	-.185	.181	-.251	-.007
Sig. (2-tailed)	.477	.618	.345	.195	.750	.697	.198	.208	.079	.963
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P30 Pearson Correlation	.191	.068	.154	.274	.004	-.183	-.029	.096	-.189	-.040
Sig. (2-tailed)	.185	.640	.284	.054	.975	.204	.843	.506	.190	.784
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL Pearson Correlation	.401**	.216	.364**	.018	.314*	.094	.043	-.006	-.020	.361*
Sig. (2-tailed)	.004	.132	.009	.901	.027	.617	.767	.966	.890	.010
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

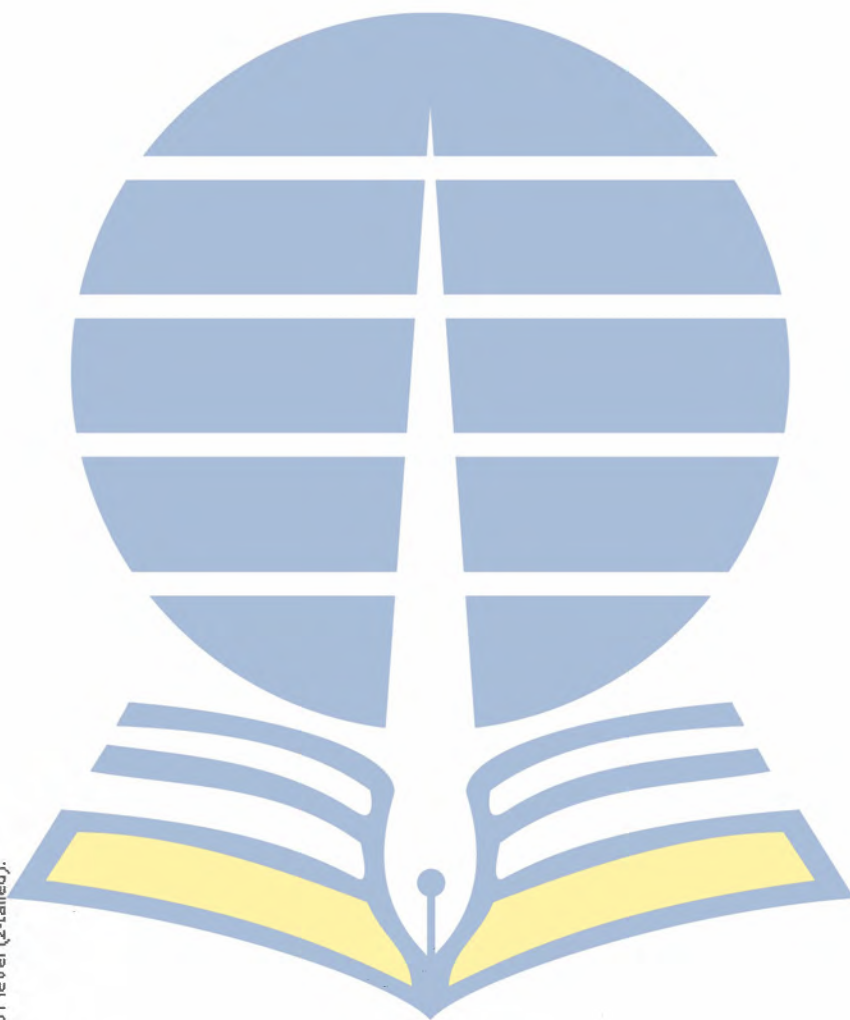
Correlations

	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
P28 Pearson Correlation	-.166	-.268	.003	.657**	.124	.204	.116	1	.468**	.770**
P28 Sig. (2-tailed)	.260	.060	.981	.000	.390	.155	.424		.001	.000
P28 N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P29 Pearson Correlation	-.046	-.236	-.268	.310**	-.254	.125	-.209	.466**	1	.541**
P29 Sig. (2-tailed)	.766	.098	.071	.028	.076	.386	.146	.001		.000
P29 N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P30 Pearson Correlation	.090	-.305**	.325**	.484**	.108	.406**	.327**	.770**	.541**	1
P30 Sig. (2-tailed)	.636	.031	.021	.000	.466	.003	.021	.000	.000	
P30 N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL Pearson Correlation	.464**	.236	.611**	.322**	.416**	.379**	.463**	.351**	.081	.467**
TOTAL Sig. (2-tailed)	.001	.100	.000	.023	.002	.007	.001	.013	.674	.001
TOTAL N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Correlations

	TOTAL
P28 Pearson Correlation	.351**
P28 Sig. (2-tailed)	.013
P28 N	50
P29 Pearson Correlation	.061
P29 Sig. (2-tailed)	.674
P29 N	50
P30 Pearson Correlation	.467**
P30 Sig. (2-tailed)	.001
P30 N	50
TOTAL Pearson Correlation	1
TOTAL Sig. (2-tailed)	
TOTAL N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 3 : Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Perhitungan Validitas

Tabel Ringkasan Perhitungan Validitas Kepuasan Kerja Guru (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	status
1	0,507	0,444	valid	21	0,454	0,444	valid
2	0,584	0,444	valid	22	0,536	0,444	valid
3	0,592	0,444	valid	23	0,611	0,444	valid
4	0,483	0,444	valid	24	0,522	0,444	valid
5	0,498	0,444	valid	25	0,519	0,444	valid
6	0,540	0,444	valid	26	0,479	0,444	valid
7	0,592	0,444	valid	27	0,463	0,444	valid
8	0,533	0,444	valid	28	0,451	0,444	valid
9	0,494	0,444	valid	29	0,461	0,444	valid
10	0,444	0,444	valid	30	0,467	0,444	valid
11	0,501	0,444	valid				
12	0,516	0,444	valid				
13	0,464	0,444	valid				
14	0,518	0,444	valid				
15	0,514	0,444	valid				
16	0,494	0,444	valid				
17	0,543	0,444	valid				
18	0,506	0,444	valid				
19	0,520	0,444	valid				
20	0,461	0,444	valid				



Reliability (Y) Produktivitas Kerja Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	47.6
	Excluded ^a	55	52.4
	Total	105	100.0

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

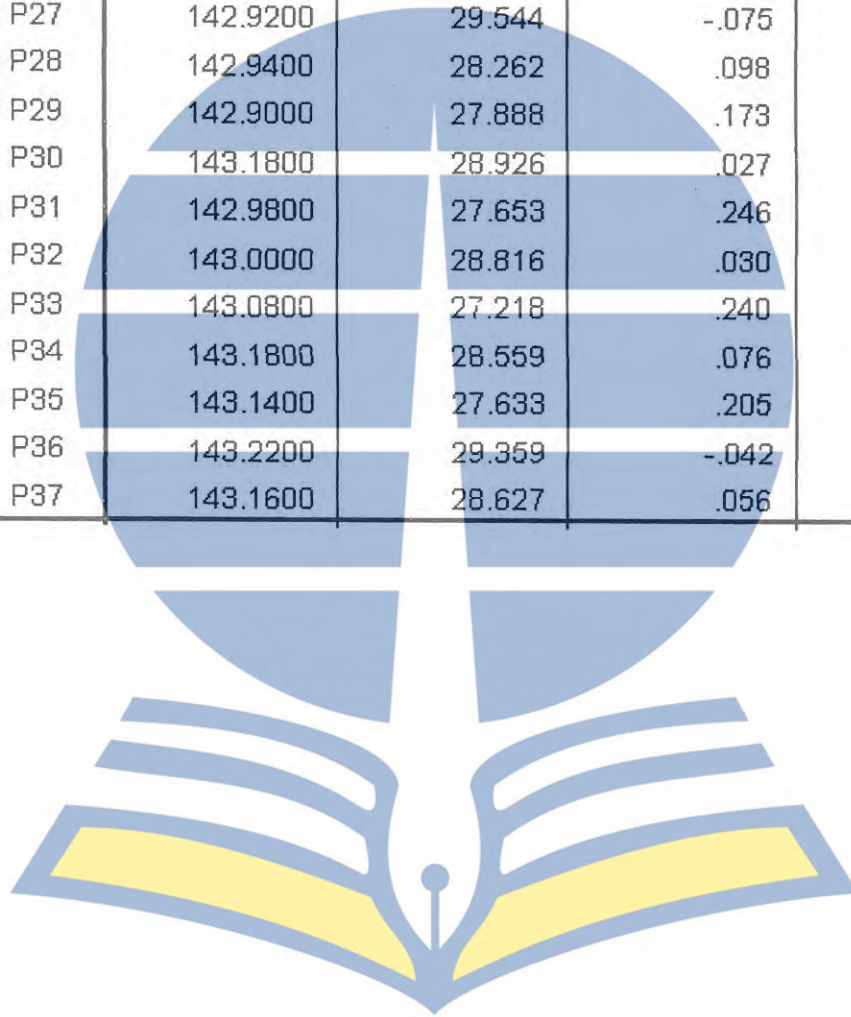
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.476	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	142.9000	29.112	.016	.479
P2	143.1400	28.409	.145	.466
P3	142.8400	27.402	.231	.452
P4	142.7600	26.309	.347	.432
P5	142.6400	26.847	.332	.439
P6	142.5200	27.928	.177	.460
P7	142.9000	29.724	-.107	.504
P8	142.6600	28.678	.032	.480
P9	142.8400	25.892	.437	.420
P10	142.8800	28.353	.085	.472
P11	142.8600	28.653	.038	.479
P12	142.7600	27.737	.152	.462
P13	142.9600	29.223	-.043	.492
P14	143.0000	26.735	.345	.437
P15	143.1600	27.974	.167	.462
P16	143.3000	26.908	.400	.436
P17	143.2000	29.061	.005	.481
P18	143.2400	29.941	-.139	.495
P19	143.2200	28.379	.130	.467
P20	143.3200	30.018	-.149	.497
P21	142.6400	28.888	.046	.476
P22	142.7600	29.288	-.038	.488
P23	142.5600	29.272	-.038	.488

P24	142.6600	28.474	.098	.470
P25	142.8800	27.414	.158	.461
P26	142.7600	27.941	.147	.464
P27	142.9200	29.544	-.075	.493
P28	142.9400	28.262	.098	.470
P29	142.9000	27.888	.173	.461
P30	143.1800	28.926	.027	.479
P31	142.9800	27.653	.246	.453
P32	143.0000	28.816	.030	.479
P33	143.0800	27.218	.240	.450
P34	143.1800	28.559	.076	.473
P35	143.1400	27.633	.205	.456
P36	143.2200	29.359	-.042	.487
P37	143.1600	28.627	.056	.476



Reliability (X1) Supervisi Kepala Sekolah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.595	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	120.5600	30.741	.241	.581
P2	120.4600	32.784	-.103	.606
P3	120.5600	30.456	.196	.583
P4	120.5000	30.459	.321	.575
P5	120.3800	31.342	.085	.595
P6	120.5600	32.578	-.074	.612
P7	120.7600	29.002	.365	.563
P8	120.8000	28.776	.420	.557
P9	120.6800	29.487	.318	.569
P10	121.0600	28.792	.336	.564
P11	121.0800	29.096	.328	.567
P12	120.5200	30.214	.193	.584
P13	120.4000	32.490	-.063	.611
P14	120.5800	29.636	.382	.566
P15	120.4800	31.561	.131	.590
P16	120.7600	32.349	-.026	.603
P17	120.5000	30.786	.293	.579
P18	120.6200	31.587	.076	.595
P19	120.7000	29.031	.413	.560
P20	120.4200	31.800	.042	.599
P21	120.3800	32.812	-.104	.613
P22	120.9200	32.647	-.079	.609
P23	120.8600	31.674	.029	.603
P24	120.7800	30.379	.162	.588
P25	121.0800	32.524	-.071	.613
P26	121.3600	28.317	.379	.558
P27	120.9400	27.935	.409	.553
P28	120.6600	29.943	.265	.576
P29	120.5000	31.969	.000	.605
P30	120.6400	30.439	.312	.575
P31	120.5000	33.480	-.198	.620

Reliability (X2) Kepuasan Kerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	109.1800	41.742	.317	.703
P2	109.3000	44.704	-.019	.725
P3	109.2200	39.889	.517	.688
P4	109.1800	41.049	.399	.697
P5	109.1000	42.663	.196	.711
P6	109.2600	42.400	.247	.707
P7	109.2200	39.889	.517	.688
P8	109.1000	40.582	.463	.693
P9	109.2400	42.758	.197	.711
P10	109.1600	41.198	.351	.700
P11	109.1400	41.674	.306	.703
P12	109.3000	43.398	.107	.718
P13	109.4000	42.286	.277	.706
P14	109.5800	45.231	-.073	.726
P15	109.7000	43.031	.239	.708
P16	109.6000	44.612	.007	.721
P17	109.6400	44.970	-.032	.722
P18	109.5800	45.432	-.097	.728
P19	109.5800	45.596	-.115	.730
P20	109.1600	42.015	.261	.706
P21	109.1200	41.373	.369	.699
P22	109.0400	43.468	.149	.713
P23	109.1800	39.130	.529	.685
P24	109.2000	42.327	.216	.710
P25	109.5200	41.683	.332	.702
P26	109.6400	41.909	.284	.705
P27	109.4400	40.823	.366	.698
P28	109.4200	42.085	.249	.707
P29	109.7000	44.908	-.039	.726
P30	109.6000	41.224	.382	.698

Data Penelitian Untuk BAB IV
b. (X1) Supervisi Kepala Sekolah

No Responden	Nomor Soal																				TOTAL												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20													
1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	132	
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	127
3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	125	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	125	
6	3	4	5	5	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	122	
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	128	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	133	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	132	
11	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	132	
12	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	128	
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
14	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	124	
15	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	126	
16	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	5	4	121	
17	4	5	5	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	116	
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	120	

65	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	5	4	4	4	4	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	116
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	120
69	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	118
70	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
71	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
72	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	139
73	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132
77	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	125
78	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
79	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	121
80	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
81	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
82	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129
83	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	124
84	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	126
85	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
86	4	5	5	4	4	4	2	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	116
87	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	120

111	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	129	
112	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	4	128	
113	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	5	4	4	129	
114	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	130	
115	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	130	
116	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	115	
117	4	5	5	4	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	3	4	5	5	117	
118	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	122	
119	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	114	
120	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	119	
121	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	130	
122	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	142	
123	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	137	
124	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	126	
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	130	
126	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	132	
127	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	5	4	125	
128	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	125	
129	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	121	
130	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	123	
131	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	133	
132	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	2	3	4	5	4	4	4	133	
133	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	129

134	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	131	
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	4	4	124
136	4	5	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	124	
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
138	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	4	4	117
139	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	127	
140	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	130	
141	2	2	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	113	
142	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	126	
143	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
144	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	129	
145	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	126	
146	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
147	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
148	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	124	
149	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	125	
150	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
																												187	
																												95	

JUMLAH

Data Penelitian Untuk BAB IV
c. (X2) Kepuasan Kerja Guru

No	Butir Pertanyaan																							TOTAL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	107	
2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	116	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	108	
4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	119	
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	111	
6	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	105	
7	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	115	
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	107	
9	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	107	
10	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	112	
11	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	2	2	103	
12	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	109	
13	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	3	117	
14	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	116	
15	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	120	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	113	
17	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	108	
18	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	117	

65	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	124
66	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	116
67	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	109
68	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	120
69	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	112
70	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
71	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	111
72	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	115
73	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	118
74	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	117
75	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	117
76	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	118
77	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	114
78	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	113
79	4	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	118
80	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	104
81	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	113
82	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	111
83	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	104
84	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	107
85	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	104
86	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	110
87	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	117

134	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	105	
135	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	104
136	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	108
137	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	109
138	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	110
139	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	112
140	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	105
141	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	112
142	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	5	4	3	4	115
143	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	122
144	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	110
145	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	107
146	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	6	4	3	3	4	4	4	3	110
147	5	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	118
148	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	116
149	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	115
150	3	3	3	2	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	107
	JUMILAH																											16787

Lampiran 5 : Frequencies Table

Frequencies (Y) Produktivitas Kerja Guru

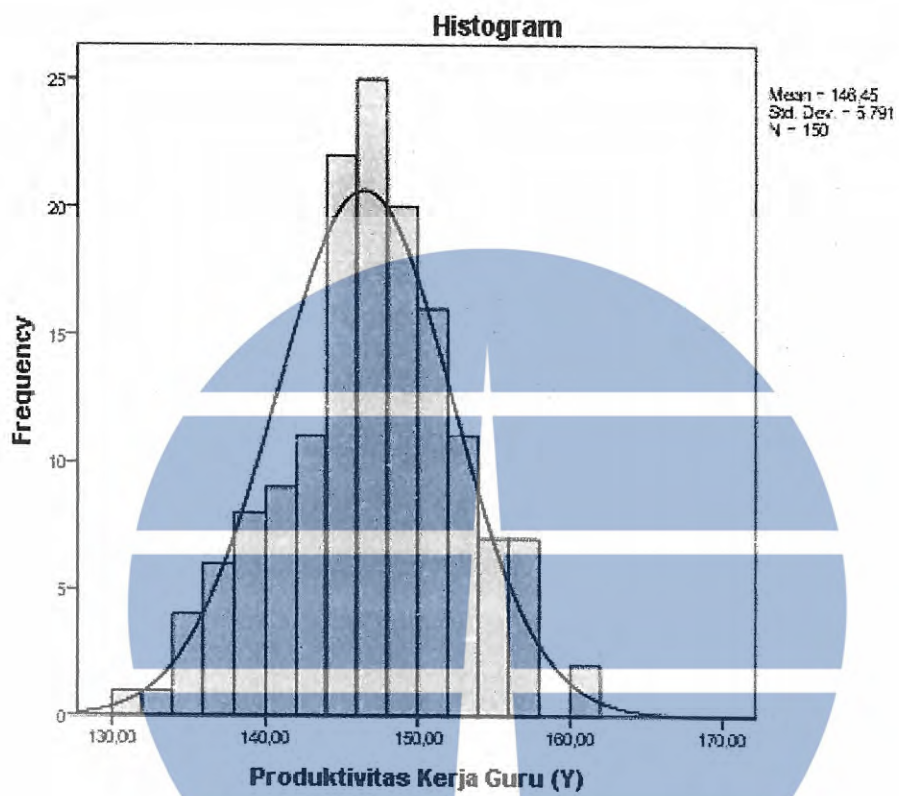
Statistics

Produktivitas Kerja Guru (Y)

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		146,4533
Std. Error of Mean		,47285
Median		146,0000
Mode		140,00
Std. Deviation		5,79121
Variance		33,538
Skewness		-,196
Std. Error of Skewness		,198
Kurtosis		-,085
Std. Error of Kurtosis		,394
Range		30,00
Minimum		131,00
Maximum		161,00
Percentiles	25	143,0000
	50	146,0000
	75	151,0000

Produktivitas Kerja Guru (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 131,00	1	,7	,7	,7
132,00	1	,7	,7	1,3
134,00	2	1,3	1,3	2,7
135,00	2	1,3	1,3	4,0
136,00	1	,7	,7	4,7
137,00	5	3,3	3,3	8,0
138,00	4	2,7	2,7	10,7
139,00	4	2,7	2,7	13,3
140,00	3	2,0	2,0	15,3
141,00	6	4,0	4,0	19,3
142,00	5	3,3	3,3	22,7
143,00	6	4,0	4,0	26,7
144,00	9	6,0	6,0	32,7
145,00	13	8,7	8,7	41,3
146,00	15	10,0	10,0	51,3
147,00	10	6,7	6,7	58,0
148,00	4	2,7	2,7	60,7
149,00	16	10,7	10,7	71,3
150,00	2	1,3	1,3	72,7
151,00	14	9,3	9,3	82,0
152,00	6	4,0	4,0	86,0
153,00	5	3,3	3,3	89,3
154,00	5	3,3	3,3	92,7
155,00	2	1,3	1,3	94,0
156,00	4	2,7	2,7	96,7
157,00	3	2,0	2,0	98,7
160,00	1	,7	,7	99,3
161,00	1	,7	,7	100,0
Total	150	100,0	100,0	



Frequencies (X1) Supervisi Kepala Sekolah

Statistics

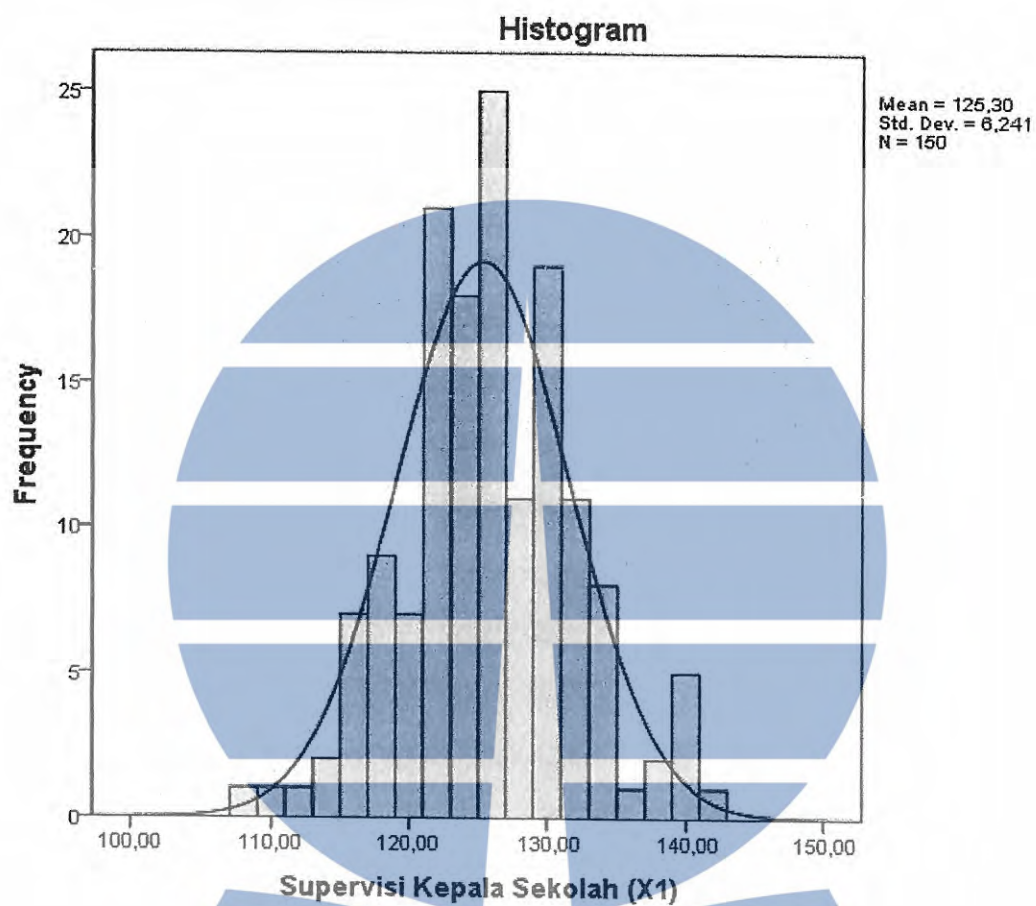
Supervisi Kepala Sekolah (X1)

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		125,3000
Std. Error of Mean		,50957
Median		125,0000
Mode		121,00
Std. Deviation		6,24097
Variance		38,950
Skewness		,114
Std. Error of Skewness		,198
Kurtosis		,213
Std. Error of Kurtosis		,394
Range		34,00
Minimum		108,00
Maximum		142,00
Percentiles	25	121,0000
	50	125,0000
	75	129,2500



Supervisi Kepala Sekolah (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	108,00	1	,7	,7	,7
	110,00	1	,7	,7	1,3
	112,00	1	,7	,7	2,0
	113,00	1	,7	,7	2,7
	114,00	1	,7	,7	3,3
	115,00	2	1,3	1,3	4,7
	116,00	5	3,3	3,3	8,0
	117,00	5	3,3	3,3	11,3
	118,00	4	2,7	2,7	14,0
	119,00	1	,7	,7	14,7
	120,00	6	4,0	4,0	18,7
	121,00	15	10,0	10,0	28,7
	122,00	6	4,0	4,0	32,7
	123,00	7	4,7	4,7	37,3
	124,00	11	7,3	7,3	44,7
	125,00	13	8,7	8,7	53,3
	126,00	12	8,0	8,0	61,3
	127,00	8	5,3	5,3	66,7
	128,00	3	2,0	2,0	68,7
	129,00	10	6,7	6,7	75,3
	130,00	9	6,0	6,0	81,3
	131,00	3	2,0	2,0	83,3
	132,00	8	5,3	5,3	88,7
	133,00	8	5,3	5,3	94,0
	136,00	1	,7	,7	94,7
	137,00	1	,7	,7	95,3
	138,00	1	,7	,7	96,0
	139,00	3	2,0	2,0	98,0
	140,00	2	1,3	1,3	99,3
	142,00	1	,7	,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

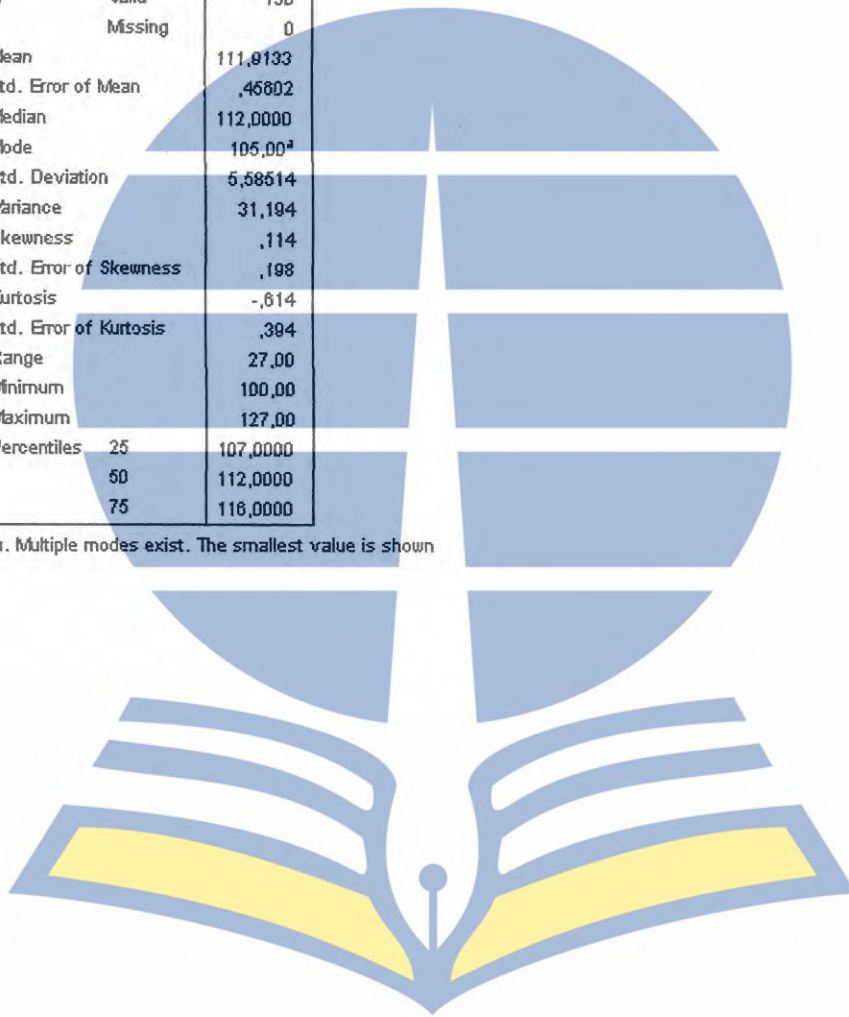


Frequencies (X2) Kepuasan Kerja Guru

Statistics
Kepuasan Kerja Guru (X2)

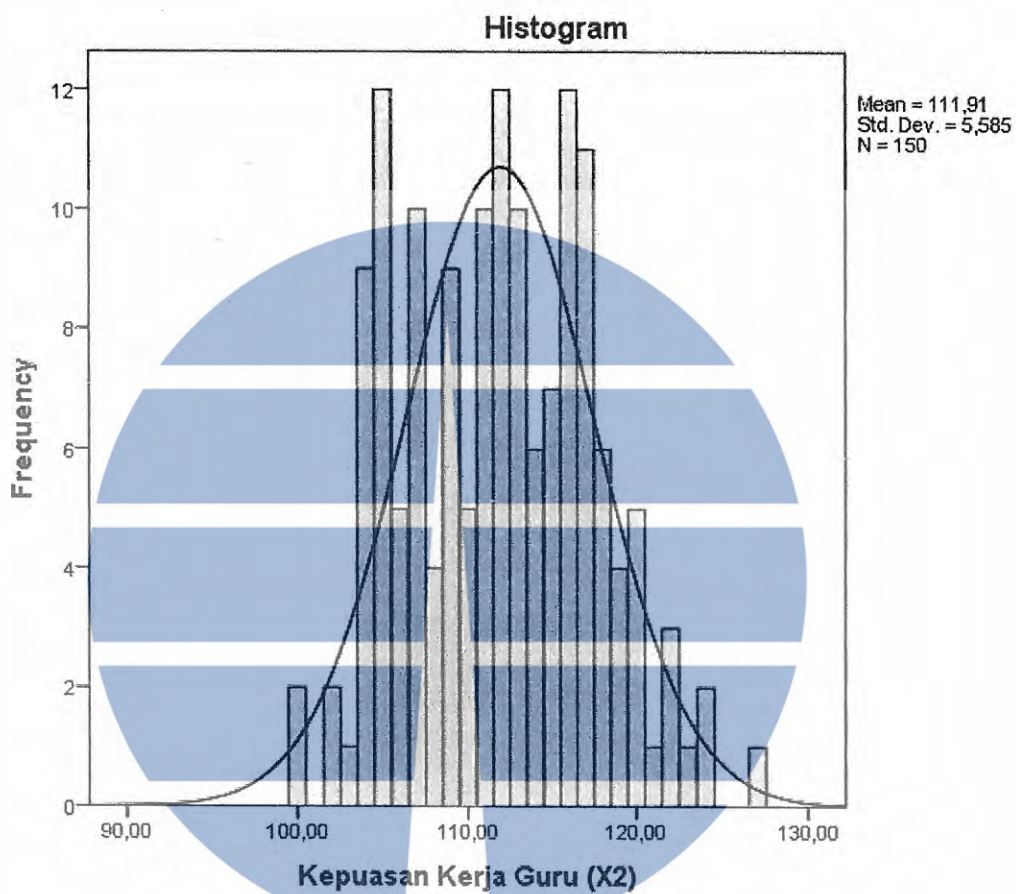
	Valid	Missing
	N	150
Mean	111,8133	
Std. Error of Mean	,46802	
Median	112,0000	
Mode	105,00 ^a	
Std. Deviation	5,58514	
Variance	31,194	
Skewness	,114	
Std. Error of Skewness	,198	
Kurtosis	-,614	
Std. Error of Kurtosis	,394	
Range	27,00	
Minimum	100,00	
Maximum	127,00	
Percentiles		
25	107,0000	
50	112,0000	
75	118,0000	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Kepuasan Kerja Guru (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	100,00	2	1,3	1,3	1,3
	102,00	2	1,3	1,3	2,7
	103,00	1	,7	,7	3,3
	104,00	9	6,0	6,0	9,3
	105,00	12	8,0	8,0	17,3
	106,00	5	3,3	3,3	20,7
	107,00	10	6,7	6,7	27,3
	108,00	4	2,7	2,7	30,0
	109,00	9	6,0	6,0	36,0
	110,00	5	3,3	3,3	39,3
	111,00	10	6,7	6,7	46,0
	112,00	12	8,0	8,0	54,0
	113,00	10	6,7	6,7	60,7
	114,00	6	4,0	4,0	64,7
	115,00	7	4,7	4,7	69,3
	116,00	12	8,0	8,0	77,3
	117,00	11	7,3	7,3	84,7
	118,00	6	4,0	4,0	88,7
	119,00	4	2,7	2,7	91,3
	120,00	5	3,3	3,3	94,7
	121,00	1	,7	,7	95,3
	122,00	3	2,0	2,0	97,3
	123,00	1	,7	,7	98,0
	124,00	2	1,3	1,3	99,3
	127,00	1	,7	,7	100,0
Total		150	100,0	100,0	



Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas

NPar Tests Normalitas Produktivitas Kerja Guru, Supervisi Kepala Sekolah, dan Kepuasan Kerja Guru

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Produktivitas Kerja Guru (Y)	150	146,4533	5,79121	131,00	161,00
Supervisi Kepala Sekolah (X1)	150	125,3000	6,24097	108,00	142,00
Kepuasan Kerja Guru (X2)	150	111,9133	5,58514	100,00	127,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

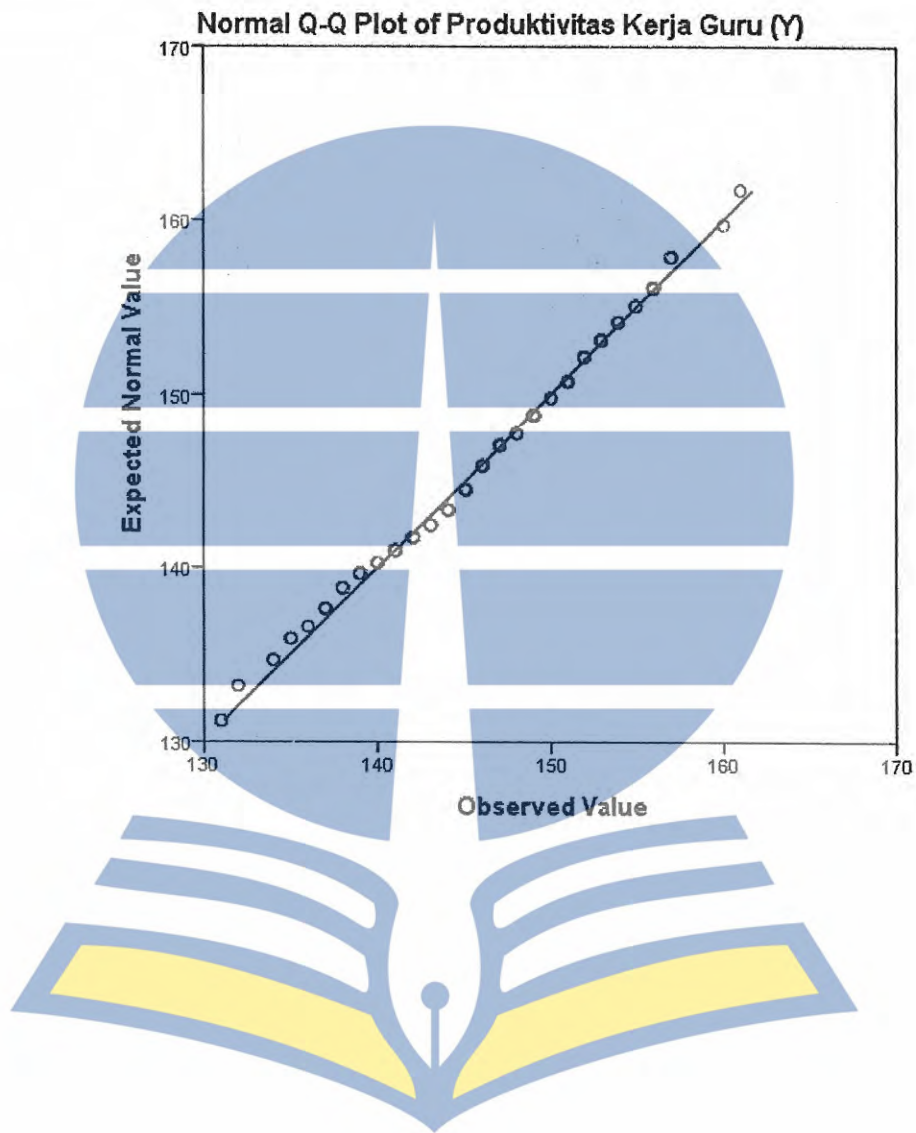
		Produktivitas Kerja Guru (Y)	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	Kepuasan Kerja Guru (X2)
N		150	150	150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	146,4533	125,3000	111,9133
	Std. Deviation	5,79121	6,24097	5,58514
Most Extreme Differences	Absolute	,074	,069	,084
	Positive	,045	,069	,084
	Negative	-,074	-,059	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		1,074	1,069	1,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162 ^c	,180 ^c	,112 ^c

a. Test distribution is Normal.

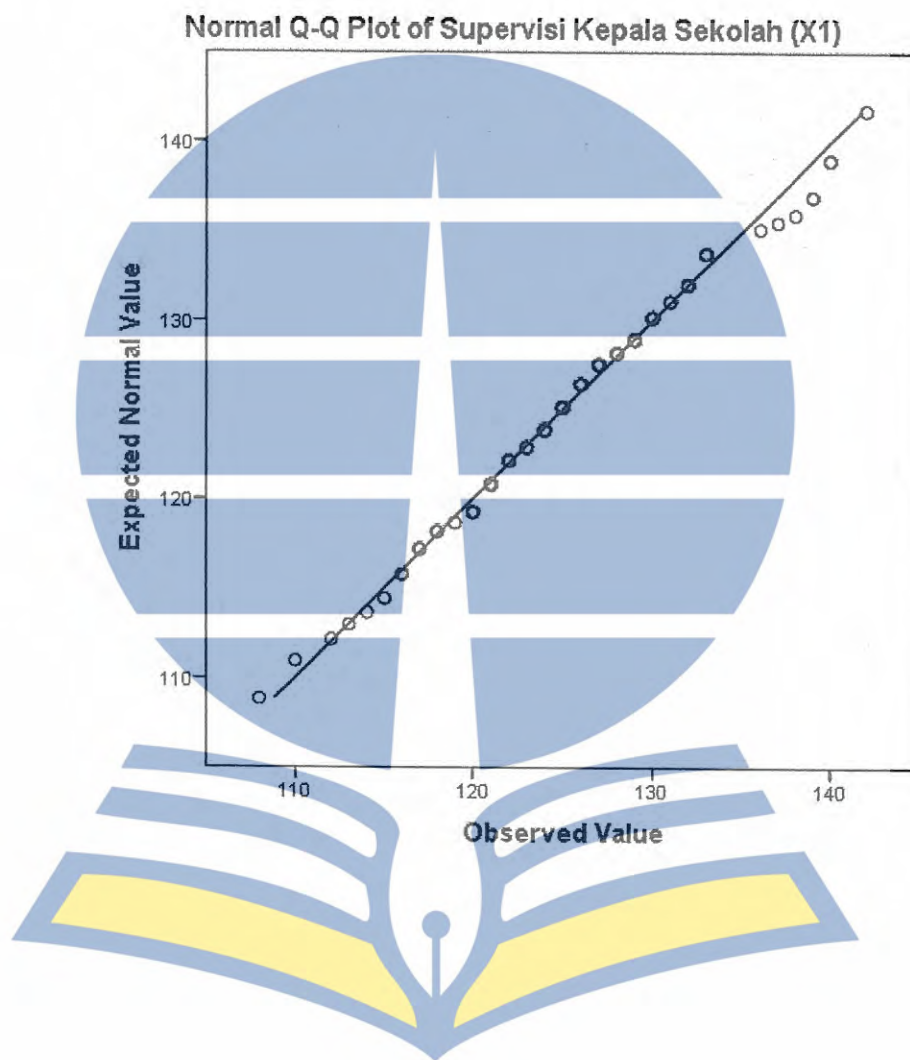
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

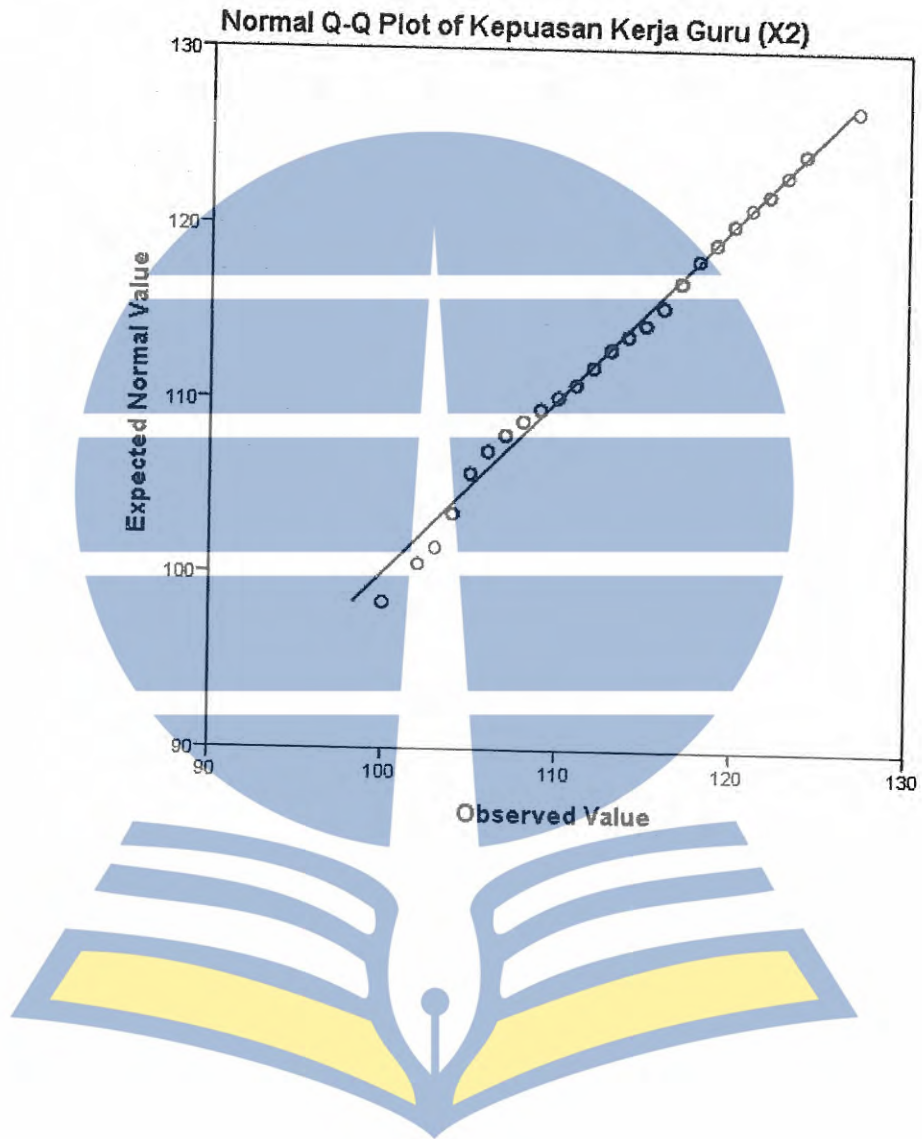
Produktivitas Kerja Guru (Y)



Supervisi Kepala Sekolah (X1)



Kepuasan Kerja Guru (X2)



Lampiran 7 : Hasil Uji Homogenitas dan Linieritas

Oneway Uji Homogenitas & Linieritas X1 ke Y

Test of Homogeneity of Variances

Produktivitas Kerja Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,274 ^a	19	120	,213

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Produktivitas Kerja Guru (Y).

ANOVA (Linieritas)

Produktivitas Kerja Guru (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1136,692	29	39,196	6,218	,002
Within Groups	3860,481	120	32,171		
Total	4997,173	149			

Oneway Uji Homogenitas & Linieritas X2 ke Y

Test of Homogeneity of Variances

Produktivitas Kerja Guru (Y)

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,882 ^a	20	125	,319

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Produktivitas Kerja Guru (Y).

ANOVA (Linieritas)

Produktivitas Kerja Guru (Y)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	775,896	24	32,329	6,957	,001
Within Groups	4221,277	125	33,770		
Total	4997,173	149			

Lampiran 8: Hasil Analisis Regresi

Regression X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,621	,647	5,80475

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,292	1	10,292	189,305	,000 ^b
	Residual	4986,881	148	33,695		
	Total	4997,173	149			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	151,730	9,559		15,873	,000
	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	,042	,076	,705	11,553	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Regression X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,635	,629	5,70808

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,007	1	175,007	557,371	,000 ^b
	Residual	4822,166	148	32,582		
	Total	4997,173	149			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	124,737	9,382		13,296	,000
	Kepuasan Kerja Guru (X2)	,194	,084	,887		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Regression X1 X2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,701 ^a	,640	,627	5,71205	1,513

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	200,926	2	100,463	336,079	,000 ^b
	Residual	4796,248	147	32,628		
	Total	4997,173	149			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	132,023	12,448		10,606	,000
	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	,067	,076	,073	,891	,000
	Kepuasan Kerja Guru (X2)	,204	,085	,197	2,417	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	144,1723	149,6937	146,4533	1,16125	150
Residual	-14,28680	14,59866	,00000	5,67359	150
Std. Predicted Value	-1,964	2,790	,000	1,000	150
Std. Residual	-2,501	2,556	,000	,993	150

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,619	,613	5,54988

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,301	1	89,301	210,899	,000 ^b
	Residual	4558,573	148	30,801		
	Total	4647,873	149			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (X2)

b. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	96,370	9,140		10,544	,000
	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	,124	,073	,739	1,703	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Guru (X2)

Regression X1 Terhadap X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,619	,613	6,20157

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,504	1	111,504	210,899	,000 ^b
	Residual	5691,996	148	38,459		
	Total	5803,500	149			

a. Dependent Variable: Supervisi Kepala Sekolah (X1)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Guru (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	107,966	10,193		10,592	,000
	Kepuasan Kerja Guru (X2)	,155	,091	,739	1,703	,000

a. Dependent Variable: Supervisi Kepala Sekolah (X1)