

KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP UNJUK KERJA GURU DI GUGUS PANTAI KARTINI UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN MOJOLABAN (TINJAUAN ASPEK KETELADANAN PIMPINAN DAN KETRAMPILAN PEMANFAATAN MEDIA)

Emi Sugiati

SMP Negeri I Mojolaban, Sukoharjo

Abstract: This research aims to describe : 1) the contribution of leader exemplary and learning media model through indirect satisfied concerning the characteristic of the teacher performance, 2) The contribution of leader exemplary and the satisfied learning media model, 3) the satisfied of the teacher performance. The result is expected to gave information to the headmaster, so its can become reconciliation to increase the school work and for the teacher they can get a feet-back about the increase of the work. This quantitative research has used inquiry method that proved valid and reliable and documentations method a means of principal data collecting, and to test direct and indirect contribution between keteladanan leadership, study media, satisfaction and performance teacher at coast cluster Kartini UPT district Mojolaban education official use stripe analysis method (path Analysis). population in these watchfulness teachers coast cluster Pantai Kartini UPT district education official Mojolaban as much as 141 person, with sample as much as 106 person. The result show that : 1) The leader exemplary and learning media give direct contribution for the teacher performance, 2) The leader exemplary and learning media give direct significant to the satisfied, 3) The satisfied give direct contribution and significant for the performance of the teacher in coast cluster Pantai Kartini Education Official UPTD Mojolaban sub district.

Keywords: exemplary, learning media, satisfied, performance

Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi dan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia. Melalui peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia salah satu cara diantaranya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hanya sekolah yang bermutu yang menjadi pilihan masyarakat yang ingin maju. Guru memegang peranan strategis dalam membentuk watak generasi bangsa. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peran guru menurut masyarakat Indonesia tetap dominan, meskipun teknologi yang dipakai dalam pembelajaran berkembang pesat.

Abad 21 guru tidak lagi tampil sebagai pengajar (*teacher*) melainkan sebagai pela-

tih, konselor, manajer belajar, partisipan, pemimpin dan pelajar. Guru yang terus menerus tumbuh dan berkembang secara profesional, akan mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang dinamis. Mereka mampu memainkan peran sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.

Beberapa hasil penelitian yang terkait, sebagai dasar penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut.

Li, Lu, Cao, Zhu, Ye, Zhang and Liu (2012), *Job Satisfaction and Intention to Leave: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Shanghai of China*, tentang kepuasan kerja. Melalui metode survey 50,2 % perawat tidak puas dan 40,4 % perawat memiliki niat untuk meninggalkan tempat pekerjaan. Kesimpulan penelitiannya bahwa kepuasan

kerja: fasilitas kerja, imbalan ekstrinsik, interaksi, pujian/pengalaman dan kontrol/tanggung jawab faktor yang signifikan berkontribusi terhadap unjuk kerja perawat, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh terhadap unjuk kerja.

Heidi (2010), *Effective, exemplary, extraordinary? Towards an Understanding of Extraordinary Outdoor Leadership*, berkaitan dengan kepemimpinan luar biasa. Penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang luar biasa, memiliki ketrampilan dan kemampuan yang diakui bawahannya sebagai pemimpin yang terbaik. Sehingga muncul kepuasan dari diri bawahannya.

Oyewobi, Suleiman & Abu Jamil (2012), *Job Satisfaction and Job Commitment: A Study Of Quantity Surveyors In Nigerian Public Service*, tentang kepuasan kerja dan komitmen kerja. Penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan memberi kontribusi terhadap kuantitas kerja surveyor yang bekerja disektor publik. Penelitian merekomendasikan bahwa dalam perkembangan karir dan pengembangan profesional seperti harus didorong untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penelitian Levacic (2009), *Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal Agent Theory*, yang berkaitan dengan unjuk kerja, melalui metode kuantitatif menyimpulkan bahwa faktor pembayaran berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Meningkatnya insentif meningkatkan kinerja guru dan memberi dampak pada peningkatan prestasi siswa.

Selin hasil penelitian di atas, berdasarkan hasil pengamatan penulis, diabad 21 keinginan guru sebagai pembelajar masih relative rendah; sehingga mengakibatkan miskinnya strategi dan model-model pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna. Hasil uji kompetensi awal dinyatakan bahwa kualitas guru masih rendah, untuk Jawa Tengah rata-rata nilai 45,2 (Kompas, 17 Maret

2012). Ini salah satu bukti bahwa guru kurang meningkatkan diri. Demikian juga hasil Uji Kompetensi Guru bersertifikasi yang dinyatakan mayoritas masih dibawah standar nilai 7,0. Untuk Jawa Tengah nilai Uji Kompetensi Guru sampai dengan 13 Agustus 2012 rata-rata 44,75 (Data Hasil Nilai UKG Online). Artinya unjuk kerja guru belum dapat memenuhi harapan dari tujuan pendidikan.

Adanya unjuk kerja guru yang dikatakan belum profesional, bisa jadi kurang puas atas bimbingan dan keteladanan pimpinan ketika menjalankan tugas sehari-sehari. Ketidakpuasan guru karena kecilnya alokasi anggaran kelengkapan media pembelajaran mengakibatkan kurang luasnya gerak guru menyediakan media pembelajaran, sehingga proses pembelajaran kurang berkesan.

Mencermati peran strategis guru dengan fakta yang telah diuraikan di atas, diharapkan guru atas kesadarannya mau meningkatkan kompetensinya mampu menyajikan pembelajaran yang bermutu. Arcaro, (2007: 8) mutu mempersyaratkan komitmen pada keunggulan, dedikasi kepemimpinan dan keinginan untuk berubah.

Keteladanan pimpinan memberi kontribusi terhadap kepuasan guru, karena pimpinan sebagai atasan langsung bertanggungjawab atas kinerja yang dipimpinya. Kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki peluang besar untuk mendorong atau menghambat inovasi guru dalam pembelajaran. Keteladanan yang diterapkan pada kompetensinya, yakni pada dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial diharapkan dapat mempengaruhi kepuasan guru sehingga berdampak pada peningkatan unjuk kerjanya.

Tersedianya media pembelajaran yang memadai dan ketrampilan dalam penggunaannya, akan memberi kemudahan bagi

guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Lengkapnya media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, dan peningkatan kemampuan guru menggunakan media pembelajaran, memberi kepuasan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Unjuk kerja pada hakikatnya adalah proses cara kerja yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi untuk menghasilkan tujuan tertentu. Unjuk kerja guru mengandung unsur proses kerja guru sesuai dengan kompetensinya. Dalam konteksnya, Mahsunah (2012: 27-29) menyatakan unjuk kerja guru merupakan refleksi dari 4 kompetensi guru itu sendiri, seperti a) kompetensi paedagogik (mengetahui karakteristik peserta didik yang berimplikasi pada penguasaan prinsip-prinsip pembelajaran, mengembangkan kurikulum, mengoptimalkan potensi siswa, dan melakukan evaluasi pembelajaran dan program tindak lanjut); b) Kompetensi kepribadian (menghargai peserta didik, berperilaku yang dapat diteladani, menunjukkan tanggungjawab dan etos kerja yang tinggi); c) Kompetensi sosial (bersikap inklusif dan obyektif dalam melaksanakan pembelajaran, mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam pembelajaran); d) Kompetensi Profesional (menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir, menguasai materi keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, melakukan tindakan reflektif, Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dan mengembangkan diri)

Dari empat kompetensi di atas yang diaplikasikan dalam proses pembelajaran, secara logis dapat dijadikan tolok ukur unjuk kerja guru. Dengan demikian dapat ditegaskan sebagai indikator untuk mengukur unjuk kerja guru adalah cara kerja guru dalam proses pembelajaran yang merupakan aplikasi kompetensi guru, sebagaimana yang

tertuang pada aspek-aspek unjuk kerja guru di atas.

Faktor lain yang terkait dengan variabel penduga kepuasan kerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Seorang guru yang bergabung dalam suatu sekolah mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang menyatu dalam membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat mengajarnya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan memandang pekerjaan mereka. Newstrom (Nur: 2011: 2), *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*. Herzberg (Sopiatin, 2010: 35), kepuasan dalam bekerja sebagai faktor motivator (faktor internal) dan ketidakpuasan sebagai faktor *hygiene* (faktor eksternal). Tiffin (Hendry, 2010: 1), kepuasan kerja berhubungan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan guru adalah sikap guru yang menyenangkan terhadap kegiatan proses pembelajaran, karena adanya kesesuaian antara harapan dibanding dengan kenyataan yang dihasilkan.

Aditya dan Hardiyati (2009: 13), memerinci sembilan aspek kepuasan kerja guru, yaitu : 1) Pengawasan (*supervision*). Ketidakpuasan seorang guru meningkat ketika bekerja dibawah ketidakmampuan, ketidakefisienan, ketidakacuhan dari kepala sekolah; 2) Rekan kerja (*colleagues*). Adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah mendukung kepuasan guru terhadap pekerjaan mereka; 3) Kondisi kerja (*work contition*). Ketika seseorang bekerja dalam lingkungan yang sehat, maka akan

menghasilkan rasa nyaman ketika bekerja; 4) Imbalan (*pay*). Pendapatan yang memadai dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja guru; 5) Tanggung jawab (*responsibility*). Keinginan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan membantu siswa belajar merupakan kesempatan berpartisipasi untuk membuat keputusan; 6) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*). Pekerjaan mengajar atau tugas yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai kompetensi yang dimiliki; 7) Kenaikan jabatan (*advancement*). Adanya perubahan dalam status atau posisi mempengaruhi peningkatan pendapatan; 8) Keamanan (*security*). Keamanan kerja: kebijakan sekolah tentang masa jabatan, senioritas, pemecatan jabatan, dan pensiun. Keamanan masa tua dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru; 9) Penghargaan (*recognition*). Penghargaan dari supervisor, rekan kerja, siswa dan orang tua dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Pengukuran terhadap kepuasan guru ternyata sangat bervariasi, adapun untuk mengukur kepuasan guru dalam penelitian ini merujuk pendapat Lester yang telah dikemukakan pada aspek-aspek kepuasan guru di atas.

Di samping kepuasan kerja guru, factor lain yang diduga ikut memberikan kontribusi terhadap unjuk kerja guru adalah Keteladanan Pimpinan. Hadirnya pimpinan yang pantas diteladani akan memberi motivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja dengan kesadaran dalam dirinya. Keteladanan artinya hal yang dapat ditiru atau dicontoh. Keteladanan pimpinan adalah pimpinan yang dapat ditiru atau dicontoh.

Shihab (2002: 378) menafsirkan, imam adalah pemimpin atau teladan. Pemimpin atau teladan yang dimaksud baik didalam kedudukannya maupun bukan. Sehingga kepemimpinan dan keteladanan harus berdasarkan keimanan dan ketaqwaan, pengetahuan dan keberhasilan dalam aneka ujian. Karena itu kepemimpinan atau keteladanan tidak akan ada pada orang-orang yang zalim,

yakni berlaku aniaya. Agustian (2007: 139), keteladanan bisa diambil dari sifat malaikat yakni kepercayaan yang dimilikinya, loyalitas dan integritasnya yang sangat mengagumkan.

Nabi Muhammad SAW (Moeljono, 2009: 58) adalah pemimpin yang meneladani atau *walk the talk*. Apa yang diucapkan beliau, dilaksanakan dengan konsisten dan tanpa kompromi. Konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara (Moeljono, 2009: 92), *Ing ngarso sung tulodho, ing madyo mangun karsa, tut wuri handayani*. Pertama *ing ngarso sung tulodho*. *Ngarso* artinya di depan *tulodho* artinya contoh. Seorang pemimpin seyogyanya memberi contoh yang baik, jika ingin berhasil harus mampu menyeimbangkan di dalam membentuk, memelihara, dan menjaga kehendak antara atasan dan bawahan, dan harus mampu mengasuh bawahan dengan baik dan memberikan rasa aman.

Sebagai pimpinan dalam menjalankan tugasnya harus memiliki *competency*, *personality*, dan *religiosity* (Barizi dan Idris, 2011: 69). Dengan demikian aspek-aspek keteladanan pimpinan meliputi *competency* yakni kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, ketrampilan dan metodologi. Secara *personality* pimpinan memiliki kemampuan dalam menjaga integritas, komitmen dan dedikasi. Sedangkan dalam *religiosity*, pimpinan memiliki pengetahuan, kecakapan dan pengamalan dibidang keagamaannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pimpinan yang memiliki *competency*, *personality* dan *religionary* akan mampu menjadi model dan mampu mengembangkan keteladanan dihadapan guru dan karyawan disekolahnya. Dampak yang diharapkan dapat memberi motivasi pada semua komunitas sekolah untuk menjadi teladan bagi siswanya.

Mengembangkan keteladanan tidak ubahnya membangun budaya, watak dan kepribadian. Pada awalnya tentu terasa sulit,

banyak kendala yang dihadapi, oleh karenanya diperlukan perjuangan atau jihad. Namun apabila telah dirasakan manfaatnya, justru akan menjadi sebuah kebutuhan.

untuk mengukur indikator keteladanan pimpinan pada penelitian ini akan bertolak dari perilaku pimpinan ketika melakukan kegiatan menurut kompetensinya. Kompetensi kepala sekolah yang telah dirumuskan oleh Departemen Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut (Jahidin, 2012: 18-19): 1) Kompetensi kepribadian (berakhlak mulia, memiliki integritas, memiliki keinginan mengembangkan diri, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok, mengendalikan diri dalam menghadapi masalah; 2) Kompetensi manajerial (menyusun perencanaan sekolah, mengembangkan sekolah, mendayagunakan sumber daya sekolah, mengelola pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, mengelola sarana prasarana sekolah, mengelola keuangan sekolah secara akuntabel, transparan, dan efisien, memanfaatkan kemajuan teknologi, melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan secara tepat; 3) Kompetensi kewirausahaan (inovasi bagi pengembangan sekolah, pantang menyerah terhadap kendala yang dihadapi, memiliki motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas pokok. 4) Kompetensi supervisi (merancang program supervisi, melaksanakan supervisi, menindaklanjuti hasil supervisi; 5) Kompetensi sosial. (bekerjasama dengan pihak lain yang terkait, berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain).

Dalam prosesnya, guru ditantang untuk terampil memanfaatkan media pembelajaran. Media merupakan bentuk jamak dari *medium* yang berarti perantara atau pengantar. Media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim ke penerima pesan. Menurut Aqib (2010: 58), media pengajaran diarti-

kan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (*message*), merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemauan siswa sehingga dapat mendorong proses belajar. Sanaky (2011: 3), media pembelajaran adalah sebuah alat yang berfungsi dan digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan pembelajaran. Susilana dan Riyana (2009: 7), menyimpulkan bahwa media pembelajaran merupakan wadah dari pesan. Indriana (2011: 6), media adalah segala bentuk dan saluran yang dapat digunakan dalam suatu proses penyajian informasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan sehingga pikiran, perasaan, minat, perhatian siswa dapat terangsang sedemikian rupa dan terjadilah proses belajar.

Tujuan media pembelajaran sebagai alat bantu untuk mempermudah proses pembelajaran, meningkatkan efisiensi dan membantu konsentrasi siswa pada proses pembelajaran. Melalui media yang relevan pembelajaran lebih jelas maknanya sehingga mudah dipahami serta memungkinkan siswa menguasai tujuan pembelajaran. Penggunaan media pembelajaran akan mendorong aktifitas siswa untuk mengamati, melakukan dan mendemonstrasikan, yang mengakibatkan siswa tidak bosan untuk belajar.

Fungsi media dalam pembelajaran tidak hanya sekedar alat bantu guru, melainkan sebagai pembawa informasi atau pesan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Sehingga dapat dikatakan bahwa media pembelajaran merupakan salah satu alat komunikasi dalam proses pembelajaran, karena terdapat proses penyampaian pesan.

Mengingat betapa besarnya kontribusi media terhadap pesan pembelajaran, maka dalam memilih media perlu memperhatikan aspek-aspek ketepatan media pembelajaran yang digunakan. Dalimunthe (2011: 1) men-

gatakan bahwa aspek-aspek yang diperhatikan dalam memilih media pembelajaran adalah: a) tujuan pembelajaran; b) metode pembelajaran; c) jumlah peserta didik; d) karakteristik peserta didik; e) waktu yang tersedia untuk pembelajaran; f) biaya yang digunakan untuk media pembelajaran; g) kemampuan pengajar menggunakan media pembelajaran; h) tempat berlangsungnya pembelajaran.

Bertolak pada kajian teori tersebut, dapat dipetik benang merah yang menjelaskan adanya Kontribusi Keteladanan Pimpinan dan Media Pembelajaran Terhadap Unjuk Kerja Guru secara tidak langsung melalui Kepuasan.

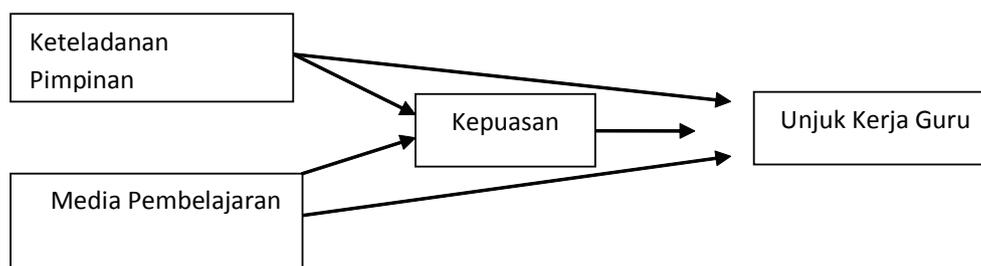
Kepuasan guru adalah respon guru berupa perilaku yang ditampilkan sebagai hasil persepsi yang dapat mempengaruhi kegiatan proses pembelajaran. Hal ini terjadi karena ada kesesuaian antara harapan dibandingkan dengan kenyataan yang diharapkan. Sikap yang menyenangkan ini dapat didukung adanya perhatian dari pimpinan atas unjuk kerjanya. Adanya hubungan baik dengan rekan kerja dapat digunakan untuk berkolaborasi atas unjuk kerjanya. Kondisi kerja yang nyaman mendukung pula perasaannya saat melakukan unjuk kerja. Begitu juga adanya imbalan yang memadai menambah semangat unjuk kerjanya. Guru juga akan merasa puas ketika mampu menunjukkan unjuk kerja yang inovatif karena diberi kesempatan dan mendapat kepercayaan betapa baiknya ia mengajar sehingga siswa merasa senang apabila diajar guru tersebut.

Adanya kepuasan guru atas tersedianya media pembelajaran yang memadai memberi semangat guru akan unjuk kerjanya pada proses pembelajaran yang didasari penguasaan bahan yang diajarkan, mengelola program belajar mengajar, menggunakan media dan sumber belajar yang sesuai, menilai prestasi siswa dan memanfaatkan fungsi program bimbingan penyuluhan. Kemampuannya mengenal karakteristik siswa, mengoptimalkan potensi siswa, mempermudah menentukan strategi pembelajaran.

Di dalam unjuk kerjanya, guru yang puas akan keteladanan pimpinan dan terpenuhinya media pembelajaran akan menampilkan cara kerja yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan. Melalui pembelajaran yang menyenangkan dengan sendirinya siswa akan tertarik dan memperhatikan kemudian tumbuh kemauan untuk mempelajarinya. Dari unjuk kerja guru yang menyenangkan siswa termotivasi untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki secara optimal, sehingga merasa mudah mencapai ketuntasan minimal yang telah ditetapkan. Dari uraian di atas dapat diindikasikan bahwa keteladanan pimpinan, dan media pembelajaran memberi kontribusi pada unjuk kerja guru melalui kepuasan.

Dalam penelitian ini menempatkan kepuasan dan unjuk kerja guru sebagai variabel dependen, dimana keteladanan pimpinan, media pembelajaran sebagai variabel independen.

Diagram tentang kontribusi antar variabel di atas, adalah:



Gambar.1. Diagram Kontribusi Keteladanan Pimpinan dan Media Pembelajaran terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Unjuk Kerja Guru

Berdasarkan deskripsi teoritis kerangka berfikir yang diuraikan di atas, penulis mengajukan beberapa hipotesis, yang secara simultan yaitu:

Ada kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap unjuk kerja guru bersifat tidak langsung melalui kepuasan.

Metode

Jenis penelitian ini dengan merujuk pendapat Sugiyono (2012: 12), menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif karena menggunakan data yang tidak mengalami perlakuan khusus dalam pengumpulan data (bersifat alamiah, bukan buatan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi keteladanan pimpinan, media pembelajaran terhadap kepuasan dan dampaknya pada Unjuk Kerja guru di Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban.

Tempat pelaksanaan Penelitian ini adalah di Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban yang berdasarkan pengamatan peneliti melalui dokumen, wawancara dan observasi mencerminkan karakteristik untuk dijadikan tolok ukur tentang kontribusi keteladanan pimpinan, media pembelajaran terhadap kepuasan dan dampaknya pada unjuk kerja guru. Penelitian dilakukan selama 9 bulan sejak maret tahun 2013

Sebagai Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Sekolah Dasar Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban yang berjumlah 144 orang, yang dengan rumus *Slovin* (Sutama, 2011: 101), ditemukan sampel sebanyak 106 orang guru. Adapun metode *probability sampling* sengaja dipilih dalam penelitian ini, karena sifat populasinya cenderung homogen.

Pengumpulan data dilakukan den-

gan metode angket tertutup (4 opsi) yang telah dilakukan kelayakan uji dalam bentuk validitas dan reliabilitas, dokumentasi dan wawancara. Angket yang berisi instrumen penelitian dan memngungkap variabel penelitian diberikan kepada subyek penelitian yang terpilih sebagai sampel penelitian, sedangkan dokumentasi dan wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah sekolah dan jumlah guru Sekolah Dasar di Gugus Pantai Kartini UPT Pendidikan Kecamatan Mojolaban.

Uji asumsi yang mengawali penenerapan teknik analisis Jalur, telah dinyatakan memenuhi persyaratan atau BLUE (*Best, Linier, Unbiased, and Estimator*). Adapun asumsi dimaksud meliputi Normalitas sebaran data, Uji Multikolinieritas, uji Otokorelasi, dan Uji Heteroskedastistas

Hasil dan Pembahasan

Diskripsi Data

Analisis diskripsi data tentang keteladanan pimpinan, media pembelajaran, kepuasan dan unjuk kerja pada 106 guru se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban adalah sebagai berikut:

1. Keteladanan Pimpinan

Diskripsi tentang keteladanan pimpinan Kepala Sekolah Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban. Diperoleh melalui prosedur frekwensi dalam program SPSS 16.00 *for windows* yang dilakukan 106 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data diketahui bahwa nilai rerata = 89,16; median = 92; modus = 100; standar deviasi = 9,266; variance = 85,85; range = 43; terendah = 57 dan tertinggi = 100.

keteladanan pimpinan Kepala Sekolah Se-Gugus Pantai Kartini Kecamatan Mojolaban dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel .1
Distribusi Keteladanan Pimpinan

Batas Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase(%)
25 – 50	Kurang	0	0 %
51 – 75	Cukup	12	11,3 %
76 – 100	Baik	94	88,7 %
	Jumlah	106	100 %

Sumber: data primer diolah, lampiran 6

Berdasarkan distribusi frekwensi di atas, keteladanan pimpinan Kepala Sekolah Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban dalam kategori baik. Hal ini disebabkan nilai rata-rata jawaban responden adalah 94 yang berada pada interval 76 – 100; sehingga menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban termasuk dalam kategori baik.

2. Media Pembelajaran

Diskripsi tentang media pembelajaran

di Sekolah Dasar Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban. Diperoleh melalui prosedur frekwensi dalam program SPSS 16.00 *for windows* yang dilakukan 106 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data diketahui bahwa nilai rerata = 43,75; median = 44; modus = 44; standar deviasi = 9,620; variance = 43,825; range = 33; terendah = 19 dan tertinggi = 52.

Kualitas media pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Gugus Pantai Kartini Kecamatan Mojolaban dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Distribusi Media Pembelajaran

Batas Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
13 – 26	Kurang	1	1 %
27 – 39	Cukup	24	22,6 %
40 – 52	Baik	81	76,4 %
	Jumlah	106	100 %

Sumber: data primer diolah, lampiran 6

Berdasarkan distribusi frekwensi di atas, media pembelajaran di Sekolah Dasar Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban dalam kategori baik. Hal ini disebabkan nilai rata-rata jawa-

ban responden adalah 81 yang berada pada interval 40 – 52; sehingga menunjukkan bahwa media pembelajaran Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban termasuk dalam kategori baik.

3. Kepuasan

Diskripsi tentang kepuasan guru Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban. Diperoleh melalui prosedur frekwensi dalam program SPSS 16.00 *for windows* yang dilakukan 106 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data

diketahui bahwa nilai rerata = 62,82; median = 64,5; modus = 67; standar deviasi = 7,379; variance = 54,453; range = 39; terendah = 33 dan tertinggi = 72.

Tingkat kepuasan guru Se-Gugus Pantai Kartini Kecamatan Mojolaban dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Distribusi Kepuasan

Batas Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 36	Kurang	1	1 %
37 – 54	Cukup	14	13,2 %
55 – 72	Baik	91	85,8 %
	Jumlah	106	100 %

Sumber: data primer diolah, lampiran 6

Berdasarkan distribusi frekwensi di atas, kepuasan guru Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban dalam kategori baik. Hal ini disebabkan nilai rata-rata jawaban responden adalah 91 yang berada pada interval 55 – 72.

4. Unjuk Kerja Guru

Diskripsi tentang unjuk kerja guru Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan

Kecamatan Mojolaban. Diperoleh melalui prosedur frekwensi dalam program SPSS 16.00 *for windows* yang dilakukan 106 guru sebagai responden. Hasil perhitungan data diketahui bahwa nilai rerata = 61,21; median = 63; modus = 68; standar deviasi = 7,37; variance = 54,318; range = 28; terendah = 44 dan tertinggi = 72.

Tingkat unjuk kerja guru Se-Gugus Pantai Kartini Kecamatan Mojolaban dapat dibuat tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Distribusi Unjuk Kerja Guru

Batas Skor	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 36	Kurang	0	0 %
37 – 54	Cukup	19	17,9 %
55 – 72	Baik	87	82,1 %
	Jumlah	106	100 %

Sumber: data primer diolah, lampiran 6

Berdasarkan distribusi frekwensi di atas, unjuk kerja guru Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban dalam kategori baik. Hal ini disebabkan nilai rata-rata jawaban responden adalah 87 yang berada pada interval 55 – 72; sehingga menunjukkan bahwa unjuk kerja guru Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban termasuk dalam kategori baik.

Hasil Analisis Data

a. Persamaan Struktural

1) Analisis Jalur Model-1

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis dengan tehnik analisis jalur/analisis *path*. Adapun ringkasan hasil analisis jalur/analisis *path* model-1 yang dilakukan dengan alat bantu program *SPSS 16.0 for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Rangkuman Hasil Uji Analisis Jalur Model -1

Model Regresi	Koefisien	Koefisien Jalur (P)	t	Sig.	R ²	F	Sig.
Konstanta	9,264						
Ket.Pimp.	0,195	0,245	2,257	0,026	0,604	51,805	0,000
Media Pemb	0,260	0,233	2,338	0,021			
Kepuasan	0,369	0,370	3,450	0,001			

Sumber: data primer diolah.

Berdasarkan Tabel 4.9. diperoleh persamaan struktural sebagai berikut: $Y_2 =$

$$0,245X_1 + 0,233X_2 + 3,450Y_1 + 0,396.$$

2) Analisis Jalur Model-2

Ringkasan hasil analisis jalur/analisis *path* model-2 yang dilakukan dengan alat bantu program *SPSS 16.0 for windows* sebagai berikut:

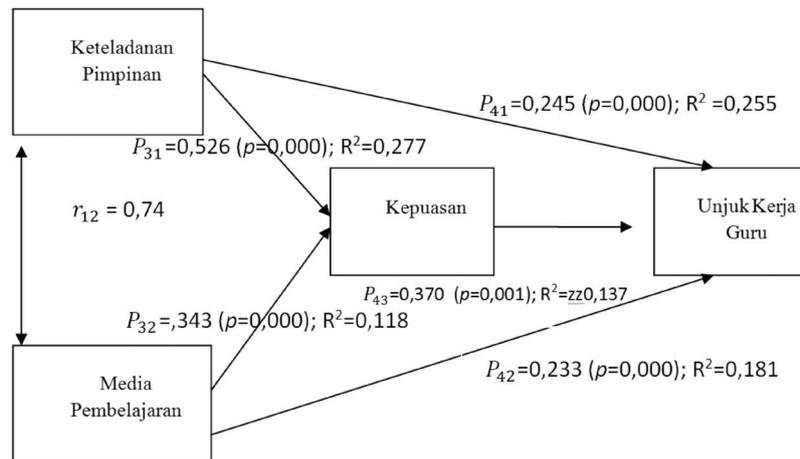
Tabel 6
Rangkuman Hasil Uji Analisis Jalur Model - 2

Model Regresi	Koefisien	Koefisien Jalur (P)	t	Sig.	R ²	F	Sig.
Konstanta	8,733						
Ket. Pimp.	0,419	0,526	6,166	0,000	0,662	100,845	0,000
Media Pemb	0,383	0,343	4,028	0,000			

Sumber: data primer diolah, lampiran 11

Berdasarkan Tabel 4.10. diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,526X_1 + 0,343X_2 + 0,338.$$



c. Koefisien Regresi untuk Struktur yang telah dirumuskan

Pengaruh keteladanan pimpinan dan media pembelajaran secara simultan terhadap unjuk kerja guru melalui kepuasan. Berdasarkan Tabel 4.9. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y_2 = 9,264 + 0,195X_1 + 0,260X_2 + 0,369Y_1$. Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

$a = 9,264$, menyatakan jika keteladanan pimpinan, media pembelajaran dan kepuasan tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai rata-rata unjuk kerja guru sebesar 9,264.

$b_1 = 0,195$, menyatakan bahwa jika keteladanan pimpinan bertambah sebesar 1 poin, maka unjuk kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,195. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai media pembelajaran dan kepuasan.

$b_2 = 0,260$, menyatakan bahwa jika penambahan media pembelajaran sebesar 1 poin, maka unjuk kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,260. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai keteladanan pimpinan dan kepuasan.

$b = 0,369$, menyatakan bahwa jika

b. Koefisien Jalur pada Koefisien Regresi Diagram Jalur Model-1

Hasil analisis pada model-1, tampak pada gambar berikut:

penambahan kepuasan sebesar 1 poin, maka unjuk kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,369. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai keteladanan pimpinan dan media pembelajaran.

Pengaruh keteladanan pimpinan dan media pembelajaran secara simultan terhadap kepuasan. Berdasarkan Tabel 4.10. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y_1 = 8,733 + 0,419X_1 + 0,383X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

$a = 8,733$, menyatakan bahwa jika keteladanan pimpinan dan media pembelajaran tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai rata-rata kepuasan sebesar 8,733.

$b_1 = 0,419$, menyatakan bahwa jika keteladanan pimpinan bertambah sebesar 1 poin, maka kepuasan akan mengalami peningkatan sebesar 0,419. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai media pembelajaran.

$b_2 = 0,383$, menyatakan bahwa jika penambahan media pembelajaran sebesar 1 poin, maka kepuasan akan mengalami peningkatan sebesar 0,383. Dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai keteladanan pimpinan.

d. Koefisien Jalur Secara Simultan.

Tabel 7
Koefisien Jalur

No.	Hubungan antar Variabel	Koefisien Jalur (P)	Prob. (p)	Keterangan
1.	Keteladanan Pimpinan dengan Kepuasan	0,526	0,000	Signifikan
2.	Media Pembelajaran dengan Kepuasan	0,343	0,000	Signifikan
3.	Keteladanan Pimpinan dengan Unjuk Kerja Guru	0,245	0,026	Signifikan
4.	Media Pembelajaran dengan Unjuk Kerja Guru	0,233	0,021	Signifikan
5.	Kepuasan dengan Unjuk Kerja Guru	0,370	0,001	Signifikan

e. Pola Hubungan

Pola hubungan antara keteladanan pimpinan dengan unjuk kerja guru memiliki pola hubungan langsung, yaitu $DE = 0,254 > IE = 0,1946$.

Pola hubungan antara media pembelajaran dengan unjuk kerja guru memiliki pola hubungan langsung, yaitu $DE = 0,233 > IE = 0,1269$.

Pola hubungan antara keteladanan pimpinan dengan kepuasan, memiliki pola hubungan langsung yang signifikan, yaitu $DE=0,526$ ($p=0,000$).

Pola hubungan antara media pembelajaran dengan kepuasan, memiliki pola hubungan langsung yang signifikan, yaitu $DE=0,343$ ($p=0,000$).

Pola hubungan antara kepuasan dengan unjuk kerja guru, memiliki pola hubungan langsung yang signifikan, yaitu $DE=0,370$ ($p=0,000$).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis diatas menunjukkan bahwa H_0 ditolak sehingga hipotesis berbunyi “ada kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap unjuk kerja guru yang bersifat langsung”. Dari hasil analisis atau uji tersebut

memiliki arti, bahwa variabel keteladanan pimpinan dan media pembelajaran memiliki pola hubungan langsung dengan variabel unjuk kerja guru.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa ada kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap unjuk kerja guru yang bersifat langsung, karena hubungan keteladanan pimpinan dengan unjuk kerja guru dinyatakan memiliki pola hubungan langsung dan hubungan media pembelajaran dengan unjuk kerja guru juga dinyatakan memiliki pola hubungan langsung. Berdasarkan kesimpulan hipotesis tersebut dapat dikatakan bahwa variabel keteladanan pimpinan dan media pembelajaran memiliki pola hubungan langsung dengan variabel unjuk kerja guru.

Hasil analisis penelitian atas hipotesis pertama dapat disamakan dengan penelitian Hanaysha, Hilman and Warokka (2011), penelitiannya secara khusus menemukan hubungan yang signifikan antara lima dimensi kualitas pelayanan, diantaranya (tangibility, reliability,

responsiveness, assurance, dan empathy) dengan kepuasan mahasiswa khususnya dan kinerja (unjuk kerja) pada umumnya. Dan Li, Lu, Cao, Zhu, Ye, Zhang, Liu (2012), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja: imbalan ekstrinsik, interaksi, pujian/pengalaman dan kontrol/tanggung jawab faktor yang signifikan berkontribusi terhadap niat perawat meninggalkan pekerjaan atau dengan kata lain akan berpengaruh terhadap unjuk kerja. Penelitian Clark (1983), kesimpulan penelitiannya bahwa praktik belajar menggunakan perilaku dan media berkontribusi terhadap peningkatan situasi belajar. Artinya ada kesamaan dengan hasil penelitian yang diperoleh saat ini, yang menunjukkan bahwa unjuk kerja guru dapat dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dan media pembelajaran.

Hasil uji analisis kedua terbukti bahwa ada kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap kepuasan, hasil penelitian diperoleh berdasarkan uji analisis regresi, dengan menunjukkan hasil yang signifikan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi dari kombinasi variabel keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap kepuasan. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa kecenderungan peningkatan kombinasi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran akan diikuti peningkatan kepuasan, sebaliknya jika terdapat kecenderungan penurunan kombinasi variabel keteladanan pimpinan dan media pembelajaran akan diikuti penurunan akan kepuasan. Dengan besarnya nilai koefisien determinasi 0,662, arti dari koefisien ini adalah bahwa kontribusi yang diberikan oleh kombinasi variabel keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap kepuasan adalah sebesar 66,2%.

Hasil analisis penelitian pada hipotesis kedua dapat disamakan dengan penelitian Heidi (2010), kesimpulan penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memiliki ketrampilan dan kemampuan se-

bagai pemimpin mempengaruhi kepuasan bawahannya. Dan penelitian Clark (1983), menyimpulkan bahwa praktik belajar menggunakan perilaku dan media meningkatkan situasi belajar (memberi kepuasan guru). Sehingga dari kedua peneliti di atas sedikit banyak memberikan anggapan bahwa meningkatkan keteladanan pimpinan dan media pembelajaran akan diikuti peningkatan kepuasan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang diperoleh saat ini, bahwa adanya kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap kepuasan guru di Sekolah Dasar Se-Gugus Pantai Kartini UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Mojolaban.

Hasil uji analisis ketiga menunjukkan bahwa ada kontribusi yang signifikan kepuasan terhadap unjuk kerja guru. Hasil penelitian ini diperoleh dari hasil analisis regresi uji t, yang menunjukkan bahwa memiliki tingkat signifikansi. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap unjuk kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis di atas memiliki kesamaan dengan hasil penelitian Chen (2007), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada naik turunnya gairah kerja, yang diantaranya meliputi: a) Secara umum guru merasa tidak puas dengan standar dalam pendidikan, kualitas pelajar, kepemimpinan dan administrasi, kemampuan kerja, kondisi pekerjaan, gaji dan kesejahteraan dan tekanan kerja; b) Kepuasan kerja dan kepuasan sistem pendidikan, pendapatan dan kesejahteraan, kepemimpinan dan administrasi, lingkungan serta kondisi kerja berkontribusi kuat terhadap kinerja guru. Penelitian Levacic (2009), melalui metode kuantitatif menyimpulkan bahwa faktor pembayaran berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Meningkatnya insentif meningkatkan kinerja guru dan memberi dampak peningkatan mutu. Oyewobi, Suleiman and Jamil (2012), penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan memberi kon-

tribusi terhadap kuantitas kerja surveyor yang bekerja disektor publik.

Simpulan dan Saran

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Ada kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap unjuk kerja guru yang bersifat langsung. Hubungan keteladanan pimpinan dengan unjuk kerja guru bersifat langsung tanpa melalui kepuasan dan hubungan media pembelajaran dengan unjuk kerja guru juga bersifat langsung tanpa melalui kepuasan.

Ada kontribusi keteladanan pimpinan dan

media pembelajaran terhadap kepuasan guru.

Ada kontribusi yang signifikan kepuasan terhadap unjuk kerja guru.

Bertolak dari simpulan tersebut dapat dokemkakan saran sebagai berikut:

Bagi kepala sekolah diharapkan untuk selalu menjaga keteladanan seorang pimpinan bagi bawahannya.

Bagi guru diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan dalam memanfaatkan media pembelajaran disetiap proses pembelajaran.

Bagi Dinas terkait diharapkan untuk senantiasa membudayakan keteladanan kepemimpinan kepala sekolah dan memfasilitasi kelengkapan media pembelajaran disetiap sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, R. dan Hadiyati, L. 2011. "Gambaran Kepuasan kerja Guru Sekolah Luar Biasa (SLB)", <http://www.google.co.id/aspek+kepuasan+guru>, Diakses pukul 20.00 tanggal 9 Oktober 2012.
- Agustian, G., A. 2007. *ESQ (Emotional Spiritual Quotient)*, Jakarta: Arga.
- Ascaro, Jerome, S. 2007. *Pendidikan Berbasis Mutu*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barizi, A. dan Idris, M. 2011. *Menjadi Guru Unggul*, Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Dalimunthe, S., D. 2011. Aspek-aspek dalam Media Pembelajaran, <http://dhitapsycho.blogspot.com>. Diakses pukul 16.00 tanggal 5 November 2012.
- Heidi, S. 2010. "Effective, exemplary, extraordinary? Towards an Understanding of Extraordinary Outdoor Leadership". *Publish Your Research In International Journal*, Vol.1.
- Indriana, D. 2011. *Ragam Alat Bantu Media Pengajaran*, Jogjakarta: Diva press.
- Jahidin, 2012. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, <Http://jahidin-jayawinata61.wordpress.co>. Diakses pukul 22.31 tanggal 9 November 2012.
- Kemendiknas, psdmp. 2012. "Data Hasil UKG Online". <http://datapendidik.blogspot.com>. Diakses 20.10 tanggal 13 November 2012.
- Levacic, R. 2009. "Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal Agent Theory". *Oxford Development Studies*. Vol. 37, No.1, London: Bedfrd Way. March 2009.
- Li, Q. 2012. "Understanding Enactivism: A Study of Affordancesand Contraints of Enganging Practicing Teachers As Digital Game Designers". *Journal EducationTechnology Research and Development*, Vol. 60, No. 5, pp 785-806, April 2012.

- Moeljono, D. 2009. *More About Beyond Leadership*, Jakarta: Gramedia.
- Nur, A. 2011. Kepuasan Kerja, anan.nur.blogspot.com. Diakses pukul 10.00 tanggal 11 Oktober 2012.
- Oyewobi, O., L. Suleiman, B. & Jamil, M. A. (2012), "Job Satisfaction And Job Commitment: A Study Of Quantity Surveyors In Nigerian Public Service". *Journal of Business and Management*. Vol 7, NO 5. 2012.
- Shihab, Quraish, M. 2002. *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati.
- Sopiatin, P. 2010. *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*, Cilegon : Galia Indonesia.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.