

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Peran Pengawas terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru PAI

¹Basri, ²Kaharuddin, ³Kamaruddin

^{1,2,3}, Sekolah Tinggi Agama Islam Al Furqan Makassar

Corresponding Author  drbasri21@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis; 1) pengaruh kompetensi, motivasi dan peran pengawas terhadap kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 2) pengaruh kompetensi, motivasi dan peran pengawas terhadap kinerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 4) pengaruh kompetensi, motivasi dan peran pengawas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menemukan bahwa; 1) kompetensi berpengaruh positif (0,275) dan signifikan (t statistik 3,899 > t tabel 1,96) terhadap kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 2) motivasi berpengaruh positif (0,129) dan signifikan (1,986 > 1,96) terhadap kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 3) peran pengawas berpengaruh positif (0,547) dan signifikan (8,323 > 1,96) terhadap kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 4) kompetensi berpengaruh positif (0,201) dan signifikan (2,514 > 1,96) terhadap kinerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 5) motivasi berpengaruh positif (0,092) namun tidak signifikan (1,303 < 1,96) terhadap kinerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 6) peran pengawas berpengaruh positif (0,280) dan signifikan (3,362 > 1,96) terhadap kinerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 7) kepuasan kerja berpengaruh positif (0,388) dan signifikan (3,292 > 1,96) terhadap kinerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 8) kompetensi berpengaruh positif (0,107) dan signifikan (2,343 > 1,96) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 9) motivasi berpengaruh positif (0,051) dan signifikan (2,086 > 1,96) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa; 10) peran pengawas berpengaruh positif (0,212) dan signifikan (4,683 > 1,96) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru PAI pada SMPN di Kabupaten Gowa.

Kata Kunci : *Kompetensi, Motivasi, Peran Pengawas, Kepuasan Kerja dan Kinerja guru*

Journal Homepage https://ojs.staialfurqan.ac.id/alqi_yam

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Al-Furqan Makassar

PENDAHULUAN

Kebijakan pemerintah, melalui UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 7 mengamanatkan bahwa pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai cultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Di samping itu, menurut pasal 20, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban meningkatkan dan

mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

UU No. tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), Pasal 40 dinyatakan bahwa “pendidikan dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas: kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.”

Guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional dengan memiliki dan menguasai keempat kompetensi tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki pendidik itu sungguh sangat ideal sebagaimana tergambar dalam peraturan pemerintah. Karena itu, guru harus selalu belajar dengan tekun di sela-sela menjalankan tugasnya. Menjadi guru profesional bukan pekerjaan yang mudah apalagi di tengah kondisi mutu guru yang sangat buruk. Guru adalah elemen penting dalam pendidikan, karena pentingnya peran dan tanggung jawab guru dalam pembelajaran, maka guru harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.

Konsekuensi logisnya, anggaran pendidikan tahun 2017 alokasinya 20% dari total APBN. Nilainya mencapai Rp 419 triliun. Walau agak ironis, karena sebagian besar anggaran pendidikan tersebut digunakan untuk gaji dan tunjangan guru. Maka wajar, rata-rata tingkat penghasilan guru mengalami lonjakan tiga kali lipat. Sementara alokasi untuk pembangunan maupun renovasi sekolah masih sangat kecil.

Data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 memperlihatkan, pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan komponen penting dalam pendidikan yaitu guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari memadai. Besarnya anggaran pendidikan pun tidak serta merta menjadikan kualitas pendidikan meningkat. Karena kualitas guru masih bermasalah hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, rata-rata nasional hanya 44,5 --jauh di bawah nilai standar 75. Bahkan kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Masih banyak guru yang cara mengajarnya kurang baik, cara mengajar di kelas membosankan. Inilah momentum yang tepat untuk mengkritisi soal kompetensi guru. Patut disepakati, persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidak bisa dijawab dengan cara mengubah kurikulum. Atau, bahkan mengganti menteri atau dirjen. Kualitas pendidikan hanya bisa dijawab oleh kualitas guru. Guru yang profesional, guru yang berkualitas adalah jaminannya. Tanpa perbaikan kualitas guru maka kualitas pendidikan akan tetap tidak memadai.

Guru yang ada saat ini sekitar 3,9 juta masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi. Di sisi lain, seorang guru dalam menjalankan tugasnya harus memiliki standar kompetensi yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Persoalan guru memang tidak sederhana. Walau jangan pula dinyatakan terlalu kompleks. Membahas kompetensi guru, prinsip dasarnya adalah memetakan faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi guru. Dalam konteks ini, setidaknya dapat diduga ada empat penyebab rendahnya kompetensi guru.

Pertama, ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar. Masih banyak guru di sekolah yang mengajar mata pelajaran yang bukan bidang studi yang dipelajarinya. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya guru pada bidang studi tertentu.

Kedua, kualifikasi guru yang belum setara sarjana. Konsekuensinya, standar keilmuan yang dimiliki guru menjadi tidak memadai untuk mengajarkan bidang studi yang menjadi tugasnya. Bahkan tidak sedikit guru yang sarjana, namun tidak berlatar belakang sarjana pendidikan sehingga "bermasalah" dalam aspek pedagogik.

Ketiga, program peningkatan keprofesionalitas berkelanjutan (PKB) guru yang rendah. Masih banyak guru yang "tidak mau" mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. Guru tidak mau menulis, tidak membuat publikasi ilmiah, atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar. Guru merasa hanya cukup mengajar.

Keempat, rekrutmen guru yang tidak efektif. Karena masih banyak calon guru yang direkrut tidak melalui mekanisme yang profesional, tidak mengikuti sistem rekrutmen yang dipersyaratkan. Kondisi ini makin menjadikan kompetensi guru semakin rendah.

Menurut Sadirman (2001:174) istilah kompetensi digunakan dalam dua konteks, yaitu sebagai indikator keterampilan atau perbuatan yang dapat diobservasi, dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif dan afektif dengan tahapan pelaksanaannya.

Surachmad (2001: 9) mengartikan bahwa kompetensi adalah cara mengajar yang mempergunakan teknik yang beraneka ragam. Penggunaannya disertai dengan pengertian yang mendalam dari pihak guru, untuk memperbesar niat belajar siswa dan karenanya akan mempertinggi pula hasil belajar mereka. Sedangkan kompetensi menurut istilah lain, yaitu segenap kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mendidik yang di dalamnya mencakup *ilmu pedagogik* (ilmu mendidik, bagaimana cara mengasuh dan membesarkan seorang anak), *didaktik* (pengetahuan tentang interaksi, belajar mengajar secara umum, persiapan pembelajaran dan bernilai hasil pembelajaran), dan *metodik* (pengetahuan tentang cara mengajarkan suatu bidang pengetahuan kepada anak didik)

Satu hal penting yang dapat mendorong dan mempengaruhi segala tindakan yang dilakukan oleh manusia, yang disebut dengan motivasi. Motivasi memainkan peran penting dalam membangun integritas dan kapabilitas profesi seseorang, juga terkait dengan keadaan dan peran para guru. Motivasi yang tepat akan menjadikan seorang guru inspirator bagi murid-muridnya. Menurut Abraham Maslow dengan teori Hierarchy kebutuhan, ada lima hal atau lima lapisan yang menjadi dasar motivasi bagi setiap orang. Dasar motivasi tersebut juga dapat menjadi dasar motivasi para guru yang mempengaruhi integritas dalam profesinya.

Lapis pertama adalah motivasi fisiologis. bertujuan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, istirahat, bersenang-senang, bahkan tujuan seksualitas. Guru yang berada pada lapis ini adalah guru yang hanya ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasarnya saja..

Lapis kedua adalah motivasi rasa aman. Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan rasa aman baik secara fisik maupun secara emosional.

Lapis ketiga adalah motivasi sosial. Motivasi ini bertujuan untuk mendapat penerimaan, status dan relasi. Tak sedikit orang yang menjadi guru hanya karena ingin mendapat status dan relasi.

Lapis keempat adalah motivasi penghargaan. Motivasi ini bertujuan untuk mendapatkan penghargaan baik secara internal maupun eksternal.

Lapis kelima adalah motivasi aktualisasi diri. Motivasi ini bertujuan untuk mengekspresikan diri dan menggali potensi. Guru pada lapis ini bisa dibilang akan memberikan segala yang terbaik dalam rangka menunjukkan dirinya. Baginya menjadi guru adalah cita-cita dan tujuan hidupnya. Ini adalah motivasi yang membuat guru menjadi tangguh dalam menghadapi segala rintangan ditengah arus zaman maupun sistem pendidikan yang cukup membingungkan. Motivasi ini yang mendorong para guru untuk terus berinovasi walaupun sering kali terbatas oleh kurikulum-kurikulum yang ada. Mereka juga tidak akan pernah berhenti menjadi murid, karena mereka akan terus belajar sekalipun menjadi seorang guru.

Peran supervisor (pengawas sekolah/ madrasah) sangat mendukung, karena tanpa adanya pengawas yang ahli (professional) maka tidak mungkin juga sebuah sekolah/ madrasah akan berjalan baik dan bermutu. Salah satu mutu pendidikan (sekolah/madrasah) sangat ditentukan oleh pengawas yang professional, kepala sekolah/ madrasah yang professional, juga guru yang professional (berkualitas) hal ini akan tercipta sebuah pendidikan yang bermutu baik.

Kenyataan dilapangan masih perlu dibenahi dalam hal supervisi pendidikan yang dilakukan oleh para pengawas. Cukup banyak para pengawas kita dalam menjalankan tugasnya belum maksimal memberikan pelayanan dan bimbingan kepada guru disekolah, dikarenakan keahlian dan keterampilan pengawas tersebut masih pas-pasan, hal inilah yang sering dikeluhkan oleh para dewan guru. Idealnya seorang pengawas harus lebih pintar dan mampu dari dalam hal pembinaan, bimbingan, pemberdayaan. Namun kenyataannya masih ada pengawas yang belum begitu terampil, meskipun ada juga yang sudah terampil hal ini masih belum memadai.

Menurut Kumar (2007), kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi

dia, maka dia akan bekerja atau mengajar dengan baik (Suwar, 2008). Menurut Lester (dalam Hughes, 2006) kepuasan kerja guru adalah sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan.

Mangkunegara dalam Jasmani (2013:155) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan yang dikemukakan Malayu Hasibuan (2007: 94) bahwa kinerja atau potensi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. Depdiknas (2004: 11) menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya.

Hasil penelitian terdahulu memberikan kontribusi dalam penelitian ini diantaranya: Deswarta (2017) meneliti tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dosen fakultas Tarbiyah UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen melalui pemberian fasilitas, sarana prasarana yang menunjang pekerjaan.

Muhammad Nur (2018), meneliti tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja dosen yayasan perguruan tinggi swasta di Makassar, hasil penelitian (1) tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja dosen, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja, (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Sri Sudarmi (2016), meneliti tentang pengaruh supervisi pengawas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sumber Agung, hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan supervise pengawas terhadap kinerja, (2) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, (3) terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan supervise pengawas, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian adalah eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung ataupun tidak langsung dengan melalui variabel antara (intervening). Variabel eksogen dalam penelitian ini terdiri dari Kompetensi Guru (X_1), Motivasi Guru (X_2) dan Peran Pengawas (X_3). Variabel konstruk intervening adalah Kepuasan Kerja (Y_1) dan variabel konstruk endogen adalah Kinerja Guru (Y_2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan didasarkan pada Indikator masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru (X_1)

Kompetensi adalah potensi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, Menurut Muhibin Syah

ada sepuluh Kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, untuk mencapai tujuan dalam pendidikan, dengan indikator yaitu: 1) Menguasai bahan ($X_{1.1}$), 2) Mengelola program belajar mengajar ($X_{1.2}$), 3) Mengelola Kelas ($X_{1.3}$), 4) Menggunakan media atau sumber belajar, ($X_{1.4}$), 5) Menguasai landasan kependidikan, ($X_{1.5}$), 6) Mengelola interaksi belajar-mengajar, ($X_{1.6}$), 7) Menilai prestasi belajar mengajar, ($X_{1.7}$), 8) Mengelola bimbingan dan penyuluhan, ($X_{1.8}$), 9) Menyelenggarakan administrasi sekolah ($X_{1.9}$), 10) Menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran ($X_{1.10}$)

Berikut ini pada tabel disajikan deskripsi tentang nilai frekuensi dan presentase indikator variabel kompetensi guru atas tanggapan responden terhadap ke sepuluh indikator yang membentuk variabel kompetensi guru.

Tabel 3. Hasil Instrumen Kompetensi Guru

indikator variabel	frekuensi jawaban responden dan persentasi										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1.1}$	0	0	2	2,7	5	6,8	18	24,7	48	65,8	4,53
$X_{1.2}$	0	0	2	2,7	6	8,2	38	52,1	27	37,0	4,23
$X_{1.3}$	0	0	3	4,1	13	17,8	30	41,1	27	37,0	4,10
$X_{1.4}$	0	0	0	0	2	2,7	20	27,4	51	69,9	4,67
$X_{1.5}$	0	0	0	0	0	0	16	21,9	57	78,1	4,78
$X_{1.6}$	0	0	3	4,1	3	4,1	20	27,4	47	64,4	4,51
$X_{1.7}$	0	0	0	0	3	4,1	3	4,1	67	91,8	4,87
$X_{1.8}$	0	0	2	2,7	18	24,7	22	30,1	31	42,5	4,12
$X_{1.9}$	0	0	0	0	2	2,7	22	30,1	49	67,1	4,64
$X_{1.10}$	0	0	0	0	3	4,1	4	5,5	66	90,4	4,86
Mean perolehan variabel Kompetensi Guru											4,53

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel menunjukkan bahwa bahwa rerata kompetensi guru sebesar 4,53. Hasil ini menjelaskan bahwa responden menyatakan setuju atas kompetensi yang dimiliki oleh guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Hal ini berarti bahwa responden memahami kompetensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kompetensi adalah guru mampu menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran ($X_{1.10}$).

Sebaliknya indikator yang paling kecil kontribusinya adalah indikator ke tiga ($X_{1.3}$) hal ini terlihat dari nilai reratanya 4,10. Sekalipun indikator ke tiga ini secara statistik memiliki kontribusi paling kecil yaitu mampu mengelola kelas dalam pembelajaran, namun dalam implementasinya indikator tersebut tetap penting untuk dimiliki seorang guru. Karena bagaimanapun juga keterampilan pengelolaan kelas sangat penting agar proses belajar mengajar dapat tercapai sesuai dengan tujuan pembelajaran lebih lanjut.

2. Motivasi Guru, (X_2)

Motivasi merupakan kebutuhan yang menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seorang guru, dalam melaksanakan tugasnya, sehingga dengan motivasi yang dimiliki seorang guru dapat berkontribusi mengembangkan keterampilan pembelajaran. Teori kebutuhan Maslow yang dijadikan indikator : 1) Kebutuhan fisiologis ($X_{2.1}$) yang dimaksudkan kompensasi adalah wujud dari motivasi yang diberikan kepada guru sebagai upaya balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai guru, 2) Kebutuhan rasa aman ($X_{2.2}$) yang dimaksudkan adalah kondisi tempat kerja yang mendukung guru untuk termotivasi dalam menjalankan aktivitas pengajaran dengan lingkungan yang kondusif, 3) Kebutuhan Sosial ($X_{2.3}$) yang dimaksudkan upaya untuk meningkatkan jabatan atau golongan dari suatu posisi yang lebih tinggi, 4) Kebutuhan

penghargaan ($X_{2.4}$) yang dimaksudkan adalah tanggung jawab memikul amanah kewenangan kerja yang diberikan pada guru dalam meningkatkan prestasi mengajar, 5) Kebutuhan aktualisasi diri ($X_{2.5}$) yang dimaksudkan pekerjaan sebagai guru adalah dorongan dalam diri untuk mencintai dan menyenangi pekerjaan yang ditekuni.

Berikut ini pada tabel disajikan deskripsi tentang perolehan nilai frekuensi, persentase dan mean atas tanggapan responden terhadap kelima indikator yang membentuk variabel motivasi

Tabel 4 Hasil Instrumen Motivasi Guru

indikator variabel	frekuensi jawaban responden dan persentasi										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2.1}$	0	0	1	1,4	2	2,7	5	6,8	65	89,0	4,83
$X_{2.2}$	0	0	1	1,4	5	6,8	23	31,5	44	60,3	4,50
$X_{2.3}$	0	0	2	2,7	12	16,4	28	38,4	31	42,5	4,20
$X_{2.4}$	0	0	1	1,4	11	15,1	33	45,2	28	38,4	4,22
$X_{2.5}$	0	0	1	1,4	5	6,8	20	27,2	47	64,4	4,54
Mean perolehan variabel Motivasi Guru											4,45

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel motivasi guru adalah 4,45. Hasil ini menjelaskan bahwa responden setuju bahwa motivasi guru mempengaruhi aktivitasnya untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengerti dan memahami dengan baik motivasi guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah Kebutuhan fisiologis ($X_{2.1}$) yang dimaksudkan kompensasi adalah wujud dari motivasi yang diberikan kepada guru sebagai upaya balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai guru dengan rerata 4,83. Sebaliknya indikator yang paling kecil kontribusinya adalah Kebutuhan Sosial ($X_{2.3}$) yang dimaksudkan upaya untuk meningkatkan jabatan atau golongan dari suatu posisi yang lebih tinggi dengan rerata 4,20. Sekalipun indikator ketiga ini secara statistik memiliki kontribusi yang kecil namun dalam implementasinya indikator tersebut tetap penting dan sangat perlu perhatian agar guru mendapatkan peluang untuk kenaikan golongan atau jabatan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

3. Peran Pengawas (X_3),

Peran pengawas terhadap guru, agar dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Glickman, Gordon & Ross Gordon (2007:11) menyatakan bahwa, Dalam kedudukannya sebagai pelaksana teknis untuk melakukan pengawasan pendidikan terhadap sejumlah sekolah yang ditunjuk, pengawas sekolah harus memahami, menghayati dan terampil di bidang tugasnya dengan indikator: 1) Supervisi ($X_{3.1}$), 2) Monitoring/pemantauan ($X_{3.2}$), 3) Penilaian ($X_{3.3}$), 4) Pembinaan/pengembangan ($X_{3.4}$), 5) Pelaporan ($X_{3.5}$)

Berikut ini pada tabel disajikan deskripsi tentang perolehan nilai frekuensi, persentase dan mean atas tanggapan responden terhadap kelima indikator yang membentuk variabel peran pengawas.

Tabel 5. Hasil Instrumen Peran Pengawas

indikator variabel	frekuensi jawaban responden dan persentasi										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{3.1}$	0	0	2	2,7	4	5,5	28	38,4	39	53,4	4,42
$X_{3.2}$	0	0	2	2,7	6	8,2	35	47,9	30	41,1	4,27
$X_{3.3}$	0	0	4	5,5	6	8,2	17	23,3	46	63	4,43
$X_{3.4}$	0	0	2	2,7	3	4,1	36	49,3	32	43,8	4,34
$X_{3.5}$	0	0	3	4,1	7	9,6	31	42,5	32	43,8	4,26
Rata - rata perolehan variabel Peran Pengawas											4,34

Sumber: Data primer diolah (2018)

Nilai rerata peran pengawas sebesar 4,34. Hasil ini menjelaskan bahwa responden setuju bahwa peran pengawas mempengaruhi aktivitasnya untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya.

Indikator yang memiliki rerata tertinggi adalah Penilaian ($X_{3,3}$) yang dimaksudkan tindakan yang dilakukan oleh pengawas yang memberikan kontribusi terhadap guru melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru dengan rerata 4,43. Sebaliknya indikator yang paling kecil kontribusinya adalah pelaporan ($X_{3,5}$) yang dimaksudkan kegiatan yang dilaksanakan oleh pengawas sebagai bentuk apresiasi terhadap guru setelah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru dengan rerata 4,26. Sekalipun indikator kelima ini secara statistik memiliki kontribusi yang kecil namun dalam implementasinya indikator tersebut tetap penting dan sangat perlu perhatian oleh guru

4. Kepuasan Kerja (Y_1)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Lester (dalam Ritz, 2009), ada sembilan faktor kepuasan kerja guru, yaitu :1) Pengawasan (Supervision) ($Y_{1,1}$), 2) Rekan kerja (Colleagues) ($Y_{1,2}$), 3) Kondisi kerja (work condition) ($Y_{1,3}$), 4) Imbalan (Pay) ($Y_{1,4}$), 5) Tanggung jawab (Responsibility) ($Y_{1,5}$), 6) Pekerjaan itu sendiri (Work itself) ($Y_{1,6}$), 7) Kenaikan Jabatan (Advancement) ($Y_{1,7}$), 8) Keamanan (Security) ($Y_{1,8}$), 9) Penghargaan (Recognition) ($Y_{1,9}$).

Persepsi responden tentang kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Instrumen Kepuasan Kerja

indikator variabel	frekuensi jawaban responden dan persentasi										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$Y_{1,1}$	0	0	0	0	1	1,4	31	42,5	41	56,2	4,54
$Y_{1,2}$	0	0	0	0	3	4,1	55	75,3	15	20,5	4,16
$Y_{1,3}$	0	0	2	2,7	4	5,5	37	50,7	30	41,1	4,30
$Y_{1,4}$	0	0	2	2,7	11	15,1	0	0	60	82,2	4,61
$Y_{1,5}$	0	0	0	0	20	27,4	17	23	36	49,3	4,21
$Y_{1,6}$	0	0	0	0	1	1,4	34	46,6	38	52,1	4,50
$Y_{1,7}$	0	0	3	4,1	9	12,3	26	35,6	35	47,9	4,27
$Y_{1,8}$	0	0	4	5,5	6	8,2	26	35,6	37	50,7	4,31
$Y_{1,9}$	0	0	4	5,5	18	24,7	23	31,5	28	38,4	4,02
Rata - rata perolehan variabel kepuasan kerja											4,32

Sumber: Data primer diolah (2018)

Nilai rerata kepuasan kerja sebesar 4,32. Hasil ini menjelaskan bahwa responden setuju bahwa kepuasan kerja mempengaruhi aktivitasnya untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya.

Indikator yang paling dominan membentuk variabel kepuasan kerja adalah indikator keempat yang mean adalah 4,61 adalah imbalan (pay) yang dimaksudkan adalah guru menunjukkan karakter yang menjadi panutan atau contoh bagi para guru dalam mewujudkan proses pembelajaran sehingga mendapatkan kompensasi atau imbalan yang memuaskan, sebaliknya indikator yang paling kecil kontribusinya adalah indikator kesembilan yaitu menunjukkan mean 4,02 hal ini menunjukkan penghargaan akan pekerjaan belum maksimal diterima oleh guru, dan dalam implementasinya indikator tersebut penting dan sangat perlu perhatian agar para guru mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

5. Kinerja Guru (Y_2),

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan Ahli lain berpendapat bahwa Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: Kejelasan tugas atau

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; Kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Tempe, A Dale, 1992)., dengan indikator kinerja guru antara lain : 1) membuat perencanaan dan persiapan mengajar ($Y_{1.1}$), 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa ($Y_{1.2}$), 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar ($Y_{1.3}$), 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa ($Y_{1.4}$), 5) Kemampuan mengelola kelas ($Y_{1.5}$), 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi ($Y_{1.6}$)

Tabel 7 Hasil Instrumen Kinerja Guru

indikator variabel	frekuensi jawaban responden dan persentasi										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$Y_{2.1}$	0	0	0	0	6	8,2	32	43,8	35	47,9	4,39
$Y_{2.2}$	0	0	0	0	3	4,1	29	39,7	41	56,2	4,52
$Y_{2.3}$	0	0	0	0	5	6,8	37	50,7	31	42,5	4,35
$Y_{2.4}$	0	0	0	0	2	2,7	18	24,7	53	72,6	4,69
$Y_{2.5}$	0	0	0	0	0	0	22	30,1	51	69,9	4,69
$Y_{2.6}$	0	0	0	0	0	0	45	61,6	28	38,4	4,38
Mean perolehan variabel Kinerja Guru											4,50

Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel diatas dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja guru dengan nilai rerata kinerja guru sebesar 4,50. Hasil ini menjelaskan bahwa responden setuju bahwa kinerja guru mempengaruhi aktivitasnya untuk selalu meningkatkan kualitas kerjanya. Indikator yang dominan membentuk variabel kinerja guru adalah indikator keempat dan kelima Pemberian tugas-tugas kepada siswa ($Y_{2.4}$) dengan mean 4,69, dan Kemampuan mengelola kelas ($Y_{2.5}$) mean 4,69 hal ini menunjukkan kedua indikator merupakan aktivitas sehari-hari seorang guru melaksanakan proses belajar mengajar. Sedangkan indikator yang paling kecil kontribusinya adalah indikator keenam kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi ($Y_{2.6}$) hal ini menunjukkan kegiatan melakukan aktivitas penilaian dan evaluasi belum sesuai dengan yang diharapkan, namun penting bagi guru untuk ditindak lanjuti.

Analisis Hasil Penelitian

Pada bagian analisis hasil penelitian dengan menggunakan SPSS 26 dan SEM PLS, untuk menentukan 1) evaluasi model pengukuran (outer models) yang meliputi pengujian validitas konvergen (Convergen Validity), pengujian validitas diskriminan, pengujian reliabilitas diskriminan, 2) pengujian asumsi klasik linearitas, 3) pengujian goodness of fit models, 4) pengujian pengaruh langsung dan 5) pengujian hipotesis.

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Models)

a) Pengujian Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Evaluasi validitas konstruk dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading factor*. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki faktor loading di atas 0.7. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 8 validitas konvergen

Variabel	Item	Original Sample (O)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
Kompetensi Guru	X _{1.1}	0,8323	0,0276	30,2075	Valid
	X _{1.2}	0,726	0,0491	14,7917	Valid
	X _{1.3}	0,7156	0,0389	18,4081	Valid

	X _{1.4}	0,7298	0,0506	14,4307	Valid
	X _{1.5}	0,7944	0,039	20,3786	Valid
	X _{1.6}	0,7046	0,0733	9,6176	Valid
	X _{1.7}	0,7541	0,0589	12,8124	Valid
	X _{1.8}	0,7473	0,0532	14,0477	Valid
	X _{1.9}	0,7173	0,0463	15,4797	Valid
	X _{1.10}	0,7559	0,0471	16,0666	Valid
Motivasi Guru	X _{2.1}	0,7437	0,058	12,818	Valid
	X _{2.2}	0,7814	0,0379	20,61	Valid
	X _{2.3}	0,8016	0,0404	19,8494	Valid
	X _{2.4}	0,7282	0,0433	16,8043	Valid
	X _{2.5}	0,7664	0,0355	21,6131	Valid
Peran Pengawas	X _{3.1}	0,7632	0,0414	18,4223	Valid
	X _{3.2}	0,8116	0,0333	24,3814	Valid
	X _{3.3}	0,8006	0,0201	39,8118	Valid
	X _{3.4}	0,724	0,0362	20,007	Valid
	X _{3.5}	0,7029	0,0654	10,7449	Valid
Kepuasan Kerja	Y _{1.1}	0,8874	0,0228	38,9722	Valid
	Y _{1.2}	0,7634	0,0404	18,8749	Valid
	Y _{1.3}	0,6823	0,0546	12,5024	Valid
	Y _{1.4}	0,7756	0,0217	35,7169	Valid
	Y _{1.5}	0,7547	0,0473	15,9423	Valid
	Y _{1.6}	0,7295	0,0355	20,5702	Valid
	Y _{1.7}	0,8074	0,0425	18,9762	Valid
	Y _{1.8}	0,6629	0,0706	9,3909	Valid
	Y _{1.9}	0,8874	0,0228	38,9722	Valid
Kinerja Guru	Y _{2.1}	0,6667	0,0915	7,2846	Valid
	Y _{2.2}	0,7516	0,0491	15,3189	Valid
	Y _{2.3}	0,7058	0,0435	16,2116	Valid
	Y _{2.4}	0,7235	0,0447	16,1977	Valid
	Y _{2.5}	0,6805	0,0519	13,1216	Valid
	Y _{2.6}	0,7843	0,0264	29,703	Valid

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua item yang mengukur variabel kompetensi guru, motivasi guru, peran pengawas, kepuasan kerja dan kinerja bernilai lebih besar dari 0.7. Dengan demikian item tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

b) Pengujian Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross loading* dengan kriteria bahwa apabila nilai loading suatu item dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai loading suatu item pada variabel lainnya maka item tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross loading* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	X₁ (Kompetensi)	X₂ (Motivasi)	X₃ (Peran Pengawas)	Y₁ (Kepuasan Kerja)	Y₂ (Kinerja Guru)
X_{1,1}	0,8323	0,6709	0,5642	0,5694	0,6858
X_{1,2}	0,726	0,4628	0,4576	0,5802	0,4843
X_{1,3}	0,7156	0,5704	0,3921	0,4707	0,4648
X_{1,4}	0,7298	0,6281	0,5169	0,5096	0,5661
X_{1,5}	0,7944	0,6058	0,7553	0,781	0,7662
X_{1,6}	0,7046	0,5681	0,5186	0,522	0,5441
X_{1,7}	0,7541	0,4483	0,4705	0,4543	0,5763
X_{1,8}	0,7473	0,4577	0,547	0,6423	0,5556
X_{1,9}	0,7173	0,5193	0,5142	0,5266	0,4257
X_{1,10}	0,7559	0,6263	0,5214	0,5517	0,553
X_{2,1}	0,5345	0,7437	0,4661	0,4388	0,5025
X_{2,2}	0,6317	0,7814	0,6507	0,7043	0,5518
X_{2,3}	0,5942	0,8016	0,4973	0,4142	0,5796
X_{2,4}	0,5283	0,7282	0,3905	0,5159	0,4773
X_{2,5}	0,5429	0,7664	0,469	0,525	0,5356
X_{3,1}	0,5752	0,4146	0,7632	0,6313	0,619
X_{3,2}	0,5725	0,5862	0,8116	0,6257	0,6054
X_{3,3}	0,5355	0,4857	0,8006	0,685	0,6949
X_{3,4}	0,5084	0,487	0,724	0,5933	0,625
X_{3,5}	0,538	0,5355	0,7029	0,6134	0,5077
Y_{1,1}	0,7206	0,7507	0,7629	0,8874	0,7353
Y_{1,2}	0,5534	0,5056	0,5297	0,7634	0,5528
Y_{1,3}	0,5195	0,3961	0,6355	0,6823	0,6047
Y_{1,4}	0,4779	0,5779	0,6269	0,7756	0,6027
Y_{1,5}	0,7441	0,5545	0,642	0,7547	0,6674
Y_{1,6}	0,5213	0,4644	0,5811	0,7295	0,6753
Y_{1,7}	0,6227	0,496	0,6566	0,8074	0,6888
Y_{1,8}	0,4067	0,4126	0,4418	0,6629	0,5245
Y_{1,9}	0,4067	0,4126	0,4418	0,6629	0,5245
Y_{2,1}	0,4366	0,3824	0,4423	0,4278	0,6667
Y_{2,2}	0,5187	0,5886	0,5778	0,6156	0,7516
Y_{2,3}	0,6438	0,5881	0,6692	0,6653	0,7058
Y_{2,4}	0,5523	0,5035	0,5919	0,6652	0,7235
Y_{2,5}	0,5641	0,4057	0,5599	0,5962	0,6805
Y_{2,6}	0,5536	0,4861	0,595	0,5917	0,7843

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan pengukuran *cross loading* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan item yang mengukur variabel kompetensi guru, motivasi guru, peran pengawas, kepuasan kerja dan kinerja guru menghasilkan nilai *loading* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing item mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan item tersebut.

c) Pengujian Reliabilitas Diskriminan (*Discrimant Reliability*)

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *diskriminan reliability (AVE)*, *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *diskriminan reliability (AVE)* bernilai lebih besar dari 0.5, *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 dan *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil perhitungan *diskriminan reliability (AVE)*, *cronbach alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat melalui ringkasan yang disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Realibilitas Diskriminan

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
X1 (Kompetensi)	0,5605	0,9271	0,9128
X2 (Motivasi)	0,5848	0,8755	0,8229
X3 (Peran Pengawas)	0,58	0,8732	0,8181
Z (Kepuasan Kerja)	0,5788	0,916	0,8946
Y (Kinerja Guru)	0,5182	0,8655	0,8139

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *diskriminan reliability (AVE)* pada variabel kompetensi guru sebesar 0,5605, variabel motivasi guru sebesar 0.5848, variabel peran pengawas sebesar 0.5800, variabel kepuasan kerja sebesar 0.5788, dan variabel kinerja guru sebesar 0.5182. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *diskriminan reliability (AVE)* semua item dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

Kemudian nilai *composite reliability* pada variabel kompetensi guru sebesar 0.9271, variabel motivasi guru sebesar 0.8755, variabel peran pengawas sebesar 0.8732, variabel kepuasan kerja sebesar 0.916, dan variabel kinerja guru sebesar 0.8655. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua item dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompetensi guru sebesar 0.9128, variabel motivasi guru sebesar 0.8229, variabel peran pengawas sebesar 0.8181, variabel kepuasan kerja sebesar 0.8946, dan variabel kinerja guru sebesar 0.8139. Hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua item variabel dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

2. Pengujian Asumsi Klasik Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyebutkan bahwa apabila nilai probabilitas < *level of significance* (alpha ($\alpha=5\%$)) maka dinyatakan ada hubungan linier antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian linieritas disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel 11 : Uji Asumsi Linieritas

Hubungan Linieritas	T Statistics (O/STERR)	Sig.
X ₁ (Kompetensi) terhadap Y ₁ (Kepuasan Kerja)	4,3281	***
X ₁ (Kompetensi) terhadap Y ₂ (Kinerja Guru)	2,6685	**
X ₂ (Motivasi) terhadap Y ₁ (Kepuasan Kerja)	2,2066	**
X ₂ (Motivasi) terhadap Y ₂ (Kinerja Guru)	1,2516	Tidak Sig.
X ₃ (Peran Pengawas) terhadap Y ₁ (Kepuasan Kerja)	8,0105	***
X ₃ (Peran Pengawas) terhadap Y ₂ (Kinerja Guru)	3,1625	***
Y ₁ (Kepuasan Kerja) terhadap Y ₂ (Kinerja Guru)	3,2926	***

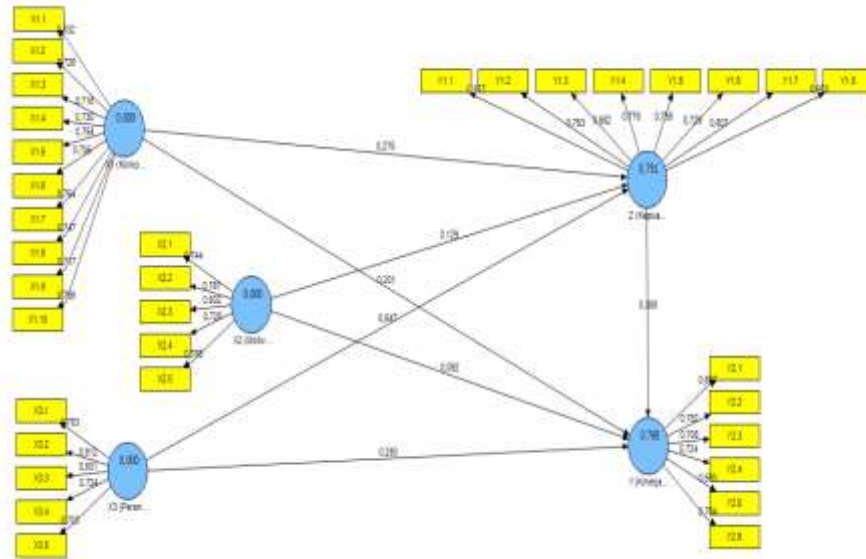
Ket: Sig. *** ($p < 0.001$), ** ($p < 0.005$)

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen menghasilkan probabilitas $< level\ of\ significance$ (alpha ($\alpha=5\%$)), terdapat variabel motivasi tidak signifikan terhadap kinerja guru namun di lain pihak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dengan demikian dapat dinyatakan terdapat hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah hubungan linier.

3. Pengujian Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance* (Q^2).



Gambar 2 Model Inner SPL

Tabel 12: Uji Goodness of Fit Model

Variabel	R ²
Kepuasan kerja	0,7513
Kinerja guru	0,7675

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)$$

$$1 - (1 - 0,7513)(1 - 0,7675) = 0.942$$

Sumber: Data Primer diolah (2018)

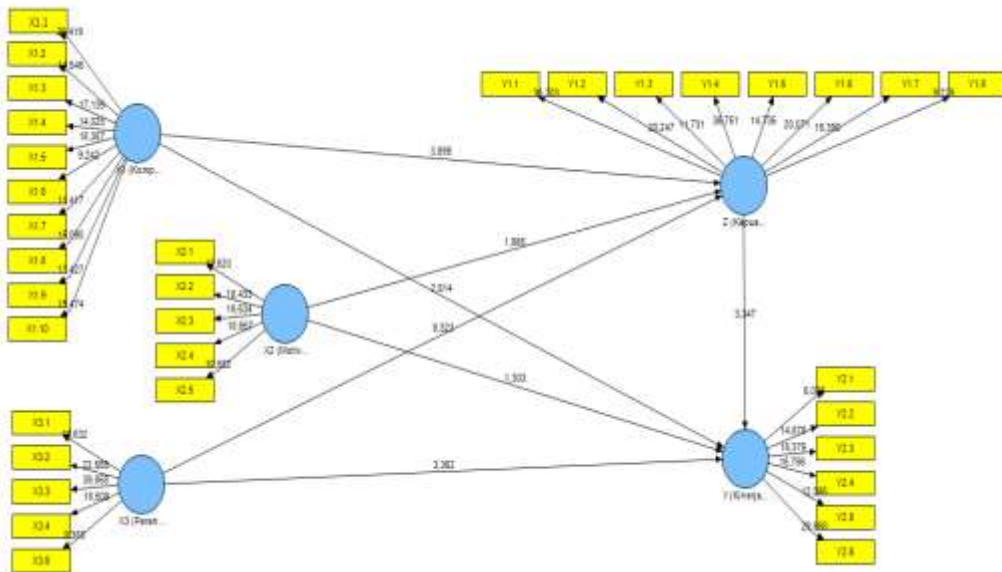
R-square variabel kepuasan kerja bernilai 0.7513 atau 75,13%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi guru, motivasi guru dan peran pengawas sebesar 75,13%, atau dengan kata lain kontribusi variabel kompetensi guru, motivasi guru dan peran pengawas terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 75,13%, sedangkan sisanya sebesar 24,87% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square variabel kinerja guru bernilai 0.7675 atau 76,75%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja guru mampu dijelaskan oleh variabel kompetensi guru, motivasi guru, peran pengawas dan kepuasan kerja sebesar 76,75%, atau dengan kata lain kontribusi variabel variabel kompetensi guru, motivasi guru, peran pengawas dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja guru sebesar 76,75%, sedangkan sisanya sebesar 23,25% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Q-Square predictive relevance (Q²) bernilai 0.942 atau 94.2%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel variabel kompetensi guru, motivasi guru, peran pengawas dan kepuasan kerja secara keseluruhan sebesar 94.2%, atau dengan kata lain kontribusi variabel variabel kompetensi guru, motivasi guru, peran pengawas dan kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap variabel kinerja guru sebesar 94.2%, sedangkan sisanya sebesar 0.58% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengujian pengaruh langsung juga mempergunakan *Goodness of fit Model* dengan analisis PLS untuk mengetahui pengaruh variabel endogen terhadap variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen.



Gambar 3 Model outer PLS

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh langsung dalam penelitian ini sebagaimana disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 13 : Koefisien Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Kompetensi	Motivasi	Peran Pengawas	Kepuasan
Kepuasan kerja guru	0,276	0,129	0,547	

Kinerja guru	0,201	0,092	0,280	0,388
--------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah (2018) oleh Pusat Kajian Informasi dan Data PPs UMI

Berdasarkan tabel di atas, diketahui terdapat tiga variabel yang secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan empat variabel yang secara langsung memengaruhi kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 0,276 dan terhadap kinerja guru sebesar 0,201 sedangkan variabel motivasi guru memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 0,129 dan terhadap kinerja sebesar 0,092 dan peran pengawas terhadap kepuasan kerja sebesar 0,547 dan terhadap kinerja guru sebesar 0,280 dan variabel kepuasan berpengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,388

Selain itu, penelitian ini juga mengukur pengaruh tidak langsung antar variabel yaitu, terdapat tiga variabel yang memengaruhi kinerja guru secara tidak langsung. Adapun hasil pengukuran pengaruh tidak langsung disajikan dalam Tabel berikut ini:

Tabel 14: Koefisien Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Kompetensi guru	Motivasi guru	Peran pengawas	Kepuasan kerja
Kepuasan kerja				
Kinerja guru	0.107	0.051	0.212	

Sumber: Data Primer diolah (2018) oleh Pusat Kajian Informasi dan Data PPs UMI

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel yang secara tidak langsung paling besar memengaruhi kinerja guru ialah peran pengawas, yaitu sebesar 0.212. Kemudian kompetensi guru sebesar 0.107 dan motivasi guru sebesar 0.051.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS SEM PLS, dengan inner model dan outer model.

1) *Hipotesis 1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru PAI pada SMP Negeri Gowa*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.275. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik (3,899) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi.

2) *Hipotesis 2 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi guru terhadap kepuasan kerja Guru PAI pada SMP Negeri Gowa*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.129. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik (1,986) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi.

3) *Hipotesis 3 : Ada Pengaruh peran pengawas yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru PAI Pada SMP Negeri Gowa*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa peran pengawas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.547. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik (8,323) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung peran pengawas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian

hipotesis 3 terpenuhi.

4) Hipotesis 4 : Ada Pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru PAI pada SMP Negeri Gowa

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.201. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik (2,514) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 4 terpenuhi.

5) Hipotesis 5 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru PAI pada SMP Negeri Gowa

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.092. Hasil ini tidak signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik (1,303) lebih kecil dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi guru memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 5 tidak terpenuhi.

6) Hipotesis 6 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan peran pengawas terhadap kinerja guru PAI pada SMP Negeri Gowa

Hasil pengujian menunjukkan bahwa peran pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0.280. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik (3,362) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung peran pengawas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 6 terpenuhi.

7) Hipotesis 7 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAI pada SMP Negeri Gowa

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0.388. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik (3,2926) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis 7 terpenuhi.

8) Hipotesis 8 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi Guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan koefisien jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0.107. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik pengaruh tidak langsung (2.343) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Dengan demikian hipotesis 8 terpenuhi.

9) Hipotesis 9 : Ada Pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan koefisien jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0.051. Hasil pengujian tidak langsung nilai t- statistik(2,086) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja .Dengan demikian hipotesis 9 terpenuhi.

10) Hipotesis 10 : Ada Pengaruh yang positif dan signifikan Peran pengawas dan kepuasan kerja terhadap Kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa peran pengawas berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan koefisien jalur pengaruh tidak langsung sebesar 0.212. Hasil ini signifikan yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik pengaruh tidak langsung (4,683) lebih besar dari nilai t-tabel (1.96). Hal ini menunjukkan bahwa tidak langsung peran pengawas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Dengan demikian hipotesis 10 terpenuhi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, dapat disajikan pada ringkasan tabel berikut:

Tabel 15: Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Eksogen	Mediasi	Endogen	Koefisien Jalur	T-Statistik	Ket*)
H ₁	Kompetensi guru	-	Kepuasan Kerja	D : 0,275	3,899	Sign
H ₂	Motivasi guru	-	Kepuasan Kerja	D : 0,129	1,986	Sign
H ₃	Peran Pengawas	-	Kepuasan Kerja	D : 0,547	8,323	Sign
H ₄	Kompetensi guru	-	Kinerja guru	D : 0,201	2,514	Sign
H ₅	Motivasi guru	-	Kinerja guru	D : 0,092	1,303	Tidak Sign
H ₆	Peran Pengawas	-	Kinerja guru	D : 0,280	3,362	Sign
H ₇	Kepuasan kerja	-	Kinerja guru	D : 0,388	3,292	Sign
H ₈	Kompetensi guru	Kepuasan kerja	Kinerja guru	I : 0,107	2,343	Sign
H ₉	Motivasi guru	Kepuasan kerja	Kinerja guru	I : 0,051	2,086	Sign
H ₁₀	peran pengawas	Kepuasan kerja	Kinerja guru	I : 0,212	4,683	Sign

*Signifikansi, nilai-T > 1.96; D: *Direct Effect*; I: *Indirect Effect*

Sumber: Data Primer diolah (2018) oleh Pusat Kajian Informasi dan Data PPs UMI
Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas pengaruh kompetensi guru, motivasi guru dan peran pengawas terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa, dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kepuasan kerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa jika seorang guru ingin mempunyai kepuasan dalam kerja maka dibutuhkan kompetensi. Karena pada dasarnya kompetensi terdiri dari *skill, knowledge dan ability*. Guru yang memiliki *skill, knowledge dan ability* yang baik akan dapat bekerja dengan baik, memberikan penjelasan pada siswa dengan baik dan dapat pula menguasai bahan ajar dengan baik.

Namun demikian kompetensi yang dimiliki oleh guru tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja jika kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi positif terhadap guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Persamaannya penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada pemahaman mengenai kompetensi yang diterapkan dalam mendapatkan kepuasan kerja. Perbedaan yaitu indikator kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dan lingkungan kerja sedangkan penelitian ini indikator kompetensi guru meliputi: 1) Menguasai bahan 2) Mengelola program belajar mengajar, 3) Mengelola Kelas, 4) Menggunakan media atau sumber belajar, 5) Menguasai landasan kependidikan, 6) Mengelola interaksi belajar-mengajar 7) Menilai prestasi belajar mengajar, 8) Mengelola bimbingan dan penyuluhan, 9) Menyelenggarakan administrasi sekolah 10) Menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada guru maka kepuasan kerja guru akan meningkat. Motivasi menjadi kebutuhan dan diperlukan setiap guru untuk mengembangkan potensi sesuai profesinya. Pada penelitian ini motivasi dilihat dari lima tingkatan kebutuhan yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis menjadi pengukur tertinggi motivasi guru, terutama suasana kekeluargaan dalam bekerja, diberikan tunjangan kehadiran dan kinerja berdampak pada kepuasan kerja.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi merupakan variabel berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja, perbedaan penelitian terdahulu yaitu terletak pada indikator variabel-variabelnya.

3. Pengaruh peran pengawas terhadap kepuasan kerja guru PAI pada SMP negeri di Kabupaten Gowa

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru merupakan peran pengawas sehingga dapat diasumsikan bahwa peran pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Pada penelitian ini kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan peran pengawas yang dilakukan secara konsisten dan terjadwal sehingga dengan tindak lanjut dari hasil pengawas pengawas akan memberikan masukan kepada guru dalam rangka meningkatkan proses belajar mengajar.

Kepuasan kerja guru atas arahan dari pengawas akan menimbulkan persepsi atau citra positif pengawas bagi guru dan sangat berpengaruh terhadap tercapainya visi misi pengawas, sehingga kepuasan kerja guru menimbulkan efek menyenangkan dan menumbuhkan kepercayaan positif terhadap peran pengawas.

Persamaan dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel terikat kepuasan kerja yang diamati, sedangkan perbedaan terletak pada indikator masing-masing variabel,

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki oleh guru dalam mengaktualisasikan atau mengamalkan yang berkaitan dengan kemampuan menjalankan keprofesionalan dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Wujud pengaruh kompetensi berupa orientasi kualitas proses pembelajaran.

Guru dituntut untuk dapat mengembangkan kegiatan pembelajaran sesuai tuntutan paradigma pendidikan maka guru harus mampu membuat perencanaan pembelajaran yang teratur dalam rangka mewujudkan kinerja guru yang baik.

Terdapat kesamaan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada indikator kompetensi yang digunakan adanya perbedaan indikator tersebut memberikan sebuah apresiasi dalam menilai sebuah variabel yang diamati.

5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Pada penelitian ini, pengaruh motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan, seorang guru dalam mengajar membutuhkan adanya lingkungan kerja yang aman, dinamika kerja dan suasana tempat kerja sangat mempengaruhi konsentrasi atau perhatian guru untuk termotivasi dalam mengajar. Adanya proses belajar mengajar yang teratur dan terjadwal ditunjang oleh suasana tempat guru dan ruang belajar yang menyenangkan memotivasi guru untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja guru.

Inti uraian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Maslow dengan teori kebutuhan, yang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian terdahulu yaitu motivasi menjadi penentu kinerja dan wujud motivasi

diterapkan dalam bentuk motivasi harapan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada penelitian ini yang diamati adalah bentuk aktualisasi diri, penghargaan, rasa aman, interaksi sosial dan kebutuhan fisiologis yang memberikan pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru..

6. Pengaruh Peran Pengawas terhadap kinerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Hasil penelitian peran pengawas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh peran pengawas tersebut ditentukan oleh kuatnya komitmen pengawas memberikan pengawasan secara kontinu dan berkesinambungan sehingga dapat berkelanjutan seorang guru memiliki kemampuan atau kompetensi untuk meningkatkan kinerja.

Peran pengawas akan efektif jika melaksanakan supervisi, Monitoring/pemantauan, Penilaian, Pembinaan / pengembangan , Pelaporan terhadap guru dengan memiliki keterikatan dan merasa terlibat dalam kegiatan kepengawasan, artinya guru juga melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan penuh tanggung jawab.

Ada persamaan dan perbedaan antara penelitian yang terdahulu, penelitian terdahulu meneliti tentang pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru dan hasilnya memberikan pengaruh positif dan signifikan, perbedaannya terletak pada indikator masing-masing variabel peran pengawas dan kinerja guru.

7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Penelitian ini yang menggambarkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pada penelitian terdahulu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru , karena semua guru merasa puas dan bertanggung jawab atas pekerjaan, kemajuan kerja, pencapaian tujuan, pengakuan diri, dan pekerjaan yang dijalani menghasilkan pekerjaan yang sangat memuaskan, sehingga pencapaian kinerja mengalami peningkatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai guru.

Inti pembahasan menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga peningkatan kinerja dipertahankan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja agar terus menghasilkan aktualisasi pengembangan guru untuk meningkatkan kinerjanya'

Terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Persamaan pada penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja, perbedaannya terletak pada hasil temuan dan rekomendasi yang diberikan, karena masing-masing peneliti sebelumnya memiliki perbedaan dalam menyimpulkan temuannya, di mana kepuasan kerja cenderung berpengaruh terhadap kinerja di mana hasil penelitian ini kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja.

8. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi guru melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki guru dalam penerapannya meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang diterapkan guru sesuai dengan pengembangan pendidikan yang berorientasi pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai guru. Kompetensi yang dimiliki oleh guru yang sesuai dengan kepuasan kerja yang diperoleh akan memberikan peningkatan kinerja guru artinya kompetensi guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan.

9. Pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa.

Berdasarkan olahan data diketahui bahwa motivasi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan. Ini berarti motivasi dapat dipertahankan penerapannya pada guru dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Upaya untuk mempertahankan motivasi guru adalah menginternalkan indikator-indikator yang memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru yang diterapkan cenderung sesuai, sebab pemberian motivasi oleh pihak pimpinan cenderung berorientasi pada pemenuhan kebutuhan guru sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja. Wujud motivasi yang diberikan pada umumnya sesuai dengan kepuasan kerja, artinya dengan pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualisasi diri secara optimal berimplikasi terhadap kepuasan kerja sehingga peningkatan kerja dapat terwujud.

10. Pengaruh peran pengawas terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru PAI pada SMP Negeri di Kabupaten Gowa

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran pengawas dan kepuasan kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini berarti peran pengawas searah atau berkontribusi kepada kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pengawas memberikan dorongan kepada guru searah dengan pemenuhan kepuasan kerja sehingga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja yang diperoleh guru merupakan implikasi dari peran pengawas merupakan suatu nilai didalam mewujudkan kinerja yang lebih baik. Wujud kepuasan kerja yang diterapkan pengawas, yaitu supervisi, Monitoring/pemantauan, Penilaian, Pembinaan / pengembangan , Pelaporan memberikan kontribusi terhadap tugas dan fungsi guru sehingga kinerja guru lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Kompetensi yang dimiliki guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Motivasi guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi guru yang tinggi mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Peran pengawas memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . Pelayanan berupa bimbingan dan arahan memberikan kepuasan kerja bagi guru.
4. Kompetensi guru memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi yang dimiliki guru memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.
5. Motivasi guru memberikan pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru..
6. Peran Pengawas memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengawas melaksanakan perannya secara berkesinambungan melaksanakan tugas dan fungsinya maka kinerja guru akan meningkat.
7. Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja guru sudah terpenuhi dengan baik dan sejalan dengan variabel yang lain atau secara optimal memberikan peningkatan kinerja guru.

8. Kompetensi guru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Artinya Optimalisasi kompetensi guru melalui kepuasan kerja guru memberikan dampak yang positif dan efektif terhadap kinerja guru.
9. Motivasi guru memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Artinya Optimalisasi motivasi guru melalui kepuasan kerja guru memberikan dampak yang positif dan efektif terhadap kinerja guru.
10. Peran pengawas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Artinya Optimalisasi Peran pengawas melalui kepuasan kerja guru memberikan dampak yang positif dan efektif terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama R.I. 2009. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: PT. Syamil Cipta Media.
2007. *Kumpulan Undang- Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan* Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI
- , *Pedoman Pelaksanaan Supervisi Pendidikan Agama*. Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003
2001. *Kompetensi Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama,
- Getteng, Abd. Rahman, 2009. *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*. Cet.I; Graha Guru
- Hasibuan, Malayu. 1997. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Husein, Umar. 2002. *Evaluasi Kerja*. Jakarta: Gramedia Utama.
- Kasman, 2010. *Model Supervisi Individu dan Kelompok dalam Supervisi Pembelajaran*, Al-Buhust. Malang: Jurnal Penelitian
- Kunandar. 2008. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, Ed. Revisi, Cet. III; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*. Cet.IV; Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Cet. IV; PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- , 2008. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Kemandirian Pendidik dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara,
- , 2008. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Cet. VII; Bandung: Remaja Rosdakarya\
- Rivai, Veithzal.Murni, Sylviani. 2012. *Education Management (Analisis Teori dan Praktik)*.Cet.III, Raja Grafindo Persada,
- Rivai, Veithzal, Basalamah, Salim dkk. 2014. *Islamic Human Capital Manajemen*. Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.Edisi III; Raja Grafindo Persada
- Suyuti, Ahmadi. 1999. *Pengawas Islami Konsepsi dan Realitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Semmaila, 2017. Baharuddin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cet I; Makassar: Arus Timur.
- Stephen, Robins P. 2017. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Edisi 16; Salemba Empat Jakarta.
- Tilaar, H.A.R. 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Cet.1; Jakarta: Rineka Cipta.
- Wasty, Soemanto. 2002. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Cet. V: Malang: Bumi Aksara,
- Uno, Hamzah B. 2008. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Cet. III; Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh. Uzer. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Cet. XXII; Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, 2005. Jakarta: CV. Tamit

