

PENGARUH KINERJA LULUSAN PGMI IAIN CURUP TERHADAP KEPUASAN KERJA ALUMNI DI SD/MI SE KABUPATEN REJANG LEBONG

Jumira Warlizasusi¹, Susilawati²
Dosen Pascasarjana IAIN Curup
Dosen IAIN Curup

jumira.ifnaldi@gmail.com

ABSTRACT

Teachers are planners, implementers, as well as evaluators of learning in the classroom, so students are subjects that directly involved in this process to achieve educational goals. One of the educational problems in Indonesia is the low quality of the teachers. As the spear in developing students, teachers are required to have the basic skills that needed as educators, mentors and teachers. The purpose of this study is to determine the influence of alumni performance on the performance satisfaction of Primary School Teacher Education of IAIN Curup's alumni. The research methodology used is descriptive quantitative with a sample of 60 people, these Primary School Teacher Education alumni spread across several Islamic Elementary Schools or Public Elementary Schools in Rejang Lebong Regency. The results showed that there was a positive influence of alumni performance on alumni performance satisfaction, it is 0.85. This means that the better performance of alumni provides, the higher satisfaction of alumni in Primary School Teacher Education IAIN Curup.

Keyword: Alumni performance, Performance Satisfaction, Alumni

ABSTRAK

Guru merupakan perencana, pelaksana, sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu permasalahan pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja lulusan terhadap kepuasan kerja alumni PGMI IAIN Curup. Metodologi penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel 60 orang yaitu 60 orang alumni PGMI yang tersebar di beberapa SDIT ataupun SD Umum di Kabupaten Rejang Lebong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kinerja alumni terhadap kepuasan kerja alumni yaitu sebesar 0,85. Artinya semakin baik kinerja alumni maka semakin tinggi kepuasan kerja alumni mahasiswa PGMI IAIN Curup.

Keyword: Kinerja Lulusan, Kepuasan Kerja, Alumni

PENDAHULUAN

Dalam proses pendidikan, semua stakeholder yang terkait dalam proses pendidikan mempunyai peran dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Masing-masing peran terus harus berjalan secara sinergis saling melengkapi sehingga membentuk suatu sistem yang harmonis. Pada sebuah proses pendidikan guru merupakan komponen yang sangat penting, selain komponen lainnya seperti, tujuan, kurikulum, metode, sarana prasarana, lingkungan dan evaluasi. Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina, dan mengembangkan peserta didik. Sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar. Guru merupakan perencana, pelaksana, sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru adalah sosok yang rela mencurahkan sebagian besar waktunya untuk mengajar dan mendidik siswa.

Salah satu permasalahan pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru, data Balitbang Depdiknas menunjukkan prosentase guru menurut kelayakan mengajar di berbagai satuan pendidikan sebagai berikut: di Sekolah Dasar Negeri hanya 21,07% guru yang layak mengajar, di SD swasta 28,94% guru yang layak untuk mengajar. Untuk SMP negeri guru yang layak mengajar hanya 54,12% dan swasta 60,99%, Di SMA negeri 65,29% dan swasta 64,73%, serta SMK negeri 55,66% dan swasta 58,26%. Syarat guru wajib berkualifikasi S1 atau D4 menjadi motivasi bagi para guru yang belum memenuhi kualifikasi tersebut untuk melaksanakan studi lanjut ke jenjang S1 (Depdiknas, 2003).

Berdasarkan hal di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah semua orang yang memiliki wewenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individu maupun klasikal di sekolah maupun luar sekolah. Maka dari itu seorang guru harus mempunyai kinerja, dimana kinerja guru sebagai salah satu bagian dari proses membangun sumberdaya manusia senantiasa terus ditingkatkan kualitasnya.

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yaitu hasil yang dianugerahkan dari suatu pekerjaan. Prestasi kerja ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuan dan wawasan yang memadai tentang program kerja secara menyeluruh. Sinambela mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2013). Kinerja biasanya dikaitkan dengan jabatan tugas menyangkut pengetahuan, keterampilan dan ciri khas serta perilaku seseorang. Dengan demikian orientasi dari pada kinerja lebih menekankan pada hasil suatu pekerjaan yang telah dilakukan.

Atas dasar batasan kinerja dan batasan guru, maka disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemampuan individual dalam mengajar akan terlihat dari bagaimana proses penyampaian dan pengembangan dari ilmu

pengetahuan, teknologi, seni dan budaya kepada anak didik, kinerja guru dalam melatih akan tergambar dari bagaimana upaya guru dalam mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan untuk masa depan anak didik . Terdapat banyak faktor yang berperan dalam pembentukan guru profesional, diantaranya; tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pembinaan oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas di lingkungan kantor Dinas Diknas, partisipasi dalam pertemuan-pertemuan ilmiah, kepribadian, dan kematangan kerja. Dalam penelitian ini, bagaimana keterkaitan antara kinerja lulusan yang sudah mengajar di SD/MI alumni PGMI IAIN Curup dengan pihak pengguna atau sekolah.

Dari hasil survey yang peneliti lakukan, masih banyaknya SD/MI yang ada di Rejang Lebong ini yang gurunya bukan berasal dari PGMI IAIN Curup melainkan berasal dari PGSD UNIB dan Pendas Universitas Terbuka. Untuk itulah perlu diadakan penelitian agar diperoleh deskripsi yang konkrit tentang masalah ini, karena menyangkut kelanjutan nasib lulusan PGMI IAIN Curup yang semakin memprihatinkan dalam pengolahan dan pengembangannya serta kelayakannya dalam mengajar.

IAIN Curup sebagai salah satu pencetak tenaga guru di Kabupaten Rejang Lebong mempunyai tugas pokok seperti yang tercakup dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dengan cara ilmiah berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia dalam bidang kependidikan serta melaksanakan penelitian berupaya menghasilkan tenaga guru yang berkualitas, cakap dan terampil. Prodi PGMI IAIN Curup sebagai bagian dari prodi yang menghasilkan tenaga-tenaga profesional terus mengadakan perbaikan baik dari segi materi perkuliahan, peningkatan SDM, dll untuk menghasilkan lulusan yang bermutu. Alumni PGMI IAIN Curup saat ini banyak tersebar di beberapa SD/MI di Kabupaten Rejang Lebong untuk mengabdikan ilmunya yang telah diperoleh di bangku kuliah. Tuntutan terhadap lulusan lembaga pendidikan yang bermutu semakin mendesak karena semakin ketatnya persaingan dalam lapangan kerja. Salah satu implikasi globalisasi dalam pendidikan yaitu adanya deregulasi yang memungkinkan peluang lembaga pendidikan (termasuk perguruan tinggi asing) membuka sekolahnya di Indonesia. Oleh karena itu persaingan antar lembaga pendidikan dan pasar kerja akan semakin berat. Mengantisipasi perubahan-perubahan yang begitu cepat serta tantangan yang semakin besar dan kompleks, tiada jalan lain bagi pelaksana pendidikan untuk mengupayakan segala cara untuk meningkatkan daya saing lulusan serta produk-produk akademik lainnya, yang antara lain dicapai melalui peningkatan mutu pendidikan.

Berdasar latar belakang di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang kinerja alumni PGMI IAIN Curup, sebagai bahan pengembangan kurikulum dan perbaikan pembelajaran agar alumni mendapatkan bekal dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan profesi. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji masalah kinerja lulusan dengan judul "*Pengaruh Kinerja Lulusan PGMI IAIN Curup Terhadap Kepuasan Kerja Alumni di SD/MI Kabupaten Rejang*". Dari permasalahan yang muncul dapat dirumuskan sebagai

berikut bagaimana kinerja lulusan PGMI IAIN Curup? Bagaimana kepuasan pengguna alumni PGMI IAIN Curup? Apakah ada pengaruh positif kinerja lulusan PGMI IAIN Curup terhadap pengguna alumni? Tujuan Penelitian ini adalah : Untuk mengetahui kinerja lulusan PGMI IAIN Curup, untuk mengetahui kepuasan pihak pengguna PGMI IAIN Curup di SD/MI, untuk mengetahui kinerja alumni terhadap kepuasan pengguna alumni PGMI IAIN Curup.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya dan merasakan apa yang dikerjakan itu merupakan pengalaman emosi yang positif maka mereka akan terus merasakan termotivasi untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang kemudian menjadi lebih baik lagi dan akan memilih untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka panjang yang lama. Rae Andre (Rae Andre, 2008) menyatakan “*job satisfaction is a person's positive or negative evaluation of his or her job*”. Jika seseorang merasa puas dengan hasil pekerjaannya maka akan muncul sikap positif dengan wajah berseri-seri dan bersemangat akan berusaha terus untuk dapat menunjukkan suatu hasil kerja yang baik. Sebaliknya jika hasil kerjanya tidak memuaskan dirinya maka, ia akan memunculkan sikap negatif dengan menunjukkan kekecewaan yang mendalam yang akan berdampak terhadap semangatnya dalam menjalankan pekerjaan berikutnya baik yang digunakan Griffit mengungkapkan bahwa “*job satisfaction reflects the extent to which people find gratification or fulfillment in their work*” (Griffin and Moorhead, 2014). Perasaan puas seseorang di dalam suatu organisasi atau pekerjaannya merupakan hal yang penting diperhatikan. Siapapun yang berada dalam organisasi atau tempat bekerja, akan selalu berusaha agar kebutuhan moral dan materil terpenuhi dari organisasi atau tempatnya bekerja. Saat kebutuhan itu terpenuhi maka akan muncul suatu perasaan puas akan pekerjaan tersebut. Rasa puas tersebut dapat muncul karena faktor eksternal dimana individu tersebut akan puas akan pekerjaannya jika semua yang diinginkan terpenuhi setelah terlibat dengan pekerjaan tersebut.

Dari penelitian tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada faktor personal yang terkait dengan kepuasan kerja seperti kebutuhan dan aspirasi individu yang menentukan sikapnya terhadap organisasi seperti hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, dan kompensasi. Pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya cenderung jarang absen dari kehadiran, selalu berkontribusi positif pada organisasi, dan betah berada pada organisasi. Sebaliknya pegawai yang merasa tidak puas akan tidak hadir lebih sering, mungkin karena ketidaknyamanan dengan rekan kerja atau mungkin karena terus mencari pekerjaan baru.

Dari paparan konsep tersebut di atas, dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang yang terungkap setelah melalui tahap pelaksanaan pekerjaan pada organisasi dengan indikator sebagai berikut: 1) gaji yang

mencukupi, 2) promosi kerja yang menantang, 3) supervisi yang membangun, 4) rekan kerja yang menyenangkan dan 5) pekerjaan yang menarik dan membanggakan.

Kinerja Lulusan

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata *job performance* yaitu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan juga sebagai tingkat atau derajat pelaksanaan tugas seseorang atas dasar kompetensi yang dimilikinya. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dalam konteks tersebut maka kinerja adalah hasil kerja dalam mencapai suatu tujuan atau persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dimaknai sebagai ekspresi potensi seseorang berupa perilaku atau cara seseorang dalam melaksanakan tugas, sehingga menghasilkan suatu produk (hasil kerja) yang merupakan wujud dari semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat ditunjukkan seseorang misalnya guru atau kepala sekolah atau pengawas sekolah, dapat pula ditunjukkan pada unit kerja atau organisasi tertentu misalnya sekolah, lembaga pendidikan, kursus-kursus, dll. Atas dasar itu maka kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Selain itu kinerja adalah : 1. Daya operasional atau kerja (suatu alat) , 2. Prestasi yang dilihatkan, sesuatu yang dicapai (Suryana, 2009). Dalam konsep manajemen, kinerja dikemukakan bahwa "*kinerja atau unjuk kerja*" adalah manifestasi perilaku pegawai pada waktu sedang bekerja (Arsyad, 2002). Kinerja atau performans dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Mulyasa bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap yang telah dimilikinya. Sehubungan dengan pengertian tersebut pengertian tersebut, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya (E. Mulyasa, 2013).

Pengertian Lulusan adalah seseorang yang telah berhasil menyelesaikan program studi dan memperoleh penghargaan akhir (Termwiki, n.d.). Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (1985: 612) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lulusan adalah yang sudah lulus ujian (Poerwadarminta, 1985a). Pengertian lulusan adalah seorang pelajar atau mahasiswa yang telah menamatkan sekolah/kuliah dalam waktu yang telah ditentukan dan memperoleh penghargaan berupa ijazah

Jadi pengertian kinerja lulusan adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap yang telah dimilikinya. Sehubungan dengan pengertian tersebut pengertian tersebut, penilaian kinerja guru dapat diartikan sebagai

upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerja bagi mahasiswa yang telah lulus dan diwisuda.

Penilaian Kinerja Guru (PKG).

Penilaian Kinerja guru (PKG) dilakukan untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional. Guru ideal dengan karakteristik tersebut tidak dapat dihasilkan dalam satu periode pembinaan atau pelatihan tertentu saja, tetap diperlukan suatu upaya yang terus menerus dan berkesinambungan pula (*continuous quality improvement*). Dalam kerangka inilah perlunya PKG dalam kaitannya dengan sertifikasi guru yang dimulai dari perubahan pola pikir guru. Perubahan pola pikir guru tersebut diharapkan dapat menjadi titik tolak peningkatan kualitas pendidikan (Poerwadarminta, 1985b).

Berbagai pengalaman dalam berbagai situasi dengan sumber yang bervariasi, menunjukkan bahwa guru yang baik dan profesional itu harus memenuhi berbagai kriteria sebagai berikut :

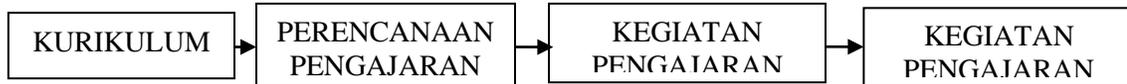
1. Guru yang baik harus mampu merangsang pikiran dan memberikan berbagai inspirasi baru dikalangan peserta didik sehingga mereka mau dan mampu mengembangkan berbagai pengalaman belajar yang lebih luas
2. Guru yang baik harus antusias dalam melaksanakan tugasnya dan fungsinya, simulasif, mendorong peserta didik untuk maju, hangat dan berorientasi pada tugas dan pekerja keras, toleran, sopan dan bijaksana, bisa dipercaya, fleksibel dan mudah menyesuaikan diri, demokratis, penuh harapan bagi peserta didik, mampu mengatasi perbedaan peserta didik, dan mampu menyampaikan perasaannya dengan baik.
3. Guru yang baik harus dapat digugu dan ditiru dan diteladani oleh peserta didik dan masyarakat dalam berbagai perilakunya. Oleh karena itu setiap guru harus senantiasa menjaga perilakunya yang positif dan bergaul dalam lingkungan yang positif pula karena lingkungan yang negatif akan memengaruhi dan mewarnai kepribadiannya. Guru yang baik adalah yang perilakunya baik yang dapat memberikan perlakuan kepada peserta didik.
4. Guru yang baik harus mampu memberi harapan pada peserta didik dan menanamkan kemandirian dengan penuh rasa tanggung jawab, mendorong partisipasi orang tua dalam memajukan kemampuan akademik peserta didiknya, bekerjasama dengan komite sekolah dan berbagai pihak dalam melakukan pengawasan terhadap perkembangan dan perilaku peserta didik terutama ketika mereka berada di luar sekolah atau di masyarakat
5. Guru yang baik harus memiliki pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang memadai dalam mata pelajaran yang diampunya dan terus mengikuti kemajuan dalam bidang ilmunya sehingga dapat memberikan pencerahan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.

6. Guru yang baik harus mampu memberikan jaminan bahwa materi yang disampaikan merupakan sesuatu yang baru di kalangan peserta didik, dan mencakup semua aspek yang diperlukan secara optimal. Oleh karena itu, guru harus senantiasa belajar untuk memperbarui dan meng-update pengalamannya, sehingga dapat memodifikasi bahan ajar agar kelihatan baru di kalangan peserta didik.
7. Guru yang baik harus mampu menjelaskan berbagai informasi secara efektif memberikan layanan individual yang berbeda kepada setiap peserta didik, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, menggunakan kelompok peserta didik secara efektif, mendorong semua peserta didik untuk berpartisipasi memonitor dan bahkan sering mendatangi peserta didik.
8. Guru yang baik senantiasa memonitor kondisi dan tempat duduk peserta didik, melibatkan peserta didik dalam pembelajaran, menggunakan kelompok besar untuk pembelajaran klasikal, menyederhanakan bahan tanpa menggunakan beberapa bahan muatan lokal, menunjukkan beberapa bahan muatan lokal pada peserta didik tentang pentingnya bahan-bahan yang dipelajari, serta mendayagunakan lingkungan sebagai sumber belajar.
9. Guru yang baik biasa menerima berbagai masukan, risiko, dan tantangan, selalu memberikan dukungan pada peserta didiknya, konsisten dalam kesepakatan yang telah dibuat bersama peserta didik, bijaksana dalam menerima kritik, menyesuaikan diri dengan kemajuan peserta didik pembelajaran yang memerhatikan karakteristik individu, menyediakan waktu yang pantas untuk peserta didik bertanya, cepat dalam memberikan umpan balik terhadap peserta didik, peduli dan sensitif terhadap perbedaan latar belakang sosial ekonomi dan budaya serta tanggap terhadap perbedaan gender.
10. Guru yang baik harus mampu menunjukkan keahlian dalam perencanaan, memiliki kemampuan dalam pengorganisasian kelas yang efektif, memulai kelas secara tepat waktu, melewati mengatasi transisi dengan baik, memiliki kemampuan dalam mengatasi dua atau lebih aktivitas kelas dalam satu waktu yang sama, mampu memelihara waktu bekerja serta menggunakannya secara efisien dan konsisten, mampu mengeliminasi berbagai gangguan dapat menerima suasana kelas yang ribut dengan kegiatan pembelajaran, memiliki teknik mengontrol kelas, menggunakan hadiah dan hukuman secara tepat dan efektif, dapat memelihara suasana belajar yang tenang dan menyenangkan dan mampu mendorong peserta didik untuk senantiasa belajar (Purwandarminta, 1985: 94).

Kinerja Guru dalam Mendisain PBM

Salah satu tahapan yang harus dilalui oleh guru profesional adalah “menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan “mendisain program pengajaran”. Dalam implementasi kurikulum atau pelaksanaan pengajaran, mendisain program pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, merupakan rangkaian satuan

yang saling berurutan dan tak terpisah satu sama lainnya (terpadu). Tentang hal yang digambarkan oleh Nana Sudjana (1989:100) sebagai berikut :



Tabel 1. Bagan Urutan Pelaksanaan Pengajaran(Nurdin, 2003)

Proses belajar mengajar merupakan interaksi edukatif yang dilakukan oleh guru dan siswa didalam sistuasi tertentu .mengajar atau lebih spesifik lagi melaksanakan proses belajar mengajar bukanlah sutu pekerjaan yang mudah dapat terjadi begitu saja dapat tejadi begitu saja tanpa direncanakan seblumnya,akan tetapi mengajar itu merupakan suatu kegiatan yang semestinya direncanakan dan didisain sedemikian rupa mengikuti langkah-langkah dan prosodur tertentu.sehingga dengan demikian pelaksanaanya dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Mengenai pentingnya pengajaran itu dipersiapkan dan direncanakan sedemikian rupa,barangkali ada baiknya diperhatikan petunjuk yang disampaikan Nasution (S. Nasution, 1989) yaitu agar bahan pembelajaran dapat disajikan kepada siswa dalam jam pembelajaran tertentu, guru harus membuat persiapan pembelajaran yang dilakukannya berdasarkan pedoman intrukstional itu. Tiap pengajaran harus membuat persiapan pembelajaran sebelum ia dengan penuh tanggung jawab memasuki kelas. Dengan tiap pengajaran dimaksud guru TK, SD, SMP,SMA tapi juga tiap dosen termasuk guru besar perguruan tinggi. Mengajar adalah tugas yang begitu kompleks dan maha sulit, sehingga tak dapat dilakukan dengan baik oleh siapapun tanpa persiapan, sekalipun ia telah berpengalaman bertahun-tahun.

Petunjuk yang dilakukan Nasution memberi makna bahwa: mengajar merupakan pekerjaan dan tugas yang kompleks dan sulit, oleh karena itu tugas dan pekerjaan tersebut memerlukan persiapan dan perencanaan yang baik, sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Hipotesis

Menurut pendapat Sutrisno Hadi, hipotesa adalah “merupakan dugaan sementara yang mungkin benar atau juga salah, dia akan ditolak jika salah satu palsu dan akan diterima jika faktor-faktor membenarkannya (Hadi, 1981). Berdasarkan definisi tersebut di atas,maka tidak lain bahwa hipotesa diadakan untuk dikaji kebenarannya atau bukan mutlak dibuktikan kebenarannya dan sebagai dugaan sementara yang mengarahkanjalan penyelidikan.

Hipotesis yang diajukan dan dibuktikan kebenarannya :

1. Hipotesis kerja (Ha). Ada hubungan (korelasi) antara kinerja lulusan terhadap kepuasan kerja alumni
2. Hipotesi Nihil (Ho). Tidak ada hubungan (korelasi) antara kinerja lulusan terhadap kepuasan kerja alumni

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan, penafsiran dan penyajian hasil (Arikunto, 2007). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa berdasarkan data. Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan pengaruh kinerja lulusan terhadap pengguna alumni. Subyek Penelitian ini adalah alumni PGMI IAIN Curup yang sudah mengajar di sekolah-sekolah yang ada di Kabupaten Rejang Lebong, sedangkan penilai kinerjanya adalah Kepala Sekolah. Sumber data adalah subyek darimana data diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh alumni PGMI IAIN Curup yang mengajar di beberapa sekolah di SD/MI Kabupaten Rejang Lebong, dengan rician sebagai berikut :

Tabel 2. Jumlah Alumni yang Sudah Mengajar di SD/MI di Kab. Rejang Lebong

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH ALUMNI
1.	SDIT Robbi Rodhiyah	4 orang
2.	MIM Lubuk Kembang	4 orang
3.	MIN 01 Dusun Curup	6 orang
4.	MIS Guppi 13 Tasik Malaya	1 orang
5.	SD Negeri 02 Curup Tengah	2 orang
6.	SD Muhammadiyah No. 14 Talang Ulu	4 orang
7.	SDIT Chairul Ummah	8 orang
8.	SD 04 Curup Utara	1 orang
9.	MIN 03 Bandung Marga	4 orang
10.	SD 08 Curup Utara	1 orang
11.	SD Muhammadiyah No. 1 Curup	2 orang
12.	SD Tarbiyah 3 orang	3 orang
13.	SDITA Taman Harapan	8 orang
14.	SD Negeri 10 Selupu Rejang	1 orang
15.	MIS Guppi Talang Rimbo	1 orang
	J U M L A H	60 Orang

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Arikunto, 2007). Sampel juga diartikan dengan sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Dalam pengambilan sampel penelitian ini teknik yang digunakan adalah sampel random (Arikunto, 2007). Dengan jenis total sampel yaitu seluruh populasi diambil untuk dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan survei, sampel dalam penelitian ini adalah guru SD/MI lulusan PGMI STAIN Curup yang tersebar di SD/MI Kabupaten Rejang Lebong yang kinerjanya dinilai oleh Kepala Sekolah (angket bagian A).

Teknik pengumpulan data berupa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, yakni terdiri dari sejumlah pernyataan yang disediakan alternatif jawabannya. Metode ini secara langsung melalui pengamatan langsung dilapangan untuk mengumpulkan data dan informasi tentang keadaan sekolah dan

hal-hal yang diperlukan guna menunjang dalam pelaksanaan penelitian ini. Dokumentasi ini merupakan pengumpulan data tertulis yang didapat melalui arsip-arsip, laporan, hasil angket, statistik serta sumber lainnya yang ada dilokasi penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang dapat menunjang penelitian yaitu angket penelitian. Angket ini dibuat dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban untuk variabel X yaitu: BS (baik sekali), Sangat baik (SB), baik (B), kurang baik (KB), dan tidak baik (TB) dan untuk variabel Y yaitu PS (puas sekali), Sangat Puas (SP), Puas (P), Kurang Puas (KP), dan Tidak Puas (TP). Dalam angket ini responden diminta untuk menjawab item-item dengan memberikan tanda check list (√) pada pilihan jawaban yang diajukan. Penetapan skor untuk setiap jawaban pada setiap item adalah sebagai berikut:

Tabel 3: Skor untuk Jawaban Pernyataan

NO	Alternatif Jawaban	Skor untuk Item Positif	Skor untuk item Negatif
1	Jawaban SB/SP	5	1
2	Jawaban B/P	4	2
3	Jawaban BS/PS	3	3
4	Jawaban KB/KP	2	4
5	Jawaban TB/TP	1	5

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, maka untuk mengelola data-data yang ada dengan menggunakan statistik, karena hasil penelitian dapat dinyatakan dengan angka-angka yang telah dihitung dan dianalisis kemudian data yang terkumpul diuji dengan teknik korelasi product moment(Arikunto, 2007):

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi sederhana antara skor butir (X) dengan skor butir (Y)

N : Jumlah responden uji coba

$\sum X$: Jumlah skor butir (X),

$\sum Y$: Jumlah skor variabel (Y)

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Alumni PGMI STAIN Curup hingga saat ini sudah berjumlah 547 orang terhitung semenjak wisuda Oktober tahun 2011 hingga wisuda Agustus 2014. Sebagian besar alumni sudah banyak yang bekerja baik sebagai guru honorer di PAUD, TK, SD, MI, SMK bahkan ada juga yang sudah bekerja di Bank seperti di

Bank BRI, Bank Danamon dan Bank BCA serta perkantoran lainnya yang tersebar di pulau Sumatera. Namun pada penelitian ini, ruang lingkup penelitian dibatasi, subjek penelitian hanya pada alumni yang mengajar di SD/MI Kabupaten Rejang Lebong saja yang berjumlah 60 orang.

Tabel 4. Data Sebaran Angket Penelitian

No.	Nama Alumni	Tempat Tugas Mengajar	Nama Kepala Sekolah/ Wakil Kepala Sekolah
1	Eva Yeli	SDIT Robbi Rodhiyah	Eko Cahayaningsih
2	Rosita Meliani	SDIT Robbi Rodhiyah	Eko Cahayaningsih
3	Marini	SDIT Robbi Rodhiyah	Eko Cahayaningsih
4	Rizki Wulandari	SDIT Robbi Rodhiyah	Eko Cahayaningsih
5	Eva Balkis	MIM Lubuk Kembang	Atin Sugiharti, S.Pd.I
6	Pipin Kresnawati	MIM Lubuk Kembang	Atin Sugiharti, S.Pd.I
7	Wahyu Pranata	MIM Lubuk Kembang	Atin Sugiharti, S.Pd.I
8	Peri Irawan	MIM Lubuk Kembang	Atin Sugiharti, S.Pd.I
9	Ainin Ainiah	MIN 01 Dusun Curup	Sri Wahyuni, S.S.Pd.I
10	Dian Pramono	MIN 01 Dusun Curup	Sri Wahyuni, S.S.Pd.I
11	M. Amin	MIN 01 Dusun Curup	Sri Wahyuni, S.S.Pd.I
12	Nora Susanti	MIN 01 Dusun Curup	Sri Wahyuni, S.S.Pd.I
13	Nia Sari	MIN 01 Dusun Curup	Sri Wahyuni, S.S.Pd.I
14	Andi Yono	MIN 01 Dusun Curup	Sri Wahyuni, S.S.Pd.I
15	Napsin Sahri	MIS Guppi 13 Tasik Malaya	Nurlelawati, S.Ag
16	Desi Welyana	MIS Guppi 13 Tasik Malaya	Nurlelawati, S.Ag
17	Ahmad Sandi Nayoga	SD Negeri 02 Curup Tengah	Sriyanti, S.Pd
18	Yeni Puspitasari	SD Negeri 02 Curup Tengah	Sriyanti, S.Pd
19	Rince Lorina	SD Muhammadiyah No.14 Talang Ulu	Robbiatul Adahuyah,S.Pd.I
20	Kris Ade putra	SD Muhammadiyah No.14 Talang Ulu	Robbiatul Adahuyah,S.Pd.I
21	Gaya Atika	SD Muhammadiyah No.14 Talang Ulu	Robbiatul Adahuyah,S.Pd.I
22	Zahara ilbatul	SD Muhammadiyah No.14 Talang Ulu	Robbiatul Adahuyah,S.Pd.i
23	Nia Apriyani	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al fajri, S.Ag, M.Pd
24	Yurvi Arnek	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al Fajri, S.Ag, M.Pd
25	Siti Maryam	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al Fajri, S.Ag, M.Pd
26	Ika Kurnia Dewi	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al Fajri, S.Ag, M.Pd
27	Fitri Andriani	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al Fajri, S.Ag, M.Pd
28	Musni Mulyana	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al Fajri, S.Ag, M.Pd
29	Etri jayanti	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al fajri, S.Ag, M.Pd
30	Ema Lesa	SDIT Khoiril Ummah	Fuadi Al Fajri,S.Ag, M.Pd
31	Yesta mardiana	SD Negeri 04 Curup Utara	Ruhim
32	Partilah	MIN 03 Bandung Marga	Endang Suriaji, M.Pd
33	Syamsul effendi	MIN 03 bandung Marga	Endang Suriaji, M.Pd
34	Nurbaiti	MIN 03 Bandung Marga	Endang Suriaji, M.Pd
35	Rumiati	MIN 03 Bandung Marga	Endang Suriaji, M.Pd
36	Ramimah	SD Negeri 08 Curup Utara	Nurbaiti, S.Pd.I
37	Rahmad Dermawan	SD Muhammadiyah 10	Yusmiati, S.Pd.I
38	Nova Diani	SD Muhammadiyah 10	Yusmiati, S.Pd.i
39	Siska Mayasari	SD 01 Curup Utara	Hartini,S.Pd
40	Horizon	SD 07 Curup Kota	Sartini,M.Pd
41	Feti Iin Parlina	SD Negeri 07 Curup Timur	M.Sahril, S.Pd, M.M
42	Rini susanti	SD Muhammadiyah 1 Curup	Miftahul Jannah, S.Pd.I
43	Eko pramono	SD Muhammadiyah 1Curup	Mifathul Jannah, S.Pd.I
44	Susi Susanti	SD Tarbiyah	Hj.Erniwati Husin, S.Pd.I

45	Ana mardalena	SD Tarbiyah	Hj.Ernawati Husin, S.Pd.I
46	Yeni rahmawati	SD Tarbiyah	Hj.Erniwati Husin, S.Pd.I
47	Melisa suryani	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
48	Dini marlianita	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
49	Eka Septiani	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
50	Yona Riski melisa	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
51	Surrahman	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
52	Mike Destiana	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
53	Rahminingsih	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
54	Sisvi Kartika	SDITA Taman Harapan	Mardiono, S.H
55	Tri Tulastri	SD 10 Selupu Rejang	Sulastri, S. Pd
56	Abdul Hamid	MIS Guppi	Sail Hafa, S.Pd.I
57	Kiki Wulandari	SDIT BIN BAZ	Husni Thamrin
58	M.Tommy Wijaya	SDIT BIN BAZ	Husni Thamrin
59	Desty Kurnia Putri	SD Negeri 7 Curup Kota	Sartini, M.Pd
60	Ikhsan	SD Negeri 7 Curup Kota	Sartini, M.Pd

Gambaran Kinerja Lulusan

Variabel X yakni mengenai Kinerja Lulusan diperoleh melalui penyebaran angket yang disebarakan pada sekolah yang menerima 60 orang lulusan PGMI STAIN Curup.. Angket tersebut dibuat dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Baik Sekali (BS), Sangat Baik (SB), dan Baik (B), Kurang Baik (KB), Tidak Baik (TB). Skor untuk jawaban Baik Sekali diberi nilai 5, Sangat Baik 4, dan Baik 3, Kurang Baik (2), Tidak Baik (1). Untuk mengetahui tentang gambaran kinerja alumni dapat dilihat melalui penjelasan tabulasi data di bawah ini :

139, 109, 115, 107, 105,136, 108, 150, 121, 99, 60, 77, 92, 91, 92, 115, 105, 101, 126, 121, 122, 100, 98, 127, 110, 100, 107, 111, 110, 101, 105, 90, 91, 90, 92, 117, 100, 99, 100, 110, 125, 100, 150, 103, 103, 98, 97, 90, 90, 100, 100, 90, 90, 120, 111, 128, 95, 90, 96, 110

$$R = H - L + I$$

Ket: R= Range

H= High score

L= Low score

I= Konstant

$$R= 150-60+1, R= 90+1 = 91$$

$$\text{Interval} = 5$$

$$\frac{91}{5} = 18,2$$

$$x = X - M$$

Tabel 5. Distribusi Tabel tentang Kinerja Lulusan

No	Interval	X	F	F.X	X	x2	F.x2
1	60-64	62	1	62	-44,5	1980,25	1980,25
2	65-69	67	0	0	-39,5	1560,25	0
3	70-74	72	0	0	-34,5	1190,25	0
4	75-79	77	1	77	-29,5	870,25	870,25
5	80-84	82	0	0	-24,5	600,25	0
6	85-89	87	0	0	-19,5	380,25	0
7	90-94	92	12	1104	-14,5	210,25	2523
8	95-99	97	7	679	-9,5	90,25	631,75
9	100-104	102	11	1122	-4,5	20,25	222,75
10	105-109	107	7	749	0,5	0,25	1,75
11	110-114	112	6	672	5,5	30,25	181,5
12	115-119	117	3	351	10,5	110,25	330,75
13	120-124	122	4	488	15,5	240,25	961
14	125-129	127	4	508	20,5	420,25	1681
15	130-134	132	0	0	25,5	650,25	0
16	135-139	137	2	274	30,5	930,25	1860,5
17	140-144	142	0	0	35,5	1260,25	0
18	145-149	147	0	0	40,5	1640,25	0
19	150-154	152	2	304	45,5	2070,25	4140,5
			60	6390			15385

Mean dari data X:

$$M_x = \frac{\sum Fx}{n}$$

$$M_x = \frac{6.390}{60} = 106,5$$

Standar deviasi dari data

X:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum F \cdot x^2}{n}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{15.385}{60}}$$

$$SD = \sqrt{256,41} = 16,01$$

Setelah diketahui nilai mean dan standar deviasinya maka dilakukan pengelompokan skor kinerja lulusan yaitu sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah. sebagai berikut :

Sangat Tinggi
 : M + 1 SD = 106,5 + 16,01
 = 122,513

Tinggi
 : M + 0,5 SD
 = 106,5 + 8,006 = 114,50

Cukup
 : M + 0 SD = 106,5 + 0
 = 106,5

Kurang Tinggi
 : M + - 0,5 SD
 = 106,5 - 8,006 = 98,493

Sangat Kurang Tinggi
 : M + - 1 SD
 = 106,5 - 16,01 = 90,486

Dari data di atas maka diperoleh persentasi skor sebagai berikut:

Sangat Tinggi
 : >115
 = 15 orang = 25 %

Tinggi
 : 107-114 = 10 orang
 = 16,67 %

Sedang
 : 99-106 = 16 orang
 = 26,67 %

Kurang Tinggi
 : 91-98 = 10 orang
 = 16,67 %

Sangat Kurang Tinggi
 : <90 = 9 orang
 = 15 %

Tabel 7. Kriteria Ukur Tentang Kinerja Lulusan

KINERJA LULUSAN	SKOR NILAI
Sangat Tinggi	> 115
Tinggi	107- 114
Sedang	99 -106
Kurang Tinggi	91-98
Rendah	< 90

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, maka didapat gambaran kinerja lulusan di SD/MI Kabupaten Rejang Lebong sebagai berikut:

Tabel 8. Gambaran Tentang Tingkat Kinerja Lulusan

No. Respon den	Total Skor	Kategori
1.	139	Sangat Tinggi
2.	109	Tinggi
3.	115	Sangat Tinggi
4.	107	Tinggi
5.	105	Sedang
6.	136	Sangat Tinggi
7.	108	Tinggi
8.	150	Sangat Tinggi
9.	121	Sangat Tinggi
10	99	Sedang
11	60	Sangat Kurang Tinggi
12	77	Kurang Tingi
13	92	Kurang Tinggi
14	91	Kurang Tinggi
15	92	Kurang Tinggi
16	115	Tinggi
17	105	Sedang
18	101	Sedang
19	126	Sangat Tinggi
20	121	Sangat Tinggi
21	122	Sangat Tinggi
22	100	Sedang
23	98	Sedang
24	127	Sangat Tinggi
25	110	Tinggi
26	100	Sedang
27	107	Tinggi

28	111	Tinggi
29	110	Tinggi
30	101	Sedang
31	105	Sedang
32	90	Sedang
33	91	Sangat Kurang Tinggi
34	90	Sedang
35	92	Kurang Tinggi
36	117	Sangat Tinggi
37	100	Sedang
38	99	Sedang
39	100	Sedang
40	110	Tinggi
41	125	Sangat Tinggi
42	100	Sedang
43	150	Sangat Tinggi
44	103	Sedang
45	103	Sedang
46	98	Sedang
47	97	Kurang Tinggi
48	90	Sangat Kurang Tinggi
49	90	Sangat Kurang Tinggi
50	100	Sedang
51	100	Sedang
52	90	Sangat Kurang Tinggi
53	90	Sangat Kurang Tinggi
54	120	Sangat Tinggi
55	111	Tinggi
56	128	Sangat Tinggi
57	95	Kurang Tinggi
58	90	Sangat Kurang Tinggi
59	96	Kurang Tinggi
60	110	Tinggi

No. Responden	Total Skor	Kategori
1	139	Sangat Tinggi
2	109	Tinggi
3	115	Sangat Tinggi
4	107	Tinggi
5	105	Sedang
6	136	Sangat Tinggi
7	108	Tinggi
8	150	Sangat Tinggi
9	121	Sangat Tinggi
10	99	Sedang
11	60	Sangat Kurang Tinggi
12	77	Kurang Tinggi
13	92	Kurang Tinggi
14	91	Kurang Tinggi
15	92	Kurang Tinggi
16	115	Tinggi
17	105	Sedang
18	101	Sedang
19	126	Sangat Tinggi
20	121	Sangat Tinggi
21	122	Sangat Tinggi
22	100	Sedang
23	98	Sedang
24	127	Sangat Tinggi
25	110	Tinggi
26	100	Sedang
27	107	Tinggi
28	111	Tinggi
29	110	Tinggi
30	101	Sedang
31	105	Sedang
32	90	Sedang
33	91	Sangat Kurang Tinggi
34	90	Sedang
35	92	Kurang Tinggi
36	117	Sangat Tinggi
37	100	Sedang
38	99	Sedang
39	100	Sedang
40	110	Tinggi
41	125	Sangat Tinggi
42	100	Sedang
43	150	Sangat Tinggi
44	103	Sedang
45	103	Sedang
46	98	Sedang
47	97	Kurang Tinggi
48	90	Sangat Kurang Tinggi
49	90	Sangat Kurang Tinggi
50	100	Sedang
51	100	Sedang

52	90	Sangat Kurang Tinggi
53	90	Sangat Kurang Tinggi
54	120	Sangat Tinggi
55	111	Tinggi
56	128	Sangat Tinggi
57	95	Kurang Tinggi
58	90	Sangat Kurang Tinggi
59	96	Kurang Tinggi
60	110	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat disederhanakan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9. Presentase Gambaran Tingkat Kinerja Lulusan

NO	RENTANG SKOR	F	%	KATEGORI
1	>115	15	25	Sangat Tinggi
2.	107- 114	10	16,67	Tinggi
3	99 - 106	16	26,67	Sedang
	91 - 98	10	16,67	Kurang Tinggi
	<90	9	15	Sangat Kurang Tinggi
JUMLAH		60	100	

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa yang termasuk katagori Sedang menempati urutan yang paling tinggi yaitu 26,67 % dari angket yang dibagikan kepada Kepala sekolah sebagai penilai kinerja alumni. Dengan demikian bahwa Kinerja Lulusan PGMI di SD/MI kabupaten Rejang Lebong menempati katagori sedang (cukup baik). Jadi diambil kesimpulan bahwa kinerja lulusan bagi kategori sangat tinggi sebanyak 15 orang alumni (25 %), Tinggi sebanyak 10 orang alumni (16,67 %), sedang sebanyak 16 orang alumni (26,67 %), Kurang Tinggi sebanyak 10 orang (16,67 %), dan Sangat Kurang Tinggi sebanyak 9 orang (15 %).

Persentase Variabel X

$$\frac{\sum skor}{\sum responden \times \sum item \times \sum skor tertinggi} \times 100\%$$

Dengan klasifikasi menurut Sudjana sebagai berikut:

- 90-100 % : Katagori sangat tinggi
- 80-89 % : Katagori tinggi
- 65-79 % : Katagori sedang
- 65-64 % : Katagori rendah
- 0-54 % : Katagori sangat rendah

Dan pencapaian responden mengenai kinerja lulusan (variabel X) berdasarkan penghitungan yang diperoleh dari tabel V adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum skor & : 6.335 \\ \sum responden & : 60 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum \text{item} & : 30 \\ \sum \text{skor tertinggi} & : 5 \\ X & = \frac{\sum \text{skor}}{\sum \text{responden} \times \sum \text{item} \times \sum \text{skor tertinggi}} \times 100\% \\ X & = \frac{6.335}{60 \times 30 \times 5} \times 100\% \\ X & = \frac{6.335}{9000} \times 100\% \\ X & = \frac{633.500}{9000}, X = 70\% \end{aligned}$$

Jadi tingkat pencapaian kinerja lulusan PGMI sebanyak 70 %, artinya kinerja lulusan PGMI diakui Kepala Sekolah tergolong sedang.

B. Gambaran tentang Kepuasan Kerja Alumni

Variabel Y yakni mengenai Kepuasan Pengguna Alumni yang diperoleh melalui penyebaran angket yang disebarakan pada sekolah yang menerima 60 orang lulusan PGMI STAIN Curup. Data diambil dari Point B. Angket tersebut dibuat dengan menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban yaitu: Puas Sekali (PS), Sangat Puas (SP), dan Puas (P), Kurang Puas (KP), Tidak Puas (TP). Skor untuk jawaban Puas Sekali diberi nilai 5, Sangat Puas 4, dan Puas 3, Kurang Puas (2), Tidak Puas (1). Untuk mengetahui tentang gambaran tingkat kepuasan dapat dilihat melalui penjelasan data di bawah ini :

124, 103, 111, 112, 102, 102, 110, 150, 117, 92, 61, 83, 82, 99, 93, 147, 97, 95, 121, 122, 120, 88, 115, 115, 95, 101, 103, 89, 101, 89, 97, 77, 89, 84, 82, 118, 94, 93, 99, 123, 122, 100, 150, 106, 109, 101, 100, 96, 90, 97, 97, 90, 90, 120, 111, 134, 93, 90, 86, 123

$$R = H - L + 1$$

Ket: R= Range

H= High score

L= Low score

I= Konstant

$$R = 150 - 61 + 1$$

$$R = 89 + 1$$

$$R = 90$$

$$\text{Interval} = 5$$

$$\frac{90}{5} = 18$$

$$x = X - M$$

Tabel 10. Distribusi Variabel Kepuasan Pengguna Alumni

No	Interval	Y	F	F.Y	Y	y ²	F.y ²
1	60-64	62	1	62	-41,5	1722,25	1722,25
2	65-69	67	0	0	-36,5	1332,25	0
3	70-74	72	0	0	-31,5	992,25	0
4	75-79	77	1	77	-26,5	702,25	702,25
5	80-84	82	4	328	-21,5	462,25	1849
6	85-89	87	5	435	-16,5	272,25	1361,25
7	90-94	92	9	828	-11,5	132,25	1190,25
8	95-99	97	9	873	-6,5	42,25	380,25
9	100-104	102	9	918	-1,5	2,25	20,25
10	105-109	107	2	214	3,5	12,25	24,5
11	110-114	112	4	448	8,5	72,25	289
12	115-119	117	4	468	13,5	182,25	729
13	120-124	122	8	976	18,5	342,25	2738
14	125-129	127	0	0	23,5	552,25	0
15	130-134	132	1	132	28,5	812,25	812,25
16	135-139	137	0	0	33,5	1122,25	0
17	140-144	142	0	0	38,5	1482,25	0
18	145-149	147	1	147	43,5	1892,25	1892,25
19	150-154	152	2	304	48,5	2352,25	4704,5
			60	6210			18415

Mean dari data Y:

$$M_y = \frac{\sum fy}{n}$$

$$M_y = \frac{6.210}{60} = 103,5$$

Standar deviasi dari data Y:

$$SD = \sqrt{\frac{\sum F \cdot y^2}{n}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{18.415}{60}}$$

$$SD = \sqrt{306,917} = 17,529$$

Setelah diketahui nilai mean dan standar deviasinya maka dilakukan pengelompokan skor kepuasan pengguna alumni yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, kurang tinggi dan sangat kurang tinggi.sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Sangat Tinggi} &: M + 1 \text{ SD} = 103,5 + 17,529 = 121,019 \\ \text{Tinggi} &: M + 0,5 \text{ SD} = 103,5 + 8,759 = 112,259 \\ \text{Cukup} &: M + 0 \text{ SD} = 103,5 + 0 = 103,5 \\ \text{Kurang Tinggi} &: M + - 0,5 \text{ SD} = 103,5 + -8,759 = 94,740 \\ \text{Sangat Kurang Tinggi} &: M + - 1 \text{ SD} = 103,5 + -17,529 = 85,980 \end{aligned}$$

Tabel 11. Kriteria Ukur Kepuasan Pengguna Alumni

Kepuasan Pengguna Alumni	SKOR NILAI
Sangat Tinggi	>113
Tinggi	104-112
Cukup	95 – 103
Kurang Tinggi	86 -94
Sangat Kurang Tinggi	< 85

Berdasarkan kriteria tersebut di atas, maka didapat gambaran tingkat kepuasan pengguna alumni adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Gambaran Tentang Tingkat Kepuasan Pengguna Alumni

No Responden	Total Skor	Kategori
1	124	Sangat Tinggi
2	103	Cukup
3	111	Tinggi
4	112	Tinggi
5	102	Cukup
6	102	Cukup
7	110	Tinggi
8	150	Sangat Tinggi
9	117	Sangat Tinggi
10	92	Kurang Tinggi
11	61	Kurang Tinggi
12	83	Kurang Tinggi
13	82	Sangat Kurang Tinggi
14	99	Cukup
15	93	Kurang Tinggi
16	147	Sangat Tinggi
17	97	Cukup
18	95	Cukup
19	121	Sangat Tinggi
20	122	Sangat Tinggi
21	120	Sangat Tinggi
22	88	Kurang Tinggi
23	115	Sangat Tinggi
24	115	Sangat Tinggi
25	95	Cukup
26	101	Cukup
27	103	Cukup
28	89	Kurang Tinggi
29	101	Cukup
30	89	Kurang Tinggi
31	97	Cukup

32	77	Sangat Kurang Tinggi
33	89	Kurang Tinggi
34	84	Sangat Kurang Tinggi
35	82	Sangat Kurang Tinggi
36	118	Sangat tinggi
37	94	Kurang Tinggi
38	93	Kurang Tinggi
39	99	Cukup
40	123	Sangat Tinggi
41	122	Sangat Tinggi
42	100	Cukup
43	150	Sangat Tinggi
44	106	Tinggi
45	109	Tinggi
46	101	Cukup
47	100	Cukup
48	96	Cukup
49	90	Kurang Tinggi
50	97	Cukup
51	97	Cukup
52	90	Cukup
53	90	Cukup
54	120	Sangat Tinggi
55	111	Tinggi
56	134	Sangat Tinggi
57	93	Kurang Tinggi
58	90	Kurang Tinggi
59	86	Kurang Tinggi
60	123	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas dapat disederhanakan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 13. Presentase Gambaran Tingkat Kepuasan Pengguna Alumni

NO	RENTANG SKOR	F	%	KATEGORI
1	>113	16	26,67	Sangat Tinggi
2	104 -112	6	10	Tinggi
3	95 -103	8	18	Cukup
4	86 – 94	14	23,33	Kurang Tinggi
5	<85	6	10	Sangat Kurang Tinggi
JUMLAH		60	100	

Berdasarkan data di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan pengguna alumni di SD/MI di kabupaten Rejang Lebong adalah yang termasuk sangat tinggi 16 orang (26,67 %), kategori tinggi sebanyak 6 orang siswa (10 %), cukup sebanyak 8 orang siswa (18 %), kurang tinggi sebanyak 14 orang siswa (23,33%), dan sangat kurang tinggi sebanyak 6 orang (10%). Jadi dengan demikian bahwa tingkat kepuasan pengguna alumni di SD/MI menempati katagori sangat tinggi

Persentase Variabel Y

$$\frac{\sum skor}{\sum responden \times \sum item \times \sum skor tertinggi} \times 100\%$$

Dengan klasifikasi menurut sudjana sebagai berikut:

90-100 % : Katagori sangat tinggi

80-89 % : Katagori tinggi
 65-79 % : Katagori sedang
 65-64 % :Katagori rendah
 0-54 % : Katagori sangat rendah

$\Sigma skor$: 6.200

$\Sigma responden$: 60

$\Sigma item$: 30

$\Sigma skor tertinggi$: 5

$$Y = \frac{\Sigma skor}{\Sigma responden \times \Sigma item \times \Sigma skor tertinggi} \times 100\%$$

$$Y = \frac{6.200}{60 \times 30 \times 5} \times 100\%$$

$$Y = \frac{6.200}{9.000} \times 100\%$$

$$Y = \frac{620.000}{9.000}$$

$$Y = 68,89\% = 70 \%$$

Jadi tingkat ketercapaian kepuasan pengguna alumni termasuk katagori sedang, artinya Kepala Sekolah cukup puas dengan kinerja lulusan PGMI STAIN Curup.

C. Uji Hipotesis

Tabel 14. Gambaran Korelasi Variabel X dan Y

No	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	139	124	17236	19321	15376
2	109	103	11227	11881	10609
3	115	111	12765	13225	12321
4	107	112	11984	11449	12544
5	105	102	10710	11025	10404
6	136	102	13872	18496	10404
7	108	110	11880	11664	12100
8	150	150	22500	22500	22500
9	121	117	14157	14641	13689
10	99	92	9108	9801	8464
11	60	61	3660	3600	3721
12	77	83	6391	5929	6889
13	92	82	7544	8464	6724
14	91	99	9009	8281	9801
15	92	93	8556	8464	8649
16	115	147	16905	13225	21609
17	105	97	10185	11025	9409
18	101	95	9595	10201	9025

19	126	121	15246	15876	14641
20	121	122	14762	14641	14884
21	122	120	14640	14884	14400
22	100	88	8800	10000	7744
23	98	115	11270	9604	13225
24	127	115	14605	16129	13225
25	110	95	10450	12100	9025
26	100	101	10100	10000	10201
27	107	103	11021	11449	10609
28	111	89	9879	12321	7921
29	110	101	11110	12100	10201
30	101	89	8989	10201	7921
31	105	97	10185	11025	9409
32	90	77	6930	8100	5929
33	91	89	8099	8281	7921
34	90	84	7560	8100	7056
35	92	82	7544	8464	6724
36	117	118	13806	13689	13924
37	100	94	9400	10000	8836
38	99	93	9207	9801	8649
39	100	99	9900	10000	9801
40	110	123	13530	12100	15129
41	125	122	15250	15625	14884
42	100	100	10000	10000	10000
43	150	150	22500	22500	22500
44	103	106	10918	10609	11236
45	103	109	11227	10609	11881
46	98	101	9898	9604	10201
47	97	100	9700	9409	10000
48	90	96	8640	8100	9216
49	90	90	8100	8100	8100
50	100	97	9700	10000	9409
51	100	97	9700	10000	9409
52	90	90	8100	8100	8100
53	90	90	8100	8100	8100
54	120	120	14400	14400	14400
55	111	111	12321	12321	12321
56	128	134	17152	16384	17956
57	95	93	8835	9025	8649
58	90	90	8100	8100	8100
59	96	86	8256	9216	7396

60	110	123	13530	12100	15129
Jml	6335	6200	668744	684359	658600

Setelah keseluruhan dihitung dan diletakkan dalam tabel koefisien korelasi, selanjutnya hasil perhitungan diatas akan diuji keabsahannya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} : Angka indeks korelasi “product moment”

N : Number of cases

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$: Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y

Diketahui :

N : 60

$\sum X$: 6.335

$\sum Y$: 6.200

$\sum XY$: 668.744

$\sum X^2$: 684.359

$\sum Y^2$: 658.600

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{60(668.744) - (6.335)(6.200)}{\sqrt{\{60(684.359) - (6.335)^2\}\{60(658.600) - (6.200)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{847640}{\sqrt{\{41061540 - 40132225\}\{39516000 - 38440000\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{847640}{999971,4696}$$

$$r_{xy} = 0,85$$

Berdasarkan hasil data nilai rxy maka penulis akan memberikan interpretasi data terhadap angka indeks korelasi product moment melalui dua cara yaitu :

1. Interpretasi dengan cara sederhana atau secara kasar yaitu penilaian dengan menggunakan data pengaruh antara variabel x dan variable y. Interpretasi terhadap rxy dari perhitungan diatas, ternyata angka korelasi antara variabel x dan y tidak bertanda negatif. Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi. Dan korelasi tersebut adalah kuat. Dengan memperhatikan besarnya rxy (yaitu = 0.85), yang berkisar antara 0,80 – 1,000.

2. Interpretasi dengan menggunakan tabel nilai r_{xy} product moment rumusan hipotesa kerja / alternatif (H_a) dan hipotesa nihil (H_o) yang peneliti akan diajukan diawal adalah :

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja lulusan terhadap kepuasan pengguna alumni.

H_o = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja lulusan terhadap kepuasan pengguna alumni.

Adapun kriteria pengajuannya adalah: jika r hitung $>$ r tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Kemudian penulis mencari derajat (df dan db). Rumusnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= N - nr \\ &= 60 - 2 \\ &= 58 \end{aligned}$$

Dengan memeriksa tabel nilai “ r ” product moment ternyata bahwa dengan Df sebesar 58, pada taraf signifikan 5% diperoleh r tabel sebesar 0,254 sedangkan pada taraf 1% diperoleh r tabel sebesar 0,330. Karena r_{xy} atau $r_o >$ dari r tabel, baik pada taraf 5% maupun pada taraf 1% (0,254 dan 0,330), maka hipotesa alternatif (H_a) diterima dan hipotesa nihil (H_o) ditolak. Ini berarti bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan kinerja lulusan terhadap kepuasan pengguna alumni.

Adapun perhitungan koefisien diterminasi (KD), yang penulis manfaatkan untuk mengetahui pengaruh variabel x dan variabel y sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,85)^2 \times 100\% \\ &= 0,72\% \end{aligned}$$

Nilai KD 0,72 %, memberikan pengertian bahwa kinerja lulusan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pengguna alumni.

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya kinerja lulusan memiliki pengaruh terhadap pengguna alumni meskipun faktor lain juga mempengaruhi.

Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 15. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel tersebut maka disimpulkan bahwa pengaruh kinerja lulusan terhadap kepuasan pengguna alumni adalah kuat. Dengan demikian ada

pengaruh antara kinerja lulusan terhadap kepuasan kerja alumni. Jadi dengan kata lain terdapat korelasi yang kuat antara kinerja lulusan terhadap kepuasan kerja alumni.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah peneliti lakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja lulusan secara keseluruhan termasuk katagori Sedang menempati urutan yang paling tinggi yaitu 26,67 % dari angket yang dibagikan kepada Kepala sekolah sebagai penilai kinerja lulusan PGMI di SD/MI kabupaten Rejang Lebong, dengan rinciannya kinerja lulusan bagi kategori sangat tinggi sebanyak 15 orang alumni (25 %), Tinggi sebanyak 10 orang alumni (16,67 %), sedang sebanyak 16 orang alumni (26,67 %), Kurang Tinggi sebanyak 10 orang (16,67 %), dan Sangat Kurang Tinggi sebanyak 9 orang (15 %).
2. Tingkat kepuasan kerja alumni di SD/MI di Kabupaten Rejang Lebong adalah yang termasuk sangat tinggi 16 orang (26,67 %), kategori tinggi sebanyak 6 orang siswa (10 %), cukup sebanyak 8 orang siswa (18 %), kurang tinggi sebanyak 14 orang siswa (23,33%), dan sangat kurang tinggi sebanyak 6 orang (10%). Jadi dengan demikian bahwa tingkat kepuasan pengguna alumni di SD/MI menempati katagori sangat tinggi. Artinya pihak sekolah sangat puas dengan kinerja lulusan PGMI STAIN Curup
3. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan melalui rumus *Product Moment* diperoleh indek sebesar 0,85. Interpretasi dengan cara sederhana atau secara kasar yaitu penilaian dengan menggunakan data pengaruh antara variabel x dan variable y. Interpretasi terhadap rxy dari perhitungan diatas, ternyata angka korelasi antara variabel x dan y tidak bertanda negatif. Antara variabel X dan variabel Y memang terdapat korelasi. Dan korelasi tersebut adalah kuat. Dengan memperhatikan besarnya rxy (yaitu = 0.85), yang berkisar antara 0,80 – 1,000. Dengan demikian terdapat pengaruh yang positif kinerja lulusan dan kepuasan kerja alumni yang tergolong kuat yaitu sebesar 0.85. Artinya kinerja lulusan sangat mempengaruhi kepuasan kerja alumni. Jika gaji guru yang mencukupi maka kinerja lulusan akan tercapai dengan baik, jika promosi kerja yang menantang maka akan tercapai kinerja lulusan yang baik, jika supervisi yang dilakukan bersifat membangun, maka akan tercapai kinerja lulusan yang baik, jika rekan kerja yang menyenangkan akan tercapai kinerja lulusan yang baik dan jika pekerjaan yang menarik dan membanggakan maka akan tercapai kinerja lulusan yang baik.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang ingin disampaikan dalam rangka perbaikan untuk masa yang akan datang :

1. Kinerja lulusan PGMI hendaknya semakin baik dengan meningkatkan 10 kompetensi guru, selain itu juga meningkatkan kemampuan Bahasa Inggris dan menguasai Teknologi Informatika Komputer.

2. Agar dalam perkuliahan hendaknya tercipta suasana yang kondusif, aman, tenteram agar proses pendidikan dapat berjalan dengan lancar dan berkualitas

Kepada para dosen yang mengajar di prodi PGMI IAIN Curup hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya dengan jalan meningkatkan strata pendidikan, aktif dalam membimbing mahasiswa, membaca buku untuk meningkatkan wawasan keilmuan, aktif dalam kegiatan-kegiatan pelatihan dan mencari inovasi-inovasi dalam pengajarannya *agar* meningkat kualitas output dari mahasiswa PGMI yang akhirnya dapat meningkatkan segala kompetensinya.

Daftar Pustaka

- Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian*.
- Arsyad, A. (2002). *Pokok-Pokok Manajemen*. Pustaka Pelajar.
- Depdiknas. (2003). *Sisdiknas*.
- E. Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. In *uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Remaja Rosdakarya.
- Griffin and Moorhead. (2014). *Organizational Behaviour: Managing People and Organization*. Cengage Learning.
- Hadi, S. (1981). *Statistika*. Adi Offset.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nuridin, S. (2003). *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*. Perpustakaan Nasional.
- Poerwadarminta, W. J. S. (1985a). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Poerwadarminta, W. J. S. (1985b). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Rae Andre. (2008). *Organizational Behaviour*.
- S. Nasution. (1989). *Kurikulum dan Pengajaran*. Bina Aksara.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Suryana, E. (2009). *Bimbingan dan Konseling*. Grafika Telindo Persada.
- Termwiki. (n.d.). *Arti Lulusan, Definisi Lulusan, Kamus Lulusan, Kamus Bahasa Inggris Lengkap*. Termwiki.
- Darsono Tjokrosujoso. (1996). *Dasar-dasar Penelitian*, Jakarta. Depdikbud
- Danim, Sudarwan. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Kencana Prenada Media Grup.
- Mushab, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Kencana Prenada Media Grup
- Nana Sudjana. (1987). *Tuntunan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah*. Bandung
- Priyatna, Nanang. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Remaja Rosda Karya
-, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.74 Tahun 2008 Tentang Guru*. CV. Eka Jaya, Jakarta. 2008
- Saondi, Aris. (2009). *Etika Profesi Keguruan*. Refika Aditama.

- Sucipto. (2011). *Profesi Keguruan*. Rineka Cipta.
- Sudijono. (2011). Anas. *Statistika Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- (2005). *Undang-undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th 2005)*. Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2008). *Statistika Nonparametris*. Bandung. Alfabeta