

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, PROFESIONALISME,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MTs N TRIWARNO KUTOWINANGUN KEBUMEN**

Naskah Publikasi

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa



Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Suratmi
N I M : 145501793
Program Studi : Manajemen S1

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PUTRA BANGSA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S-1)

KEBUMEN

2017

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, PROFESIONALISME,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MTs N TRIWARNO KUTOWINANGUN KEBUMEN**

Disusun Oleh:

Nama Mahasiswa : Suratmi
N I M : 145501793
Program Studi : Manajemen S1

Telah disetujui untuk dipublikasikan

Kebumen, September 2017

Dosen Pembimbing

Parmin, S.E., M.M.

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH, PROFESIONALISME,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI MTs N TRIWARNO KUTOWINANGUN KEBUMEN**

Oleh:
Sutarmi
NIM. 145501793

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 68 guru. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (2) profesionalisme guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (3) kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru; (4) kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 32,50 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 67,50 persen

PENDAHULUAN

Upaya di bidang pendidikan yang ditujukan bagi tercapainya peningkatan mutu dan kualitasnya, telah banyak dilakukan oleh pemerintah. Berbagai inovasi dan program pendidikan telah dilaksanakan, antara lain penyempurnaan kurikulum, penambahan pengadaan buku ajar, peningkatan mutu guru dan tenaga

kependidikan lainnya melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi pendidikan mereka, peningkatan manajemen pendidikan, serta pengadaan fasilitas lainnya.

Pihak-pihak yang terkait dengan bidang pendidikan, khususnya para pengelola dan pelaku pendidikan berkewajiban untuk meningkatkan mutu

pendidikan. Salah satu pihak yang mempunyai peran sangat penting dalam proses pendidikan formal di sekolah adalah guru. Peningkatan faktor-faktor pendidikan yang lain seperti pembaharuan kurikulum dan penambahan sarana fisik kependidikan, tidak akan memberikan hasil seperti yang diharapkan apabila faktor guru tidak mendapatkan perhatian.

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 banyak memberikan amanat kepada pendidik (guru) dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Misalnya dalam Pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Selanjutnya dalam Pasal 40 ayat 2 dinyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis; (2) mempunyai komitmen profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pembelajaran di sekolah, maka guru sebagai salah satu karyawan sekolah merupakan figur sentral yang sangat penting yang mempengaruhi baik buruknya hasil belajar siswa.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyebutkan bahwa guru dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berwujud dalam tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Dengan kata lain, guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan mengajar yang nantinya diwujudkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya melalui unjuk kerja.

Guru memegang peranan sentral dalam proses pembelajaran di sekolah, sehingga baik buruknya hasil belajar siswa salah satunya ditentukan oleh faktor guru. Setidaknya terdapat tiga macam tugas utama guru, yaitu merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, dan memberikan balikan. Perencanaan pengajaran yang dibuat merupakan antisipasi dan perkiraan tentang apa yang akan dilakukan guru dalam pengajaran, sehingga tercipta suatu situasi yang memungkinkan terjadinya proses belajar yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan yang diharapkan, meliputi: tujuan yang hendak dicapai, bahan pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, proses belajar mengajar yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan secara efektif dan efisien, serta bagaimana menciptakan

dan menggunakan alat untuk mengetahui atau mengukur apakah tujuan itu tercapai atau tidak. Selanjutnya pelaksanaan pengajaran selayaknya berpegang pada apa yang tertuang dalam perencanaan pengajaran, oleh sebab itu guru sepatutnya peka terhadap situasi yang dihadapi sehingga dapat menyesuaikan pola tingkah lakunya dalam mengajar dengan situasi yang dihadapi. Yang terakhir dalam upayanya memberikan balikan harus dilakukan guru secara terus menerus dan berkesinambungan, dengan demikian minat dan antusias siswa dalam belajar selalu terpelihara dengan baik (Ali, 2013: 4-7).

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru merupakan keterampilan guru dalam berbagai perilaku tertentu yang menyangkut berbagai aktivitas dalam mengajar sampai pada taraf penilaian, termasuk di dalamnya memberikan bimbingan serta melaksanakan pengelolaan kelas (Sudjana dan Ibrahim, 2011: 19). Menurut Mukhtar dan Iskandar (2011: 113-114), tinggi rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru.

MTs N Triwarno merupakan salah satu sekolah menengah pertama berbasis agama Islam di Kecamatan Kutowinangun, yang beralamat di Jalan Pagedangan Nomor 37 Kutowinangun Kabupaten

Kebumen. Sekolah ini mempunyai visi “terciptanya peserta didik yang religius, cerdas, disiplin dan jujur” dengan misi yang diemban: (1) menumbuhkan penghayatan peserta didik terhadap ajaran agama yang dianut dan budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam berpikir dan bertindak religius, jujur, disiplin, dan cerdas; (2) melaksanakan pembelajaran efektif dan profesional yang menumbuhkan dan mengembangkan peserta didik bernilai ujian di atas rata-rata dengan memakai landasan religius, jujur, disiplin, dan cerdas; (3) melaksanakan pengelolaan madrasah dengan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan kelompok kepentingan dengan landasan nilai religius, cerdas, jujur, dan disiplin di lingkungan madrasah; (4) melaksanakan program bimbingan secara efektif sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki agar menjadi insan cerdas, jujur dan disiplin; (5) melaksanakan pembelajaran ekstrakurikuler secara efektif sesuai bakat dan minat sehingga setiap peserta didik memiliki keunggulan dalam berbagai lomba sains, keagamaan, olah raga, dan seni; dan (6) menumbuhkan dan mengembangkan budaya religius, cerdas, jujur dan disiplin bagi seluruh warga madrasah.

Guna mewujudkan visi dan misinya, MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen

didukung oleh 68 guru sebagai ujung tombak proses pembelajarannya serta dibantu oleh 19 pegawai non-guru. Berdasarkan pengamatan pendahuluan penulis menjumpai beberapa guru yang kinerja mengajarnya kurang maksimal, hal ini tampak dari kurangnya upaya guru untuk menciptakan partisipasi aktif siswa dalam proses belajar mengajar. Banyak guru hanya melakukan pembelajaran secara seadanya dan monoton tanpa menggunakan metode pengajaran yang bervariasi guna meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi ajaran. Kondisi kurang maksimalnya kinerja sebagian guru MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, bila merujuk pendapat Mukhtar dan Iskandar (2011: 113-114) dimungkinkan dipengaruhi oleh banyak faktor. Tiga faktor diantaranya yang penulis teliti adalah kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru. Hal ini mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang **Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah, Profesionalisme Guru, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.**

LANDASAN TEORI

Pengertian, Pengukuran, dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Sudjana dan Ibrahim (2011: 19) dalam dunia pendidikan

kinerja guru merujuk pada keterampilan guru dalam berbagai perilaku tertentu yang menyangkut berbagai aktivitas dalam mengajar sampai pada taraf penilaian, termasuk di dalamnya memberikan bimbingan serta melaksanakan pengelolaan kelas. Dengan kata lain, kinerja guru dapat diartikan sebagai aktivitas guru dalam melaksanakan tugas pokoknya yang meliputi: perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi pengajaran, dan tindak lanjut evaluasi pengajaran.

Pengukuran kinerja guru dapat dilakukan melalui 4 (empat) indikatornya, yaitu:

1. Perencanaan pengajaran
 2. Pelaksanaan pengajaran
 3. Evaluasi pengajaran
 4. Tindak lanjut evaluasi pengajaran
- (Sudjana dan Ibrahim, 2011: 19-20).

Tinggi rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor organisasi, faktor individu, dan faktor psikologis. Faktor organisasi berupa: kepemimpinan dalam organisasi, struktur organisasi, budaya organisasi, dan sumberdaya organisasi. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), profesionalisme, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), serta demografis (umur, jenis kelamin, etnis). Selanjutnya faktor psikologis diantaranya meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja (Mukhtar dan Iskandar, 2011: 113-114).

Pengertian dan Pengukuran Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang dimiliki kepala madrasah, yang digunakan sebagai sarana dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya (guru dan staf tata usaha) agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa, guna mencapai dan merealisasikan tujuan sekolah yang telah ditetapkan (Nimran, 2011: 64).

Javidan, Mansour dan David A. Waldman yang dikutip oleh Mas'ud (2012: 382-383) membuat kuesioner untuk mengukur kepemimpinan kepala madrasah yang terdiri dari 4 (empat) indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakan
4. Pengawasan.

Pengertian dan Pengukuran Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan sikap mental guru yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan diri sebagai guru yang memiliki keahlian baik yang menyangkut materi keilmuan, ketrampilan metodologi, maupun strategi mengajarnya, yang dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab dan rasa kesejawatan yang tinggi (Sanjaya, 2012: 78-79).

Kualitas profesionalisme guru ditunjukkan oleh lima unjuk kerjanya sebagai berikut:

1. Bekerja mendekati standar ideal
2. Meningkatkan dan memelihara citra profesi
3. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guna mendukung profesinya
4. Mengejar kualitas dan cita-cita profesi
5. Memiliki kebanggaan terhadap profesi guru yang disandangnya (Surya, 2011: 32-34).

Pengertian dan Pengukuran Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru merupakan perasaan atau kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi guru dalam memandang berbagai kondisi berkaitan dengan pekerjaannya, yang pada hakekatnya merupakan suatu keadaan yang terjadi atau tidak terjadi titik temu antara harapan guru dengan kenyataan yang diterimanya dari sekolah/madrasah (Samsudin, 2013: 120-121).

Pengukuran kepuasan kerja guru dapat dilakukan melalui indikator berikut ini:

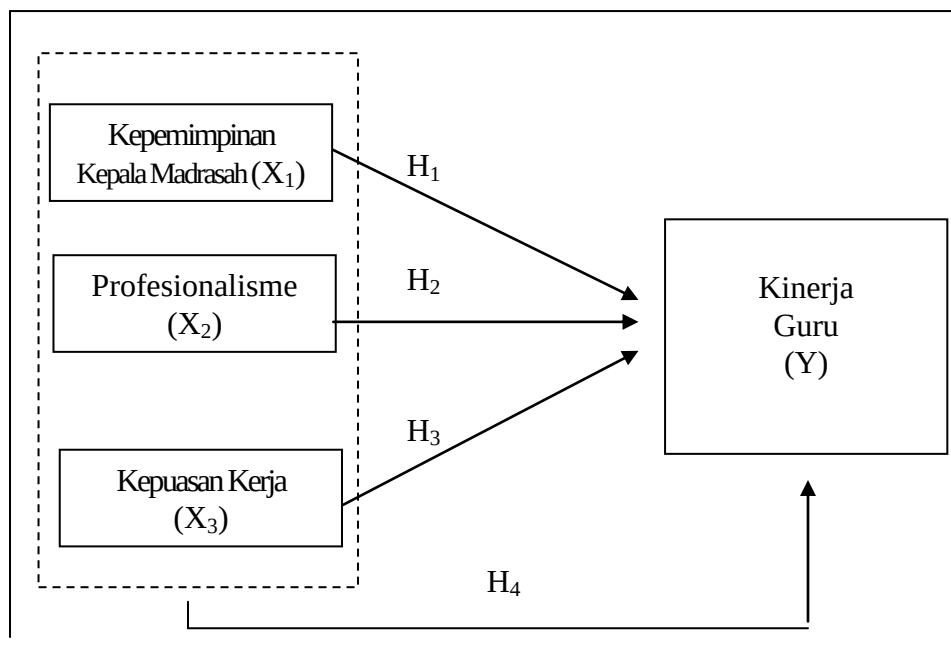
1. Kepuasan terhadap gaji (*satisfaction with pay*)
2. Kepuasan terhadap promosi (*satisfaction with promotion*)
3. Kepuasan terhadap rekan sekerja (*satisfaction with co-workers*)
4. Kepuasan terhadap penyelia (*satisfaction with supervisor*)

5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*) (Celluci, Anthony, dan DeVries, dalam Mas'ud, 2012: 185-186).

Model Empiris

Berdasarkan tinjauan teori maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1
Model Empiris



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H (1): Secara parsial terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.
- H (2): Secara parsial terdapat pengaruh dari profesionalisme guru terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

- H (3): Secara parsial terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.
- H (4): Secara simultan terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan objek penelitian pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen. Populasinya seluruh guru MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen pada tahun pelajaran 2016/2017 sebanyak 68 orang, diambil semua sebagai sampel dengan teknik *total sampling*.

Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner tertutup modifikasi skala *Likert*, setiap butirnya memiliki 4 pilihan jawaban, yaitu “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju. Untuk penskorangan, jawaban “sangat setuju” diberi skor 4, “setuju” skor 3, “tidak setuju” skor 2, dan “sangat tidak setuju” skor 1.

Hasil uji validitas item kuesioner menunjukkan: kuesioner kepemimpinan kepala madrasah (X_1) yang berisi 4 item, kuesioner profesionalisme guru (X_2) yang berisi 5 item, kuesioner kepuasan kerja guru (X_3) yang berisi 5

item, dan kuesioner kinerja guru (Y) yang berisi 4 item seluruh itemnya valid, karena perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$. (0,235). Selanjutnya hasil uji reliabilitas kuesioner menunjukkan kuesioner kepemimpinan kepala madrasah (X_1), profesionalisme guru (X_2), kepuasan kerja guru dan kinerja guru semuanya reliabel, karena *Cronbach's Alpha* yang diperoleh ternyata semuanya $> 0,60$.

HASIL PENELITIAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Karakteristik Responden

Mayoritas responden berusia 41 sampai dengan 50 tahun (41,18%), berjenis kelamin perempuan (51,41%), berpendidikan S1 (67,65%), serta mempunyai masa kerja 11-20 tahun (38,24%).

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Mean	Standar Deviasi	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Jumlah Responden
1.	Kepemimpinan kepala madrasah (X_1)	10,35	2,417	6	16	68
2.	Profesionalisme guru (X_2)	15,22	2,774	9	20	68
3.	Kepuasan kerja (X_3)	14,22	3,075	7	20	68
4.	Kinerja Guru (Y)	11,81	2,552	6	16	68

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas dapat dijelaskan berikut ini.

1. Variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 10,35 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2,417, nilai minimum 6 dan nilai maksimum 16. Perolehan skor rata-rata sebesar 10,35 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 16 (kuesioner berisi 4 item pertanyaan skala 4).
2. Variabel profesionalisme guru (X_2) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 15,22 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2,774, nilai minimum 9 dan nilai maksimum 20. Perolehan skor rata-rata sebesar 15,18 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 20 (kuesioner berisi 5 item pertanyaan skala 4).
3. Variabel kepuasan kerja (X_3) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 14,22 dengan simpangan baku (standar deviasi) 3,075, nilai minimum 7 dan nilai maksimum 20. Perolehan skor rata-rata sebesar 14,22 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 20 (kuesioner berisi 5 item pertanyaan skala 4).
4. Variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai skor rata-rata (*mean*) sebesar 11,81 dengan simpangan

baku (standar deviasi) 2,552, nilai minimum 6 dan nilai maksimum 16. Perolehan skor rata-rata sebesar 11,81 tersebut masih jauh dari skor maksimal yaitu 16 (kuesioner berisi 4 item pertanyaan skala 4).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pada grafik hasil uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Nilai *Tolerance* yang diperoleh yaitu 0,996 untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1), 0,979 untuk variabel profesionalisme guru (X_2), dan 0,981 untuk variabel kepuasan kerja (X_3) semuanya lebih besar dari 0,10. Sebaliknya nilai *VIF* yang diperoleh yaitu 1,004 untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1), 1,022 untuk variabel profesionalisme guru (X_2), dan 1,019 untuk variabel kepuasan kerja (X_3) semuanya kurang dari 10,00, dengan demikian model regresi dalam penelitian ini bebas dari problem multikolinearitas.

3. Pada grafik hasil uji heterokedastisitas tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Ganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda diperoleh ringkasan hasil seperti tampak pada Tabel 2.

Tabel 2
Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	0,259	2,135
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,261	0,109
	Profesionalisme guru	0,407	0,096
	Kepuasan kerja	0,187	0,086

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan perolehan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda: $Y = 0,259 + 0,261 X_1 + 0,407 X_2 + 0,187 X_3 + e$.

1. Nilai konstanta $a = 0,259$, berarti apabila variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1), profesionalisme guru (X_2), dan kepuasan kerja guru (X_3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja guru adalah 0,259.
2. Nilai $b_1 = 0,261$, berarti apabila variabel profesionalisme guru (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap nol, maka kenaikan skor variabel X_1 (kepemimpinan kepala madrasah) sebesar 1 satuan, akan

mengakibatkan skor kinerja guru naik sebesar 0,261.

3. Nilai $b_2 = 0,407$, berarti apabila variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap nol, maka kenaikan skor variabel X_2 (profesionalisme guru) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru naik sebesar 0,407.
4. Nilai $b_3 = 0,187$, berarti apabila variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) dan profesionalisme guru (X_2) dianggap nol, maka kenaikan skor variabel X_3 (kepuasan kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru naik sebesar 0,187.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap

kinerja guru MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, digunakan Uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji t seperti tampak pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji t

Coefficient

No.	Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
1.	Kepemimpinan kepala madrasah (X_1)	2,400	2,000	0,019	Berpengaruh
2.	Profesionalisme guru (X_2)	4,261	2,000	0,000	Berpengaruh
3.	Kepuasan Kerja (X_3)	2,170	2,000	0,034	Berpengaruh

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel 3 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai $t_1 = 2,400$ dengan signifikansi = 0,019, $t_2 = 4,261$ dengan nilai signifikansi = 0,000, $t_3 = 2,170$ dengan nilai signifikansi = 0,034, dan $t_{tabel} = 2,000$.

a. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (t_1) = 2,400$ untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis kerja 1 (H1) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

b. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (t_2) = 4,261$ untuk variabel profesionalisme guru (X_2) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis kerja 2 (H2) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri profesionalisme guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

c. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (t_3) = 2,170$ untuk variabel kepuasan kerja (X_3) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis kerja 3 (H3) diterima, yang berarti secara sendiri-

sendiri kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

2. Uji F

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel kepemimpinan kepala madrasah,

profesionalisme guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, digunakan Uji F. Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil uji F seperti tampak pada Tabel 4 berikut ini

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji F

Anova^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.885	3	47.295	10.273	.000 ^a
	Residual	294.630	64	4.604		
	Total	436.515	67			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja guru, kepemimpinan Kamad, profesionalisme guru

b. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel 4 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai F_{hitung} sebesar 10,273 dengan signifikansi 0,000. Perolehan nilai $F_{hitung} = 10,273$ ternyata lebih besar dibandingkan F_{tabel} (2,75), maka hipotesis kerja 4 (H_4) diterima, yang berarti secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

3. Koefisien Determinasi

Guna mengetahui besarnya besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti (kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (kinerja guru di MTs N Triwarno dilakukan dengan melihat koefisien determinasinya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear ganda, diperoleh ringkasan hasil koefisien determinasi seperti tampak pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Ringkasan Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of The Estimate
1	0,570	0,325	0,293	2,146

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel 5 tersebut di atas menunjukkan perolehan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,325$, berarti variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1), profesionalisme guru (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 32,50 persen terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 67,50 persen.

Implikasi Manajerial

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, artinya semakin baik kepemimpinan kepala madrasah akan berdampak pada kenaikan kinerja guru. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} (t_1) = 2,400$ untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis kerja diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri

kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

Ditemukannya pengaruh positif dari kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan variabel kinerja guru telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknyalah bahwa kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala madrasah. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kepemimpinan kepala madrasah.

Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, artinya semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki guru akan berdampak pada kenaikan kinerjanya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} (t_2) = 4,261$ untuk variabel profesionalisme guru (X_2) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis kerja 2 (H_2) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri profesionalisme guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

Ditemukannya pengaruh positif dari profesionalisme guru terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel profesionalisme guru dengan variabel kinerja guru telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknyalah bahwa kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah profesionalisme guru. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja guru di MTs

N Triwarno Kutowinangun Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan profesionalisme guru.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, artinya semakin tinggi kepuasan kerja guru akan berdampak pada kenaikan kinerjanya. Hal ini terbukti dengan diperolehnya $t_{hitung} (t_3) = 2,170$ untuk variabel kepuasan kerja (X_3) ternyata lebih besar dibandingkan $t_{tabel} (2,000)$, maka hipotesis kerja 3 (H_3) diterima, yang berarti secara sendiri-sendiri kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

Ditemukannya pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja guru telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknyalah bahwa kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor diantaranya adalah kepuasan kerja guru. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi

manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Profesionalisme guru dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.. Hal ini terbukti dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar 10,273 lebih besar dibandingkan F_{tabel} (2,75). maka hipotesis kerja 4 (H4) diterima, yang berarti secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Ditemukannya pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, menunjukkan bahwa model konseptual teoritik yang dicerminkan melalui hubungan hipotetik antara variabel kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru telah teruji kebenarannya secara empirik. Implikasi teoritiknya ialah bahwa kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun

Kebumen tidak akan muncul begitu saja, tetapi ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja. Sebagai tindak lanjut terhadap implikasi teoritik tersebut, maka implikasi manajerialnya adalah bahwa peningkatan kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen dapat diupayakan melalui peningkatan kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerjanya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.
2. Profesionalisme guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.
4. Kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen.

5. Kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 32,50 persen terhadap kinerja guru di MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain selain ketiga variabel tersebut sebesar 67,50 persen

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan saran:

1. Manajemen MTs N Triwarno Kutowinangun Kebumen disarankan untuk meningkatkan kinerja para guru khususnya pada indikator pelaksanaan pengajaran, yang dapat diupayakan melalui peningkatan kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja guru:
 - a. Peningkatan kepemimpinan kepala madrasah khususnya pada indikator pengorganisasian dapat dilakukan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi pengaturan distribusi pekerjaan kepada guru dan karyawan.
 - b. Peningkatan profesionalisme guru khususnya pada indikator meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guna mendukung profesinya, dapat diupayakan melalui peningkatan pendidikan formal serta keikutsertaan pada berbagai diklat pendidikan.
 - c. Peningkatan kepuasan kerja guru khususnya pada indikator kepuasan

terhadap penyelia (*satisfaction with supervisor*) dapat diupayakan melalui peningkatan dukungan kerja manajemen sekolah pada guru guna kelancaran tugas mengajarnya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk memperdalam hasil penelitian ini dengan menggunakan penelitian kualitatif tentang pengaruh dari faktor kepemimpinan kepala madrasah, profesionalisme guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alghifari. (2011). *Analisis Regresi Teori, Kasus, dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE.
- Ali, M. (2013). *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariat Aplikasi dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, MP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Mas'ud, F. (2012). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mukhtar dan Iskan`dar. (2011). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Nimran, U. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Robbins, S.P. dan M. Coulter. (2011) *Manajemen, (terj.) T. Hermaya dan Harry Slamet.* Jakarta: Indeks.

Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education (Terjemahan Drs. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi, M.Ag.).* Cetakan pertama. Jogjakarta: Ircisod.

Samsudin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.

Sanjaya, W. (2012). *Kurikulum dan Pembelajaran Teori dan Praktik Pengembangan Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP).* Cetakan 1. Jakarta: Prenada Media group.

Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi).* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudjana, N. dan Ibrahim. (2011). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan.* Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Surya, M. (2011). *Percikan Perjuangan Guru.* Semarang: Aneka Ilmu.

Undang-Undang. (2003). *Undang-Undang Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.*

Yamin, M. (2011). *Kiat Membelajarkan Siswa.* Cetakan ketiga. Jakarta: Gaung Persada Pres