

**PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA MADRSAH DAN KEPUASAN KERJA GURU
DENGAN KINERJA DI MTS NEGERI 2 MEDAN****Yasir*****Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah, kepuasan kerja, dengan kinerja guru yang ada di MTS Negeri 2 Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Informasi yang menyangkut variabel dalam penelitian diperoleh dari responden yang ditransfer dalam bentuk angka-angka kemudian dianalisis dengan cara manual maupun dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 for windows. Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*variabel independen*) dan satu variabel terikat (*variabel dependen*). Diduga ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MTS Negeri 2 Medan dan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTS Negeri 2 Medan, dan ada hubungan secara bersama-sama antara perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja dengan kinerja guru dapat meningkatkan kualitas dari MTS Negeri 2 Medan. Dan identifikasi masalah terdapat banyak faktor yang mempengaruhi di antara faktor internal dan eksternal guru sebagai berikut kinerja guru yang masih rendah dapat dilihat dari hasil belajar siswa, kinerja guru yang masih rendah terlihat dari pelaksanaan pembelajaran, penyusunan pembelajaran dan pelaksanaan penilaian sesuai rencana, kinerja guru masih rendah dapat dilihat dari kepemimpinan Kepala Madrasah, kepuasan kerja guru ditandai dengan kualitas kerja guru dan pengelolaan pembelajaran yang tepat dan berdampak pada terbentuknya kinerja guru yang masih tinggi, kepuasan kerja guru akan meningkat menjadi kinerja yang tinggi jika imbalannya dengan sesuai, kepuasan kerja guru akan meningkat menjadi kinerja yang tinggi, jika fasilitas dalam pembelajaran tersedia sesuai dengan kebutuhan guru. Karena itu perilaku kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru di MTS Negeri 2 menjadi lebih baik.

Kata Kunci : *Perilaku, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas pendidikan pada suatu bangsa mencerminkan rendahnya kinerja guru dan buruknya sistem pengelolaan pendidikan pada suatu bangsa. Tanpa mengesalkan arti keberhasilan dan usaha yang telah dilakukan selama ini terdapat sejumlah umpan balik dan bahan introspeksi mengenai kondisi pendidikan di negara kita.

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas pembelajaran di

* Penulis adalah Alumni Universitas Negeri Padang

madrasah, yang bertanggung jawab atas peserta didik adalah guru untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menekankan tugasnya di madrasah menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan melatih dan menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 dijelaskan, bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 UU RI No.14 Tahun 2005).

Ketika guru melakukan tugasnya secara baik dengan hati yang gembira, maka diharapkan timbul kepuasan atas kerja guru. Kepuasan kerja guru adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. Hal yang penting untuk menciptakan kinerja guru yang sesuai dengan tuntutan organisasi di dalamnya harus terdapat kepuasan kerja guru dengan berbagai faktor, di antaranya imbalan yang sesuai, perhatian pimpinan dan tugas yang berarti. Kepuasan kerja dapat terwujud dari kesenangan di dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan penilaian kerja yang sesuai yang diinginkan guru.

Untuk melihat kinerja guru, maka perilaku kepemimpinan kepala madrasah juga sangat menentukan dalam hal ini. Mouton dalam Marno menjelaskan bahwa perilaku pemimpin terhadap bawahan ada 4 (empat) bentuk perilaku, yakni (1) ada yang lebih menekankan pada tugas (2) ada yang lebih mementingkan hubungan (3) ada yang mementingkan kedua-duanya dan (4) ada yang mengabaikan kedua-duanya. prestasi yang sangat memperhatikan adalah apabila pemimpin tersebut mengabaikan kedua-duanya. (Marno & Supriyanto, 2008).

Menurut Yulk dalam Usman tentang perilaku kepemimpinan terhadap bawahan tersebut dapat dirinci sebagai berikut: 1) *High-high*, berarti pemimpin tersebut memiliki hubungan tinggi dan orientasi tugas yang tinggi juga. 2) *High task-low relation*, pemimpin tersebut memiliki orientasi tugas yang tinggi, tetapi rendah hubungan terhadap bawahan. 3) *Low task high relation*, menjelaskan bahwa pemimpin tersebut lebih mementingkan hubungan dengan bawahan,

dengan sedikit mengabaikan tugas. 4) *Low task low relation*, orientasi tugas lemah, orientasi hubungan juga lemah. (Usman, 2014).

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berpusat pemimpin, sedangkan yang berorientasi pada hubungan berpusat pada bawahan. Tanenbeun dan Schmid dalam Marno kepemimpinan yang berorientasi tugas memberikan perilaku kepemimpinan yang paling baik untuk situasi dimana pun pemimpin menghadapi suasana yang sangat menguntungkan manapun suasana yang sangat tidak menguntungkan. (Marno & Supriyanto, 2008).

Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dengan manusia adalah paling cocok untuk situasi dimana terdapat suasana yang menengah adalah yang sedang-sedang saja. Dalam melaksanakan tugas-tugas dan perannya, kepala sekolah dapat menjadikan pedoman tentang perilaku dan sikap yang harus dilakukan, seperti perilaku dalam perencanaan, pemecahan masalah, menjelaskan, memberi informasi dan memantau, hendaknya mengikuti pedoman-pedoman dalam melakukan kegiatan-kegiatan perilaku kepemimpinan itu.

Disamping itu unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam perilaku kepemimpinan meliputi (1) perilaku pemimpin (2) perilaku bawahan (3) lingkungan situasi. Unsur-unsur tersebut saling terkait dan saling mempengaruhi. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang efektif seharusnya mempertimbangkan tiga hal, yaitu kemampuan internal yang ada dalam dirinya perilaku dan kemampuan bawahan serta keadaan dan atau situasi lingkungan.

Kinerja guru dapat terlihat manakala kepuasan kerja guru dapat dirasakan oleh seluruh guru yang berada pada sebuah sekolah. Kepuasan kerja guru akan tercipta jika guru mendapat imbalan yang sesuai, melakukan pekerjaan yang berarti, komunikasi yang dibangun pimpinan sangat baik dan perhatian terhadap guru.

Variabel yang terdiri dari perilaku kepemimpinan kepala madrasah (X1), kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan dari jabatan administratif, persepsi dan lain-lain tentang legitimasi pengaruh kepemimpinan. Dalam kajian lain perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan, pemimpin biasanya menampilkan perilaku kepemimpinannya dengan bermacam-macam perilaku kepemimpinannya. Kepuasan kerja (X2) menurut Kussiyanto dalam Siahaan, dkk., kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dalam bekerja dalam organisasi atau perusahaan memberikan kesempatan kepada orang

tersebut untuk dapat menunjukkan jati diri sekaligus mencurahkan kemampuan yang dimilikinya. (Siahaan, Zen, Mahidin, & Taufiqurrahman, 2013). Dengan suasana kondusif yang sesuai dengan keinginan oleh anggota organisasi maka diharapkan keseriusan dan perhatian yang besar dari anggota yang terbaik bagi organisasi. Kinerja guru (Y) kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah“. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang. (Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis akan membahas lebih mendalam tentang bagaimana hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja dan hubungan secara bersama-sama antar perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru. Maka, penulis tertarik untuk melakukan pembahasan lebih jauh tentang “Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru di MTS Negeri 2 Medan”.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan alat bantu statistik dalam gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif studi korelasional dengan tujuan untuk mendiskripsikan hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan kepuasan kerja guru (X2) dengan kinerja guru (Y).

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Medan Jalan Peraturan Nomor 3 Medan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari sampai akhir April Tahun 2016.

C. Sampel dan Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010). Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menaui populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Selanjutnya metode yang digunakan untuk pengambilan sampel ialah metode Sloven dimana kesalahan adalah 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan menentukan jumlah populasi yang sama. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan atau pengolahan data agar dapat ditafsirkan lebih lanjut. Untuk menghasilkan data yang akurat, perlu dilakukan uji persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis ini menggunakan analisis statistik bentuk regresi yaitu terdapatnya data yang memiliki sebaran normal, kelinieran dan keberartian. Oleh karena itu diadakan uji normalitas, uji linieritas dan uji keberartian.

Uji normalitas data, untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat, menggunakan alat taksiran garis Y atas X1 dan alat taksiran garis regresi Y atas X2. Diterima hipotesis yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal, jika $L_o < L_{tabel}$ (nilai kritis lilifors) dengan taraf nyata ($\alpha = 005$).

Uji linieritas dan uji keberartian, untuk mengetahui apakah data variabel bebas perilaku kepemimpinan kepala madrasah (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai kelinieran dengan data variabel kinerja guru, maka diadakan uji linieritas dan uji keberartian. Untuk itu, uji linieritas ini dilakukan dengan regresi linier sederhana. Untuk pengujian ini terlebih dahulu dilakukan pengelompokan skor variabel bebas (X) kemudian dilakukan dengan skor variabel terikat (Y). Regresi dinyatakan berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dinyatakan linear F_{hitung}

$< F$ tabel pada taraf signifikan 0.005. Persamaan regresi dinyatakan cukup apabila taraf signifikansi 0.05 dengan derajat kebebasan $(n-2)$ diperoleh f hitung $> F$ table.

Hipotesis penelitian dapat diterima apabila r hitung $> r$ table pada taraf signifikansi 0,05. Dengan menggunakan derajat kebebasan $(db=N-2)$ pada taraf signifikansi 0.005, maka apabila t hitung $> t$ tabel dinyatakan hubungan yang dihitung berarti. Persamaan regresi dihitung dengan rumus $Y = a+bX$.

Kriteria pengujian dengan taraf isgnifikansi 95% keterhandalan. $\alpha = 5 \%$ adalah tolak h_0 jika F hitung $\geq F$ tabel = $F(1-\alpha; k-2, -k)$, sebaliknya F hitung $< F$ tab, maka koefisien korelasi linier ganda tidak berarti. Selanjutnya jika r berarti, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dari kedua variabel $X_1 X_2$ dengan variabel terikat Y .

Uji coba instrumen penelitian, untuk memperoleh data yang akurat instrumen yang digunakan terlebih dahulu diperores untuk memperoleh keterangan apakah instrumen tersebut layak dijadikan sebgai instrumen dalam penelitian ini. Hasil uji coba insrumen akan menunjukkan setiap item instrumen baik berupa angket maupun tes tersebut valid dan reliabel. Adapun instrumen yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya dalam penelitian ini hanya untuk instrumen angket.

Uji validitas, validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi yang menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang akan diukur. Untuk mendapatkan validitas butir instrumen dalam penelitian ini dengan menghitung antara skor butir dengan skor faktor melalui rumus korelasi product moment pearson. Dalam penelitian ini diuji menggunakan bantuan program komputer, yaitu SPSS 16.0 for windows, dan jika suatu alat diukur mempunyai korelasi yang signifikan anatar skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan item tersebut adalah valid.

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha* dari Cranchbach, dimana reliabilitas dinyatakan dengan koefisien angka antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi dan sebaliknya. Dari data yang diperoleh selnjutnya dianalisis dengan menggunakan SPSS for windows yang memberikan fasilitas untuk mengkur reliabilitas dengan uji statistik Cranchbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cranchbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji validitas instrumen perilaku kepemimpinan kepala madrasah. Melalui analisis data dengan menggunakan program SPSS 16.0., didapat nilai korelasi

rhitung setiap item yang f dibandingkan dengan r tabel. Pada taraf signifikan 0.05 dengan jumlah data $n = 30$, diperoleh r tabel sebesar 0,444. Dari seluruh item yang diujikan berjumlah 22 item.

Uji validitas instrumen kepuasan kerja guru. Pada pengujian validitas instrumen kepuasan kerja guru berjumlah 35 item, diperoleh nilai nilai korelasi r hitung setiap item yang f dibandingkan dengan r tabel. Pada taraf signifikan 0.05 dengan jumlah data $n = 30$, diperoleh r tabel sebesar 0,444. Dari seluruh item yang diujikan secara keseluruhan berjumlah 35 item.

Hasil uji reliabilitas, seluruh item pada masing-masing instrumen yang telah teruji kesahuhanya melalui uji validitas, selanjutnya diuji kembali apakah instrumen reliabel atau tidak. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dianalisis dengan menggunakan SPSS., dimana data variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah mendapatkan mean 64,9, median 69, modus 66, standar deviasi 10,46, varian 109,47, dan skor total 1947. Seluruh instrumen memperoleh uji statistik Cranchbach Alpha berda pada taraf signifikan 0,05 $n= 30$ sehingga diperoleh kesimpulan bahwa instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian ini diarahkan pada upaya menganalisis paparan penelitian untuk mengungkapkan hasil temuan penelitian di lapangan yang berpedoman kepada fokus penelitian. Berdasarkan pada paparan penelitian di atas, temuan yang dapat dikemukakan dalam kaitan dengan hubungan perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di MTS Negeri 2 Medan.

Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah. Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, persepsi dan lain-lain tentang legitimasi pengaruh kepemimpinan. Dalam kajian lain perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan, pemimpin biasanya menampakkan perilaku kepemimpinanya dengan bermacam-macam perilaku kepemimpinanya.

Kepuasan Kerja. Menurut Kussiyanto dalam Siahaan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dalam bekerja dalam organisasi atau perusahaan memeberikan kesempatan kepada orang tersebut untuk dapat menunjukkan jati diri sekaligus

mencurahkan kemampuan yang dimilikinya. Dengan suasana kondusif yang sesuai dengan keinginan oleh anggota organisasi maka diharapkan keseriusan dan perhatian yang besar dari anggota yang terbaik bagi organisasi. (Siahaan, Zen, Mahidin, & Taufiqurrahman, 2013).

Kinerja Guru. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa, "Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005).

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis *Correlation Product Moment* dan regresi dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis terhadap data penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru sebesar 0,630 pada signifikansi 0,000.
2. Hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 0,862 pada signifikansi 0,000
3. Hubungan antara variabel perilaku kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru sebesar 0,682 pada signifikansi 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Marno, & Supriyanto. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, A., Zen, W. L., Mahidin, & Taufiqurrahman. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2014). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.