

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA GURU MAN TANJUNG MORAWA

Muhammad Ardansyah

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara: 1) gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa; 2) kepuasan kerja dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa; dan 3) gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru MAN Tanjung Morawa dengan sampel 34 orang. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah kusioner skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara: 1) gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa; 2) kepuasan kerja dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa; dan 3) gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa.

Kata kunci: kinerja guru, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja.

Abstract: The study is aimed at describing the correlation between: 1) the principal leadership style and teachers performance at MAN Tanjung Morawa; 2) work satisfaction and teachers performance; and 3) the principal leadership style and work satisfaction together with teachers performance. The method of the study is correlational quantitative. The population was all teachers at MAN Tanjung Morawa and 34 teachers were chosen as the sample. The instrument used in collecting the data was questionnaire of Likert scale. The results show that there were correlation between: 1) the principal leadership style and the teachers performance at MAN Tanjung Morawa; 2) work satisfaction and the teachers performance; and 3) the principal leadership style and work satisfaction together with the teachers performance.

Key words: teachers performance, leadership style, work satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoritis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/ industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan

lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada. Menurut Uzer (2005:15), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Kualitas guru dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: kemampuan umum, persepsi terhadap profesi guru, dan Sikap sebagai guru (Arikunto, 1999:220). Menurut Sidi dalam Syauckani (2002:51), yang termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya.

Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa kinerja guru belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya secara rutin supervisi ke setiap sekolah, diberikannya kesempatan yang cukup luas bagi guru yang akan studi lanjut, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para guru, seminar dan sebagainya. Selain itu, berdasarkan hasil survei pendahuluan di sekolah yang akan dijadikan objek penelitian, peneliti menemukan data jumlah guru yang tidak dapat memaksimalkan jam mengajarnya. Peraturan jam mengajar yang telah ditetapkan setiap guru mengajar 24 jam/minggu, dalam kenyataannya sebanyak 70,52% guru kurang dari jam mengajar yang telah ditetapkan.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, maka peneliti menduga tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap guru. Hasil penelitian Agustiar, Shofia dan Edward (2005) menyatakan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh praktek kepemimpinan. Praktek kepemimpinan yang kurang pas menurut pandangan guru

memberikan rasa hati-hati dan sedikit kurang nyaman dikarenakan belum tahunya guru bagaimana “selera” kepala madrasah yang baru. Menurut penelitian Mulyasa (2002:118) menyimpulkan bahwa peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kinerja dari yang dipimpinnya.

Koontz dalam Kamars (2005:108) mengatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai pengaruh, seni atau prose mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras dalam meningkatkan kinerja secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan-tujuan kelompok. Robbin (1984) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: “*Leadership is the ability to influence a group towards the achievement of goals. The source of this influence may be formal, such as that provided by the possession of managerial rank in an organization*”.

Selain faktor gaya kepemimpinan kepala madrasah, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian Kusumawati (2008) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimilikinya. Hal ini didukung oleh pendapat Colquitt, dkk (2009:127) menyatakan kepuasan kerja secara umum merupakan hubungan positif antara kinerja.

Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Dari uraian di atas, penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul: hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru MAN Tanjung Morawa. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa, 2) Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa, dan 3) Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru MAN Tanjung Morawa.

B. KAJIAN TEORETIS

1. Hakikat Kinerja Guru

Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru, karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja guru sebagai pengajar, menurut Usman (2005:16), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam

menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah “.....*Output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu Mitchell (1978), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability* dan *communication*.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang guru dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan guru lain.

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja guru sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung di dalamnya.

2. Hakikat Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam mencapai, mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di suatu sekolah. Setiap pemimpin mempunyai pola yang berbeda-beda dalam menerapkan kepemimpinannya. Cara mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnya berbeda-beda.

Mulyasa (2002:107) menyatakan kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Dharma (2000:42) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Siagian dalam Anwar (2003:66) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Disimpulkan bahwa seorang pemimpin adalah motor penggerak yang senantiasa mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu pemimpin seharusnya dapat memandu, menuntun, membimbing, memberi atau membangun motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik, sehingga mampu membawa para bawahan untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Menurut Kartono dalam Anwar (2003:67) menyatakan bahwa pada setiap kepemimpinan minimal mencakup tiga unsur, yakni: (a) ada seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan; (b) ada bawahan yang dikendalikan; dan (c) ada tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan.

3. Hakikat Kepuasan Kerja

Seorang guru akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada sekolah apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu sikap kerja guru yang perlu diciptakan di sekolah agar guru dapat bekerja dengan moral yang tinggi, disiplin, semangat, berdedikasi dan menghayati profesinya. Guru-guru yang merasa puas terhadap lembaganya akan berdampak kepada kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah dan peningkatan kualitas pelayanan kepada para pelajar.

Menurut Dole and Schroeder (2001), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan Testa (1999) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Locke dalam Testa (1999) juga menjelaskan bahwa bahwa kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kegembiraan yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan dampak sikap yang positif bagi karyawan.

Dalam Robbins (1996:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Lawler dalam Robbins (1996), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

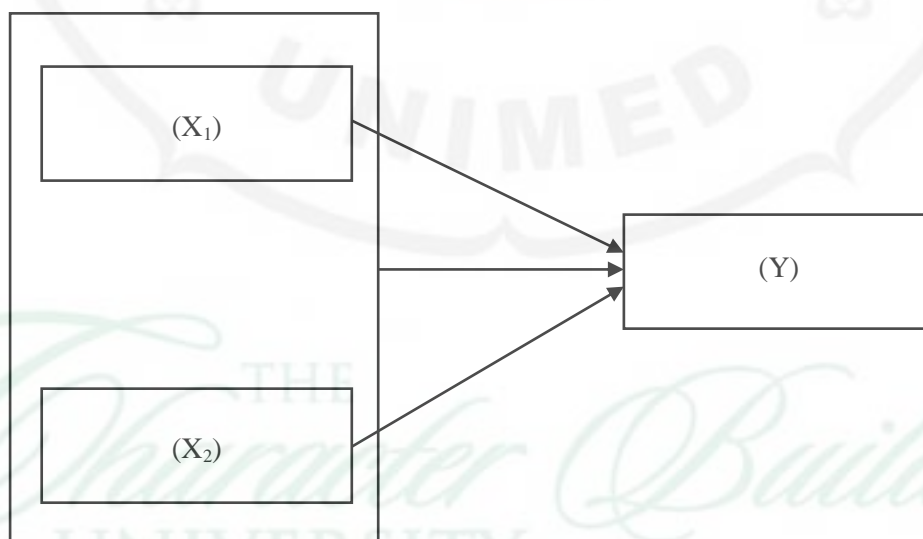
Wexley dan Yukl (1992:129) mengemukakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. James, Ivancevich dan Donnelly (1991:150) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap positif dan juga bisa negatif yang dipunyai individu terhadap berbagai segi pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman sekerja. Hal ini dihasilkan dari intrinsik dan ekstrinsik dan persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Sementara itu istilah kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang

tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap kerja itu, individu yang tidak berpuas hati dengan kerja mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 1996:139). Definisi tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi orang lain. Jika yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan oleh pekerja disebut cukup memadai maka akan muncul kepuasan kerja. Mathis dan Jackson (2000:98) menyatakan kepuasan kerja merujuk kepada keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Penelitian yang dilakukan Yogaswara (2010) menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. Besar hubungan yang diberikan kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 45,10%. Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

Selanjutnya keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dapat dilihat dari penelitian Kusumawati (2008) yang mengemukakan terdapat hubungan antara Terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,445. Dengan demikian dapat diduga terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka pemahaman konsep teoritis dan realitas di lapangan adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Dugaan Model Konstelasi Masalah Pendidikan

Keterangan :

- X₁ = Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah
- X₂ = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Guru

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Tanjung Morawa. Jumlah populasi penelitian di MAN Tanjung Morawa sebanyak 34 orang. Dengan demikian seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 34 orang (*total sampling*).

Dalam penelitian ini teknik yang dipakai berbentuk angket tertutup. Hadjar (1996:184) bahwa penggunaan angket tertutup: (a) bentuk ini cocok bila penelitian lebih menekankan respon kelompok secara umum; (b) waktu yang diperlukan untuk meresponnya relatif singkat; (c) membentuk subjek dalam menafsirkan butir yang diajukan sehingga mengurangi salah tafsir; dan (d) lebih mudah dalam penskoran hasilnya dan lebih efisien. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini dikutip dari Buku Heillgeir, yaitu tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Arikunto (2005:76), penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelasional akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dan regresi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya hubungan tentang suatu variabel melalui angka-angka (Arikunto, 2005:79).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan: (a) distribusi frekuensi; (b) uji persyaratan analisis dengan regresi sederhana dan regresi ganda; dan (c) uji hipotesis penelitian dengan korelasi sederhana dan korelasi parsial. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel kinerja guru (Y) yang berjumlah 10 butir, diperoleh skor minimal 21 dan skor maksimal 36. Rata-rata 28,35 dan standar deviasi 3,892. Untuk variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah (X_1) yang berjumlah 10, diperoleh skor minimal 25 dan skor maksimal 39. Rata-rata 32,59 dan standar deviasi 3,611. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja (X_2) yang berjumlah 10, diperoleh skor minimal 22 dan skor maksimal 37. Rata-rata 29,85 dan standar deviasi 4,639.

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian regresi yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependent dengan variabel independent bersifat linear atau tidak. Hasil analisis uji linieritas antara selengkapya dapat dilihat pada Tabel 1. berikut.

Tabel 1. Rangkuman Anava Hasil Analisis Uji Linieritas

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.967	5.208		1.722	.095
Gaya_Kepemimpinan	.595	.159	.552	3.744	.001
2 (Constant)	15.585	3.853		4.046	.000
Kepuasan_Kerja	.428	.128	.510	3.353	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru
Data diolah SPSS v.16 (2011)

Pada Tabel 1. di atas, dapat diperoleh bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru, dan antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan analisis, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat pada Tabel 2. berikut.

Tabel 2. Rangkuman Koefisien Korelasi Antar Variabel

Variabel	r_{hitung}	P	Keterangan
$X_1 - Y$	0,552	0,001	Signifikan
$X_2 - Y$	0,510	0,001	Signifikan
$(X_1 X_2) - Y$	0,636		

Data diolah SPSS v.16 (2011)

4. Pembahasan Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah 30,47%. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah 26,01%. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 40,45%.

Berdasarkan temuan di atas, terlihat secara empiris terbukti bahwa gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja menjadi faktor penting dan sangat menentukan dalam kaitan peningkatan kinerja guru. Guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

E. PENUTUP

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan kepala madrasah berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 30,47%; (2) Kepuasan kerja berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 26,01%; dan (3) Gaya kepemimpinan kepala madrasah dan

kepuasan kerja secara bersama-sama berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 40,45%.

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kementerian agama beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan kinerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal: (a) melakukan pembinaan terhadap kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya; dan (b) memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya; (2) Peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala madrasah hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan kinerja guru; (3) Peneliti lain, disarankan menindaklanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiar., Shofia Amin., dan Edward. 2005-BB-. "Pengaruh Praktek Kepemimpinan, Pengembangan Pegawai dan Persepsi Peran Terhadap Kinerja Penyidik PPNS Hak Kekayaan Intelektual Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Se-Sumatera". **Jurnal Siasat Bisnis No. 10 Vol. 2, Desember 2005**
- Arikunto, Suharsimi. 2005. **Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek**. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 2003. **Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar**. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Colquitt, dkk, 2009, **Organizational Behavior**. New York: Mcgraw-Hill Companies, Inc.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, "*The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accountants*", **Managerial Auditing Journal**, Vol. 16, No.4, p. 234 – 245
- Fattah, Nanang. 2000. **Landasan Kependidikan**. Bandung: PT Remaja Rodaskarya
- Gibson, J.I. Ivanevihch, J.M. dan Donelly, J.H. 2000. **Perilaku Organisasi, Struktur Proses**. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Hadjar, Ibnu. 1996. **Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan**. Semarang: Rajawali
- Hair, J.F. Jr; R.E. Anderson, R.L. Tatham & W.C. Black., 1995. **Multivariate Data Analysis With Readings**. Eaglewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.
- James L, Gibson,, John M. Ivancevich dan James H. Donelly, Jr. 1991. **Organizations: Behaviour, Structure, Processes (Homewood, III: Richard D. Irwin, 1991) p. 150**

- Kamars, D. 2005. **Administrasi Pendidikan, Teori dan Praktek**. Padang: Universitas Putra Indonesia Press
- Khikmah, Siti Noor. 2005. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Maksi Undip, Vol. 5 Agustus
- Kusumawati, Ratna. 2008-BB-. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai”. **Tesis**. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. **Manajemen SDM**. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyasa, E. 2002. **Menjadi Kepala Sekolah Profesional**. Bandung: Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 1996. **Perilaku Organisasi Jilid I**. Yogyakarta: Aditya Media
- Sedarmayanti. 2001. **SDM dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono. 2000. **Metode Penelitian Administrasi**. Jakarta: Alfabeta
- Syaukani. 2002. *Titik Temu Dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: PRAJA
- Testa, Mark R., 1999, “*Satisfaction with organizational Vision, Job Satisfaction and Service Effort: An Empirical Investigation*”, **Leadership and Organization Development Journal**, Vol. 20, No. 3
- Tilaar, H A R. 2002. *Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo
- Uzer, Moh Usman. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yukl. (1992), *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Penerjemah Muh. Shobaruddin (Jakarta : Rineka Cipta, 1992) p. 129
- Yogaswara, Atep. 2010-BB-. “Kontribusi Manajerial Kepala Sekolah dan Sistem Informasi Kepegawaian Terhadap Kinerja Mengajar Guru”. **Jurnal Penelitian Pendidikan Vo. 11 No. 2**.