

Pengaruh Manajemen Sekolah dan Profesionalisme Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Pengajaran Guru

Nisrina¹, Edi Harapan², Missriani³

¹SD Negeri 17 Tanjung Raja, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: ¹nisrinasaja@gmail.com, ²ehara205@gmail.com, ³missriani05@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah terhadap kepuasan pengajaran guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi penelitian ini sebanyak 309 orang yaitu guru-guru SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Sampel penelitian sebanyak 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) manajemen sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pengajaran guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (2) profesionalisme kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pengajaran guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (3) manajemen sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengajaran guru di SD Negeri Tanjung Raja.

Kata Kunci: *Manajemen; Profesionalisme Kepala Sekolah; Kepuasan Guru.*

Abstract

This study aims to determine the effect of school management and principal professionalism on teacher teaching satisfaction. This research uses quantitative methods with the type of correlation research. The population of this study was 309 people, namely teachers of SD Negeri Tanjung Raja District. The research sample was 76 people. The data collection technique used a questionnaire. Data were analyzed using correlation analysis techniques and multiple regression. The results showed that (1) school management had a significant positive effect on teacher satisfaction at SD Negeri Tanjung Raja District; (2) principals' professionalism has a significant positive effect on teacher teaching satisfaction at SD Negeri Tanjung Raja District; (3) school management together has a positive and significant effect on teacher satisfaction at SD Negeri Tanjung Raja.

Keywords: *Management; Principal Professionalism; Teacher Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Meningkatkan mutu pendidikan adalah menjadi tanggung jawab semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, terutama bagi guru Sekolah Dasar (SD) karena Guru SD adalah orang yang paling penting perannya dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru adalah seseorang yang mendidik peserta didiknya secara akademik untuk mencapai kesuksesan. Mulai dari akademik, hasil nilainya, pembentukan karakter dan menghasilkan pribadi yang kuat dan akhlak yang mulia (Darmadi, 2018; Kristiawan, 2016; Kristiawan dan Fitria, 2018; Kristiawan dkk, 2017). Guru mampu memfasilitasi proses pembelajaran sesuai tujuan yang diharapkan secara maksimal. Guru merupakan titik sentral dalam usaha mereformasi pembelajaran yang tidak bisa digantikan dengan benda lain dan guru juga menjadi kunci keberhasilan setiap usaha dalam peningkatan mutu pendidikan (Rifma, 2016; Kartini dan Kristiawan, 2019; Kristiawan dan Rahmat, 2018).

Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi guru, salah satunya adalah faktor kepuasan dalam pengajaran. Kepuasan pengajaran guru sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan

kelancaran aktivitas pembelajaran yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak-pihak terkait. Guru yang merasa puas akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif, dan kreativitas kerja (Fitria dkk, 2019; Kristiawan dan Muhaimin, 2019; Kristiawan dkk, 2018). Kepuasan menunjukkan bagaimana tingkat kemampuan pengawasan dalam mencapai hasilnya, terutama dilihat dari kualitas dan kuantitasnya.

Sistem manajemen sekolah hendaknya diperbaiki secara tepat dan teratur dari awal berdirinya suatu lembaga (Liskayani dkk, 2019). Perlu adanya perencanaan pembinaan terpadu program manajemen sekolah sehingga segala kepuasan guru dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan untuk meningkatkan berbagai aspek dalam lembaga tersebut dan mampu menghadapi segala macam persaingan yang semakin kompetitif. Namun kenyataannya, pelaksanaan manajemen SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja kurang baik, semua dilaksanakan secara dadakan dan tidak terprogram.

Manajemen sekolah akan efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang profesional untuk mengoperasikan sekolah, kemampuan dan tanggung jawab terhadap tugas, tenaga kependidikan yang handal, dan semuanya itu harus didukung sarana dan prasarana yang memadai (Hasanah dan Kristiawan, 2019). Pada kenyataannya, sarana dan prasarana di beberapa sekolah di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja belum menunjang yang berdampak pada kepuasan pengajaran guru, misalnya komputer atau *laptop*, *infocus*, buku penunjang dan buku referensi serta ruang atau kantor guru yang belum tersedia sebagaimana mestinya. Manajemen pendidikan di sekolah tidak efektif dan efisien karena lemahnya proses kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah (Andriani dkk, 2018; Fathurrochman dkk, 2019). Hal ini dibuktikan dengan kurangnya pemahaman *stakeholder* mengenai visi dan misi sekolah, kurangnya partisipasi masyarakat terhadap kemajuan sekolah, kurangnya transparansi pengelolaan sekolah baik programnya maupun anggarannya.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia selayaknya diperlukan seorang pemimpin yang harus berperan sebagai pengimbang kerjasama antar anggota dalam organisasinya (Irmayani dkk, 2018; Tobari dkk, 2018; Fitria dkk, 2017; Fitria, 2018). Dalam hal ini diperlukan kepala sekolah yang profesional, yaitu seorang pemimpin yang diharapkan memiliki kemampuan dan kelebihan, yaitu: (1) Kemampuan dan kelebihan dalam berpikir untuk mengendalikan organisasi atau kelompok kerja yang dipimpinnya, (2) Kelebihan dalam kepribadian, khususnya berkaitan dengan semangat, keuletan, keberanian, kebijaksanaan dan berlaku adil, percaya diri, ramah tamah, stabil dalam emosi, jujur, rendah hati, sederhana dan berdisiplin, (3) Kelebihan dalam pengetahuan terutama dalam merumuskan kebijakan, memahami, dan mengetahui perilaku dan kepuasan kerja guru atau bawahan yang dipimpinnya.

Kepuasan pengajaran guru tidak dirasakan sepenuhnya oleh guru akibat proses kepemimpinan dan manajemen dari kepala sekolah yang masih lemah. Guru-guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja hanya datang ke sekolah pada saat jam mengajar saja, tidak melaksanakan kegiatan remedial untuk meningkatkan kemampuan siswa yang belum mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM).

Manajemen Sekolah

Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mengatur sesuatu dengan cara bekerjasama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Pananrangi (2017) mendefinisikan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan mengatur kelancaran suatu pekerjaan dari orang-orang yang tersusun secara formal sebagai kelompok dalam pendidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Kristiawan, dkk (2017) berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu proses yang dijalankan secara khusus yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya. Sementara itu, menurut Abdullah (2014)

manajemen adalah aktivitas keseluruhan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif. Jadi, manajemen adalah proses mendesain seluruh kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager pada aspek-aspek organisasi yang mencakup tindakan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan pengertian sekolah itu sendiri adalah lembaga yang didirikan oleh negara maupun swasta yang pendidikannya bersifat formal, non formal, dan informal dengan tujuan memberikan pengajaran, bimbingan dan mengelola para murid oleh para pendidik atau guru. Sekolah adalah tempat untuk belajar dan mengajar serta menerima dan memberikan pelajaran (Nurkolis, 2016). Aktivitas belajar dan mengajar yang diselenggarakan sekolah dengan menerima murid dan memberikan pelajaran kepada para murid sesuai dengan tingkatan, jurusan, dan lainnya. Sekolah harus mendukung sarana dan prasarana kegiatan belajar mengajar, dan mendukung berbagai peraturan yang telah dirancang dan ditetapkan oleh pemerintah.

Manajemen sekolah merupakan sistem pengelolaan persekolahan dalam mengatur kehidupan sekolah sesuai dengan potensi, tuntutan dan kebutuhan sekolah yang bersangkutan yang diberi kewenangan dan kekuasaan yang lebih luas kepada institusi sekolah. Selain itu, manajemen sekolah merupakan substansi dari manajemen pendidikan di suatu sekolah atau manajemen berbasis sekolah (*school based management*). Adapun garapan dalam manajemen pendidikan adalah sebagai berikut (Rohiat, 2010), yaitu: (a) manajemen kurikulum, (b) manajemen anggota, (c) manajemen kesiswaan, (d) manajemen keuangan, (e) manajemen sarana dan prasarana; (f) manajemen layanan khusus, dan (g) manajemen hubungan sekolah dan masyarakat.

Profesionalisme Kepala Sekolah

Orang profesional adalah orang yang ahli dibidangnya untuk melakukan suatu pekerjaan dan meluangkan seluruh waktu, tenaga dan perhatiannya untuk pekerjaan tersebut. Orang yang profesional adalah orang yang mempunyai komitmen pribadi yang tinggi atas pekerjaan, dan melibatkan seluruh dirinya dengan giat, tekun, dan serius menjalankan pekerjaannya. Sikap profesional merupakan karakteristik atau tanda suatu profesi atau seorang profesional yang tercermin pada kualitas pelaksanaan suatu kegiatan. Dalam pengertian umum, seorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu (1) mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, (2) menjalankan tugas dengan mematuhi etika profesi yang ditetapkan, dan (3) melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan.

Menurut Jelantik (2015) kepala sekolah yang profesional bukan hanya saja harus memenuhi berbagai persyaratan dan keterampilan tetapi juga kemampuan untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya yang ada (Andriani dkk, 2018; Apriana dkk, 2019; Putri dkk, 2020; Kartini dkk, 2020). Sumber daya di sekolah terdiri dari sumber daya tenaga, dana, serta sarana prasarana. Ketiga sumber daya ini harus dikelola secara terpadu dengan harapan potensi yang ada di masing-masing unsur bisa digarap secara maksimal. Dengan demikian, maka pengelolaan sumber daya tersebut akan berjalan dengan efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dalam hal ini sekolah akan tercapai.

Mulyasa (2015) berpendapat bahwa kepala sekolah bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya dimana kepala sekolah memimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan. Kepala sekolah adalah orang yang pertama yang mengkoordinasikan upaya peningkatan pembelajaran yang bermutu (Hendarman, 2017). Kepala sekolah adalah jabatan yang memadukan kepemimpinan, manajerial, dan supervisor (Cahyono, 2017; Kartini dkk, 2020; Renata dkk, 2018; Khasanah dkk, 2019; Kristiawan dkk, 2019). Kepala sekolah yang profesional adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam memimpin segala sumber daya yang ada dan dapat didayagunakan

secara maksimal pada suatu sekolah sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai bersama, dan selalu mengembangkan kompetensi dengan komitmen yang tinggi (Anci, 2014).

Adapun ciri-ciri kepala sekolah yang profesional (Anci, 2014) yaitu (1) memiliki visi yang kuat mengenai masa depan sekolahnya dan mendorong semua staf untuk mewujudkan visi tersebut; (2) tekun mengamati para guru di kelas dan memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif dalam rangka memecahkan masalah dan merancang langkah-langkah untuk meminimalisasi kekacauan; (3) mendorong memanfaatkan waktu secara efisien dan merancang langkah-langkah untuk meminimalisasi kekacauan; (4) memiliki harapan tinggi terhadap prestasi siswa dan kinerja staf; (5) memantau prestasi secara individual dan kolektif, dan memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan instruksional; (6) mampu memanfaatkan sumber-sumber material dan personil secara kreatif.

Kepala sekolah yang mampu memimpin sekolah akan berdampak terhadap suasana sekolah yang dapat dilihat dari dimensi fisik, sosial dan akademik, memungkinkan proses pembelajar berjalan secara efektif, kondisi sosial lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan, dan memiliki hubungan baik dengan pihak mitranya seperti orang tua siswa dan masyarakat luas, serta tenaga pendidik dan kependidikan betah untuk bekerja (Mataputun, 2018). Untuk itu, kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai ujung tombak dari keberhasilannya pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, Mulyasa (2009) menyatakan bahwa indikator keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah tampak pada enam dimensi kepemimpinan, yaitu: (a) dimensi edukator, (b) dimensi manager, (c) dimensi *administrator*, (d) dimensi *supervisor*, (e) dimensi *innovator*, dan (f) dimensi *motivator*.

Apabila kepala sekolah mampu menjalankan fungsi-fungsi dari keenam dimensi diatas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik. Dari keenam dimensi tersebut, maka akan dijadikan sebagai indikator yang dipergunakan sebagai alat ukur kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini.

Kepuasan Pengajaran Guru

Nuralam (2017) mengatakan kepuasan merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antar persepsi/kesannya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya. Kepuasan kerja guru atau dalam hal ini kepuasan pengajaran guru adalah pada dasarnya kepuasan itu adalah hal yang bersifat pribadi/individual karena setiap pribadi seseorang akan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap pribadi/individu. Semakin banyak nilai aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan orang itu.

Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa telah menyelesaikan sesuatu yang penting dan mendapatkan rekognisi atau penilaian yang layak. Kepuasan akan menciptakan percaya diri, kesetiaan, dan yang terpenting meningkatkan kualitas performansi karyawan. Kepuasan kerja kemudian dideskripsikan sebagai tingkat perasaan individu terhadap pekerjaannya (Tama, 2017).

Salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru, apabila guru merasakan lapang dan puas dalam bekerja, maka akan tercipta iklim komunikasi yang baik, memiliki rasa tanggung jawab yang sama, tercipta suasana yang penuh kebersamaan, dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal (Amir, 2014).

Dari pengertian para ahli di atas bahwa kepuasan kerja guru dapat didefinisikan sebagai respon emosional yang dirasakan guru setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya sebagai guru seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab dan pengakuan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Kepuasan kerja sekolah ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (1) kesempatan untuk maju, (2) perusahaan dan manajemen, (3) keamanan kerja, (3) Gaji, (4)

kondisi kerja, (5) pengawasan, (6) komunikasi (6) faktor intrinsik dari pekerjaan, (8) aspek sosial dalam pekerjaan, (9) komunikasi, dan (10) fasilitas (Sutrisno, 2017).

Selain itu juga, Rukajat (2018) berpendapat ada beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kinerja guru, yaitu: (1) tugas dan tanggung jawab, (2) motivasi kinerja, (3) etos kerja, (4) optimalisasi kelompok kerja guru, dan (5) lingkungan kerja. Kepuasan pengajaran guru adalah meliputi empat dimensi, yaitu (1) Psikologik, berupa faktor-faktor kejiwaan, (2) Sosial, berupa interaksi sosial antar sesama, (3) Fisik, berupa kondisi lingkungan kerja, (4) Finansial, berupa jaminan kesejahteraan pegawai (Handoko, 2011).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti, dan kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya. Penelitian ini berusaha mendapatkan informasi yang lengkap dan mendalam mengenai pengaruh manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah terhadap kepuasan pengajaran guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja.

Sasaran yang diteliti adalah kepala sekolah dan guru-guru SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja yang terdiri dari kepala sekolah dan guru-guru SD Negeri 1 Tanjung Raja berjumlah 21 orang, kepala sekolah dan guru-guru SD Negeri 3 Tanjung Raja berjumlah 14 orang, kepala sekolah dan guru-guru SD Negeri 7 Tanjung Raja berjumlah 21 orang, kepala sekolah dan guru-guru SD Negeri 20 Tanjung Raja berjumlah 20 orang, dengan jumlah seluruhnya 76 orang. Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijelaskan fenomena yang terjadi apa adanya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Variabel Manajemen Sekolah (X_1)

Jumlah data yang valid yaitu 76 data, sedangkan data yang hilang (*missing*) adalah nol. Artinya semua data manajemen sekolah diproses ke SPSS. *Mean* adalah nilai rata-rata manajemen sekolah (X_1) sebesar 65,66 dengan *Std. Error of mean* sebesar 0,959. *Median* atau titik tengah bernilai 67,00. *Std. Devition* atau standar deviasi bernilai 8.360. *Variance* atau variasi data sebanyak 69,881.

Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Kepala Sekolah (X_2)

Jumlah data yang valid yaitu 76 data, sedangkan data yang hilang (*missing*) adalah nol. Artinya semua data variabel profesionalisme kepala sekolah diproses ke SPSS. *Mean* adalah nilai rata-rata manajemen sekolah (X_2) sebesar 62,64 dengan *Std. Error of mean* sebesar 0,850. *Median* atau titik tengah bernilai 65,00. *Std. Devition* atau standar deviasi bernilai 7,409. *Variance* atau variasi data sebanyak 54, 899.

Deskripsi Data Kepuasan Pengajaran Guru (Y)

Jumlah data yang valid 76 data, sedangkan data yang hilang (*missing*) adalah nol. Artinya semua data manajemen sekolah diproses ke SPSS. *Mean* adalah nilai rata-rata kepuasan pengajaran guru (Y) sebesar 62,79 dengan *Std. Error of mean* sebesar 0,885. *Median* atau titik tengah bernilai 65,00. *Std. Devition* atau standar deviasi bernilai 7,712. *Variance* atau variasi data sebanyak 59,475.

Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,212 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan Test for linierity dengan taraf signifikansi 0.05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Nilai *Devition From Linearity Sig* adalah sebesar 0.377. Karena nilai *Devition From Linearity Sig*. $0.377 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel manajemen sekolah (X_1), variabel profesionalisme kepala sekolah (X_2), dengan variabel kepuasan pengajaran guru (Y).

Uji Homogenitas

Jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka dapat dilakukan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama (homogen). Nilai signifikansi X_1 (variabel manajemen sekolah) sebesar 0.865. Nilai signifikansi X_1 $0.865 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan homogenitas variabel manajemen sekolah (X_1) pada variabel kepuasan pengajaran guru (Y) adalah homogen dengan *levene statistic* 2.816. Nilai signifikansi X_2 (variabel profesionalisme kepala sekolah) sebesar 0.100. Nilai signifikansi X_2 $0.100 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan homogenitas variabel profesionalisme kepala sekolah (X_2) pada variabel kepuasan pengajaran guru (Y) adalah homogen dengan *levene statistic* 1.873.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Linear Sederhana

Berdasarkan nilai *Signifikansi Sig (2 tailed)* diketahui nilai (*2 tailed*) antara variabel manajemen sekolah (X_1) dengan kepuasan pengajaran guru (Y) adalah sebesar $0.033 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel manajemen sekolah (X_1) dengan kepuasan pengajaran guru (Y). Selanjutnya, hubungan atau korelasi antara variabel profesionalisme kepala sekolah dengan variabel kepuasan pengajaran guru, memiliki nilai (*2 tailed*) sebesar $0.044 < 0.05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel profesionalisme kepala sekolah (X_1) dengan kepuasan pengajaran guru. Berdasarkan nilai r_{hitung} untuk hubungan manajemen sekolah (X_1) dengan kepuasan pengajaran guru (Y) adalah sebesar $0.574 > r_{tabel} 0.225$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel manajemen sekolah dengan kepuasan pengajaran guru. Selanjutnya, diketahui nilai r_{hitung} untuk hubungan profesionalisme kepala sekolah (X_2) dengan kepuasan pengajaran guru (Y) adalah sebesar $0,608 > r_{tabel} 0.225$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel profesionalisme kepala sekolah dengan variabel kepuasan pengajaran guru, r_{hitung} dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah maka akan meningkat pula kepuasan pengajaran guru.

Analisis Korelasi Ganda

Diperoleh nilai probabilitas (*sig.F change*)= 0.000. Karena nilai *sig.F change* $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan pengajaran guru.

Analisis Regresi Berganda

Pada Constant (a) adalah 70.355, skor manajemen sekolah (b_1) adalah 0.120 dan profesionalisme kepala sekolah (b_2) adalah 2.058. berdasarkan data di atas, maka dapat dikatakan bahwa, konstanta sebesar 70.355, koefisien regresi X_1 sebesar 0.120, dan koefisien regresi X_2 sebesar 2.058. Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 = 70.355 + 0.120 X_1 + 2.058 X_2$. Maka dapat disimpulkan manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan pengajaran guru.

Uji F

Nilai F_{hitung} 14.333 > F_{tabel} 3.117, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen sekolah (X_1) dan profesionalisme kepala sekolah (X_2) secara simultan terhadap kepuasan pengajaran guru (Y).

Uji t

Nilai t_{hitung} Manajemen Sekolah sebesar 4.337, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1.992, selain itu nilai signifikansi sebesar 0.015 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai α sebesar 0.05. Sedangkan nilai t_{hitung} Profesionalisme Kepala Sekolah sebesar 2.615, sementara nilai t_{tabel} 1.992, selain itu nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai α sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah terhadap kepuasan pengajaran guru.

Hasil Hipotesis

Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Kepuasan Pengajaran Guru

Pada penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara manajemen sekolah terhadap kepuasan pengajaran guru, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Manajemen Sekolah sebesar 4.337, sementara nilai t_{tabel} sebesar 1.992, selain itu nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai α sebesar 0.05, ini berarti H_0 ditolak, H_a diterima artinya variabel independen manajemen sekolah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kepuasan pengajaran guru.

Pengaruh Profesionalisme Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Pengajaran Guru

Pada penelitian ini profesionalisme kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan pengajaran guru, hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Profesionalisme Kepala Sekolah sebesar 2.615, sementara nilai t_{tabel} 1.992, selain itu nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai α sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah terhadap kepuasan pengajaran guru.

Hubungan Manajemen Sekolah dan Profesionalisme Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Pengajaran Guru

Kepuasan kerja guru ditunjukkan oleh sikapnya dalam bekerja atau mengajar. diperoleh nilai F_{hitung} 14.333 > F_{tabel} 3.117, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen sekolah (X_1) dan profesionalisme kepala sekolah (X_2) secara simultan terhadap kepuasan pengajaran guru (Y).

SIMPULAN

Manajemen sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengajaran guru pada SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Profesionalisme kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan pengajaran guru pada SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Manajemen sekolah dan profesionalisme kepala sekolah berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan pengajaran guru pada SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Jurnal ini dibuat dari tesis Nisrina yang merupakan karya sendiri. Ucapan terima kasih diberikan kepada Kepala SD Negeri 17 Tanjung Raja, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian jurnal ini. Kemudian terima kasih juga kepada teman-teman mahasiswa

Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan semua pihak yang telah membantu penulisan dan penerbitan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT. Aswaja Pressindo.
- Amir, A. (2014). *Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Pariaman*. *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan* Vol. 2 No. 2, Juli 2014; 101-106.
- Anci, R. (2014). *Menuju Kepala Sekolah yang Profesional*. *Jurnal Expose* Vol. XXIII, No. 2, Desember 2014; 12-22.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Apriana, D., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2019). Headmaster's Competency In Preparing Vocational School Students For Entrepreneurship. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Cahyono, Y. (2017). *Menapaki Potensi Kepemimpinan Calon Kepala Sekolah/Madrasah*. Sukoharjo: Aqeela Cipta Media.
- Darmadi. (2018). *Guru Abad 21 "Perilaku dan Pesona Pribadi"*. Jakarta: Guepedia.
- Fathurrochman, I., Budiman, D. A., Alamsyahril, & Kristiawan, M. (2019). Revitalization Management of Islamic Boarding School Preventing The Radicalism. *Restaurant Business*, (10), 495–505.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Hendarman. (2017). *Revolusi Kinerja*. Jakarta: PT Indeks Permata Putri Media.
- Irmayani, H., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Strategy of SD Pusri In Improving Educational Quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Jelantik, Ketut A.A. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1), 156-164.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). The Implementation of Principals' Academic Supervision In Improving Teachers' Professionalism in the State Primary Schools. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Kristiawan, M. (2016). Telaah Revolusi Mental dan Pendidikan Karakter dalam Pembentukan Sumber Daya Manusia Indonesia Yang Pandai dan Berakhlak Mulia. *Ta'dib*, 18(1), 13-25.

- Kristiawan, M., & Fitria, H. (2018). Menumbuhkan Rasa Cinta Kepada Allah Dan Mahluknya Pada Anak Usia 5-6 Tahun. *Thufala: Jurnal Inovasi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal*, 6(2).
- Kristiawan, M., & Muhaimin, M. (2019). Teachers' Obstacles In Utilizing Information and Communication Technology. *International Journal of Educational Review*, 1(2), 56-61.
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., Muntazir, M., & Ribuwati, A. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). Supervisi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Liskayani, L., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2019). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Air Kumbang Berdasarkan Beban Kerja Sesuai dengan Peraturan Pemerintah. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 4(2), 171-190.
- Mataputun, Y. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual Terhadap Iklim Sekolah*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mulyasa E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nuralam, P. I. (2017). *Etika Pemasaran dan Kepuasan Konsumen Pemasaran Perbankan Syariah*. Malang: UB Press.
- Nurkolis. (2016). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Pananrangi, R. A. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Putri, M. N., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). Mapping Principal's Competency of Secondary School. *International Journal of Educational Review*, 2(2), 151-159.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Rifma. (2016). *Optimalisasi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru*. Jakarta: Kencana.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah-Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Rukajat, A. (2018). *Manajemen Pembelajaran*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sutrisno E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tama. (2017). *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).