

Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah

Rusydiati¹

¹Madrasah Aliyah Negeri Meulaboh, Aceh Barat, NAD

Correspondence: Rusydiati, Madrasah Aliyah Negeri Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat, Provinsi NAD. E-mail: rusydiati01@gmail.com

Received: Maret 13, 2017

Accepted: April 10, 2017

Published: Juni 27, 2017

Abstrak

Penelitian ini ingin mengkaji dan menganalisis kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah, adanya kepuasan kerja dapat memicu guru dalam pencapaian prestasi kerja yang tinggi serta dapat menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan menggunakan instrument, data dalam penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial. Penelitian dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini mendapati bahwa kepuasan kerja guru memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi kerja guru, serta memiliki hubungan yang positif terhadap mutu pendidikan, begitu pula dengan prestasi kerja guru yang memiliki hubungan positif terhadap mutu pendidikan di madrasah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perbaikan peningkatan mutu pendidikan dan prestasi kerja guru dapat dilaksanakan dengan adanya kepuasan kerja guru yang baik.

Kata Kunci: kepuasan kerja, prestasi kerja, mutu pendidikan, madrasah.

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar, guru sebagai seorang tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif (Saudagar dkk, 2009). Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kepuasan kerja para guru atau bawahannya. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, adanya kepuasan dalam bekerja dapat memberikan peranan dalam upaya peningkatan prestasi kerja di madrasah yang akan berdampak pada upaya perbaikan dan peningkatan kualitas mutu pendidikan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robins, 2003).

Rosa dan Himam (2004) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, dan dijalankan dengan efektif dan efisien, kreatif dan inovatif. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak hal ini disebabkan kepuasan kerja sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan (Setiawan, 2012).

Ruvendi (2005) menyebutkan bahwa indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya: 1) jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran, 2) perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan, 3) perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan, 4) suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya, 5) sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab, 6) tingkat motivasi para pegawai yang tercermin dalam perilaku pekerjaan, 7). reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi, dan 8) unjuk rasa atau perilaku destruktif lainnya. Guru yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya, akan selalu bekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh dalam peningkatan prestasi kerja guru serta mutu pendidikan itu sendiri.

Ketercapaian tujuan pendidikan berhubungan dengan kepuasan seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya dimana kepuasan kerja dapat memicu pencapaian prestasi kerja, kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Kepuasan kerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja dan mutu pendidikan di madrasah, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Syafrudin (2005) yang mengatakan seorang guru tidak hanya terbatas pada status sebagai pengajar saja, namun peranan guru lebih luas lagi yaitu sebagai penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mutu produktivitas.

Seorang guru yang memiliki prestasi menunjukkan adanya kemampuan guru dalam penguasaan terhadap tugas tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik, guru yang menguasai pekerjaannya dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap upaya pencapaian tujuan pendidikan, serta meningkatkan kualitas proses pembelajaran di madrasah, untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu maka memerlukan guru yang profesional karena guru memegang peranan penting dan terlibat langsung dengan peserta didik. Dapat dikatakan seorang guru yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan berupaya dengan semaksimal mungkin menjalankan tugas pokok sebagai seorang tenaga pendidik, untuk menghasilkan kualitas proses pembelajaran yang tinggi sehingga akan meningkatkan pula mutu pendidikan, dalam proses pelaksanaannya akan membentuk prestasi kerja yang tinggi pula.

Untuk itu dalam penelitian ini ingin mengkaji dan menganalisis tentang peranan kepuasan kerja guru dalam peningkatan prestasi kerja sebagai bentuk upaya peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Adanya peningkatan kepuasan kerja guru dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja guru, guru akan bekerja secara profesional, menjalankan tugas serta fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik secara maksimal, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik serta akan tercapainya mutu pendidikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dengan pendekatan korelasional. Metode kuantitatif menurut Robert Donmoyer dalam Given, (2008), adalah pendekatan-pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif. Penelitian dilaksanakan terhadap guru di Madrasah Aliyah Negeri Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat. Penentuan tempat ini didasarkan pertimbangan bahwa lokasi penelitian ini terletak dekat dengan daerah tempat tinggal peneliti, penelitian ini merupakan penelitian populasi. Populasi pada penelitian ini adalah guru dan pegawai Madrasah Aliyah Negeri Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat, NAD yang berjumlah 46 orang guru, Mengacu pada pendapat Sutrisno (1993) jika populasi subjek kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jumlah populasi keseluruhan guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri Meulaboh, Kabupaten Aceh Barat yaitu sebanyak 46 orang guru. Alat pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah cara termudah dan paling efektif untuk mendapatkan data standar dari ukuran sampel yang besar dan komprehensif (Babbie, 1990).

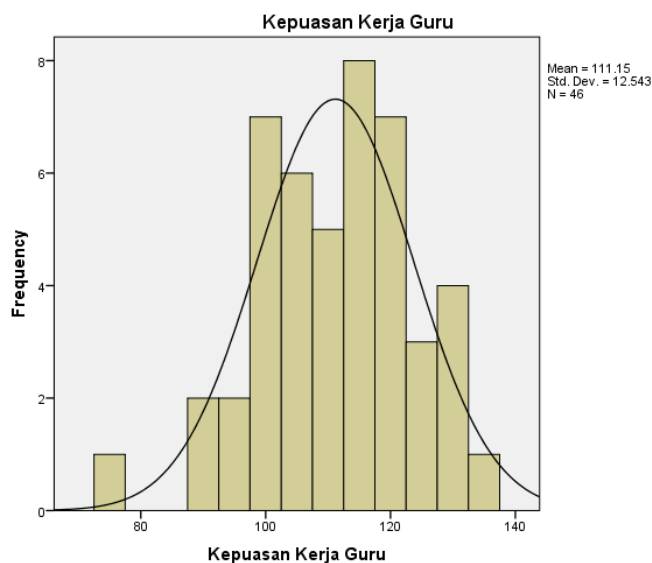
Penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial, menurut Sukmadinata (2006) penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Selain itu penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2005). Interpretasi analisis deskriptif seperti yang diungkapkan oleh Nunally (1978) yaitu: skor Mean 1.01-2.00 (rendah); 2.01- 3.00 (sederhana rendah); 3.01-4.00 (sederhana tinggi); 4.01-5.00 (tinggi). Dalam analisis inferensial penelitian menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi linear sederhana. Berkaitan dengan analisis korelasi Suryabrata (1992) mengatakan bahwa analisis korelasi bertujuan untuk mendeteksi sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Analisis regresi linear sederhana, dilakukan untuk membuat model matematika yang menunjukkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian inferensial digunakan dalam penelitian ini disebabkan statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi (Creswell, 2008).

Hasil Penelitian

Kajian Deskriptif

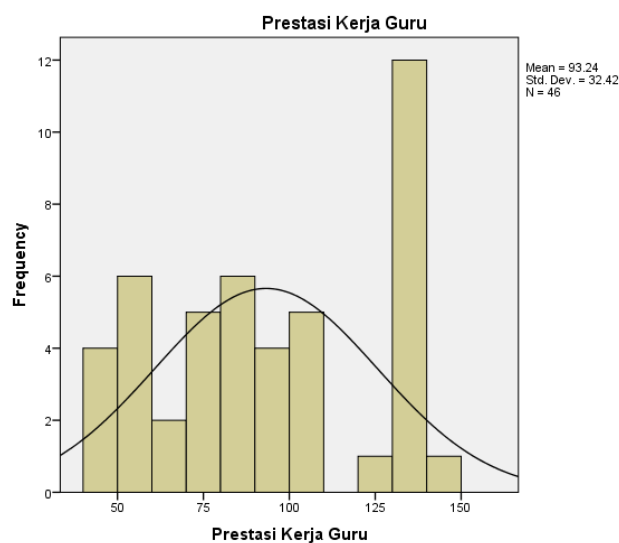
Metode statistik deskriptif digunakan untuk pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil pemangkasan terhadap ketiga variabel penelitian yaitu kepuasan kerja guru, prestasi kerja guru dan mutu pendidikan di madrasah. Uraian hasil perhitungan deskriptif tersebut dijelaskan sebagai berikut.

Skor nilai kepuasan kerja guru diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket kuesioner, secara teoritis rentangan skor variabel kepuasan kerja guru memiliki nilai 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 75 dan sampai 134. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata rata-rata (M) = 111.15 standar deviasi (SD) = 12.543, varians = 157.332, median (ME) = 112.00 dan modus (MO) = 98, Range = 59. Adapun sebaran data variabel kepuasan kerja guru dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti terlihat pada gambar 1 berikut:



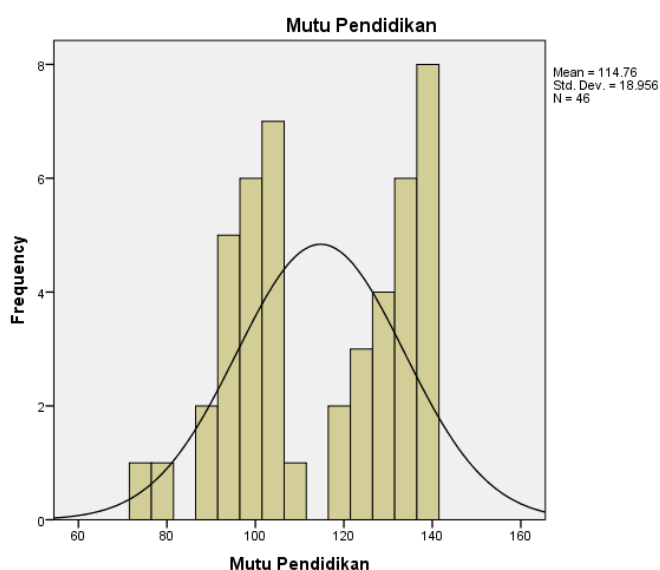
Gambar 1. Histogram Kepuasan Kerja Guru

Rentangan skor variabel prestasi kerja guru memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 45 dan skor sampai 141. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata rata-rata (M) = 93.24 standar deviasi (SD) = 32.420, varians = 151.075 median (ME) = 89.50 dan modus (MO) = 70 dan range = 96. Adapun sebaran data variabel prestasi kerja guru dapat digambarkan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti terlihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Histogram Variabel Prestasi Kerja Guru

Rentangan skor variabel mutu pendidikan memiliki rentang teoritik 30 sampai 150, dan rentang skor empirik antara 74 dan skor sampai 140. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata rata-rata (M) = 114.76 standar deviasi (SD) = 18.956 varians = 359.342 median (ME) = 113.00 dan modus (MO) = 96 dan range = 66. Adapun sebaran data variabel mutu pendidikan dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti terlihat pada gambar 3 berikut:



Gambar 3. Histogram Mutu Pendidikan

Rekapitulasi angka statistik dari mutu pendidikan, kepuasan kerja guru dan prestasi kerja guru dapat dirangkum dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel

Analisis		Kepuasan Kerja Guru	Prestasi Kerja Guru	Mutu Pendidikan
N	Valid	46	46	46
	Missing	0	0	0
Mean		111.15	93.24	114.76
Median		112.00 ^a	89.50 ^a	113.00 ^a
Mode		98	70 ^b	96 ^b
Std. Deviation		12.543	32.420	18.956
Variance		157.332	151.075	359.342
Range		59	96	66
Minimum		75	45	74
Maximum		134	141	140
Sum		5113	4289	5279

a. Calculated from grouped data.

b. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja guru terhadap prestasi kerja guru. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik kepuasan yang dimiliki guru dalam bekerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan guru. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki guru maka semakin rendah pula prestasi kerja guru di madrasah.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kepuasan kerja atas prestasi kerja guru diperoleh arah regresi b sebesar = 1.841 dan konstanta a sebesar 111.363. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X dengan Y) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 111.363 + 1.841X$. Persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru atas prestasi kerja guru dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Persamaan Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	111.363	30.594		3.640	.001
	Kepuasan Kerja Guru	1.841	.274	.712	6.729	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel} (0.01)$.

Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 45.283 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 4.06 pada $\alpha = 0,01$ sebesar 7.24. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Y atas X sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 111.363 + 1.841X$ dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan antara kepuasan kerja guru dengan prestasi kerja guru positif dan signifikan.

Untuk mencari linier persamaan regresi dapat dilakukan melalui persamaan garis regresi linier. Kriteria penilaian adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 1.180; sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ sebesar 4.20. sedangkan pada taraf $\alpha = 0.01$ sebesar 7.54 hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1.180 < 4.20$. Dengan demikian model persamaan regresi linier.

Kekuatan hubungan antara variabel kepuasan kerja guru dengan prestasi kerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0.712$. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 14.268 sedangkan dari t_{tabel} distribusi student "t" dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh indeks harga t_{tabel} sebesar 1,697. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($14.268 > 1,697$) berarti koefisien korelasi antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru sangat signifikan. Dengan dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian semakin baik kepuasan yang dimiliki guru dalam bekerja, semakin baik pula prestasi kerja guru di madrasah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,507. Hal ini berarti 50.7% variasi yang terjadi pada prestasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru dan dapat dijelaskan melalui regresi $\hat{Y} = 111.363 + 1.841X$. Dengan kata lain kepuasan kerja guru memberi kontribusi sebesar 50.7% terhadap peningkatan prestasi kerja guru di madrasah.

Hubungan Antara Kepuasan Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja guru terhadap mutu pendidikan. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik kepuasan yang dimiliki guru dalam bekerja maka semakin tinggi pula mutu pendidikan di madrasah. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki guru maka semakin rendah pula mutu pendidikan di madrasah.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel kepuasan kerja atas mutu pendidikan diperoleh arah regresi b sebesar = 1.160 dan konstanta a sebesar 14.128. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (X dengan Z) dapat digambarkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 14.128 + 1.160X$. Persamaan regresi variabel kepuasan kerja guru atas mutu pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Persamaan Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Mutu Pendidikan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.128	16.342		.865	.392
	Kepuasan Kerja Guru	1.160	.146	.767	7.936	.000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0.01).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 62.981 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 4.06 pada $\alpha = 0,01$ sebesar 7.24. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Y atas X sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 14.128 + 1.160X$ dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan antara kepuasan kerja guru dengan mutu pendidikan positif dan signifikan.

Untuk mencari linier persamaan regresi dapat dilakukan melalui persamaan garis regresi linier. Kriteria penilaian adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 4.886; sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ sebesar 4.20, sedangkan pada taraf $\alpha = 0.01$ sebesar 7.84 hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $4.886 < 7.84$. Dengan demikian model persamaan regresi linier.

Kekuatan hubungan antara variabel kepuasan kerja guru dengan mutu pendidikan ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0.767$. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 16.82 sedangkan dari t_{tabel} distribusi student "t" dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh indeks harga t_{tabel} sebesar 1,697. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($16.82 > 1,697$) berarti koefisien korelasi antara kepuasan kerja terhadap mutu pendidikan sangat signifikan. Dengan dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian semakin baik kepuasan yang dimiliki guru dalam bekerja, semakin baik pula mutu pendidikan di madrasah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap mutu pendidikan sebesar 0,589. Hal ini berarti 58.9% variasi yang terjadi pada mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja guru dan dapat dijelaskan melalui regresi $\hat{Y} = 14.128 + 1.160X$. Dengan kata lain kepuasan kerja guru memberi kontribusi sebesar 58.9% terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Hubungan Antara Prestasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara prestasi kerja guru terhadap mutu pendidikan. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik prestasi yang dimiliki guru dalam bekerja maka semakin tinggi pula mutu pendidikan di madrasah. Sebaliknya semakin rendah prestasi kerja yang dimiliki guru maka semakin rendah pula mutu pendidikan di madrasah.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana pada data variabel prestasi kerja guru atas mutu pendidikan diperoleh arah regresi b sebesar = 0.377 dan konstanta a sebesar 79.613. Dengan demikian bentuk kedua hubungan tersebut (Y dengan Z) dapat digambarkan dengan

persamaan regresi $\hat{Y} = 79.613 + 0.377Y$. Persamaan regresi variabel prestasi kerja guru terhadap mutu pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Persamaan Regresi Prestasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	79.613		11.983	.000
	Prestasi Kerja Guru	.377	.645	5.594	.000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinieran. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi, dilakukan uji F dengan kriteria penilaian $F_{hitung} > F_{tabel} (0.01)$.

Dari hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 31.296 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 4.06 pada $\alpha = 0,01$ sebesar 7.24. Hasil ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat dinyatakan bahwa koefisien arah regresi Z atas Y sangat signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi, dengan demikian persamaan $\hat{Y} = 79.613 + 0.377Y$ dapat digunakan untuk menjelaskan mengenai hubungan antara prestasi kerja guru dengan mutu pendidikan positif dan signifikan.

Untuk mencari linier persamaan regresi dapat dilakukan melalui persamaan garis regresi linier. Kriteria penilaian adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} 0.797; sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ sebesar 4.12, sedangkan pada taraf $\alpha = 0.01$ sebesar 7.42 hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $0.797 < 4.20$. Dengan demikian model persamaan regresi linier.

Kekuatan hubungan antara variabel prestasi kerja guru dengan mutu pendidikan ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0.645$. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 11.88 sedangkan dari t_{tabel} distribusi student "t" dengan $\alpha = 0.05$ diperoleh indeks harga t_{tabel} sebesar 1,697. Oleh karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11.88 > 1,697$) berarti koefisien korelasi antara prestasi kerja terhadap mutu pendidikan sangat signifikan. Dengan dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif sangat signifikan antara prestasi kerja terhadap mutu pendidikan. Dengan demikian semakin baik prestasi yang dimiliki guru dalam bekerja, semakin baik pula mutu pendidikan di madrasah. Selanjutnya diadakan analisis koefisien determinasi, koefisien determinasi hubungan antara prestasi kerja terhadap mutu pendidikan sebesar 0,416. Hal ini berarti 41.6% variasi yang terjadi pada mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja guru dan dapat dijelaskan melalui regresi $\hat{Y} = 79.613 + 0.377Y$. Dengan kata lain prestasi kerja guru memberi kontribusi sebesar 41.6% terhadap peningkatan mutu pendidikan di madrasah.

Pembahasan

Tingkat prestasi kepuasan kerja, prestasi kerja guru dan mutu pendidikan dalam madrasah tergolong dalam kategori baik dan sangat baik. Bervariasinya ketiga variable tersebut secara garis besar disebabkan oleh kualitas pengelolaan sumber daya dan proses pembelajaran yang dijalankan dalam madrasah. Dalam madrasah membutuhkan seorang guru memahami setiap situasi yang terbentuk dalam proses pembelajaran serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. McClland mengatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan karya yang berprestasi atau yang lebih baik dari karya orang lain. Dalam pada itu McClland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia, yakni 1) kebutuhan untuk berprestasi, 2)

kebutuhan untuk berafiliasi, 3) kebutuhan kekuasaan. Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang pekerja (Mulyasa, 2003).

Guru yang memiliki kepuasan kerja, akan selalu berupaya menjalankan tugas dan fungsinya, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kegiatan proses pembelajaran. Hamalik (2002) berpendapat bahwa guru bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pendidikan di sekolah dalam arti memberikan bimbingan dan pengajaran kepada para siswa. Guru yang berkualitas menunjukkan guru memiliki kemampuan dalam pengelolaan proses pembelajaran di madrasah, seorang guru sebagai tenaga pengajar dalam madrasah berupaya meningkatkan kualitas proses pembelajaran di madrasah, Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat intitusional, intruksional, dan eksperensial” (Surya, 2003).

Seorang guru membutuhkan kepuasan dalam bekerja, dengan adanya kepuasan kerja guru akan bekerja dengan baik, menjalankan proses pembelajaran secara optimal, guru akan mempunyai kesadaran peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Soedjadi (2000) menjelaskan dalam proses pembelajaran di kelas terjadi interaksi antara siswa, guru, materi ajar, dan sarana prasarana. Untuk itu seorang guru membutuhkan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas diri guru.

Seorang guru yang memiliki prestasi yang tinggi memiliki profesionalisme kerja yang baik, mampu dalam pengelolaan proses pembelajaran di madrasah, dengan adanya profesionalme dalam bekerja serta menjalankan tugasnya, maka guru akan memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh seorang guru. Kemampuan-kemampuan tersebut seperti yang diungkapkan oleh Wijaya dan Rusyan (1994) meliputi: kemampuan menguasai bahan, kemampuan mengelola program belajar mengajar, kemampuan mengelola kelas, kemampuan mengelola media atau sumber, kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan, kemampuan mengenal interaksi belajar mengajar, kemampuan menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan penyuluhan, kemampuan mengenal administrasi madrasah, dan kemampuan memahami prinsip-prinsip guna keperluan pengajaran. Adanya kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan prestasi kerja guru yang berdampak positif terhadap pencapaian mutu pendidikan.

Kesimpulan

Mutu pendidikan yang berkualitas terlihat dari kualitas proses pembelajaran di madrasah, serta menghasilkan lulusan yang bermutu, jika tidak melalui proses pendidikan yang bermutu, maka tidak akan menghasilkan lulusan yang bermutu pula, untuk menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas membutuhkan guru yang memiliki dedikasi yang tinggi serta profesionalisme. Guru membutuhkan keahlian khusus dalam pengelolaan proses pembelajaran, proses pembelajaran yang baik berlangsung dengan adanya kepemimpinan guru yang memiliki profesionalisme tinggi. Untuk meningkatkan profesionalisme seorang guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja menjadi salah satu factor yang sangat penting untuk di perhatikan, tanpa adanya kepuasan dalam bekerja guru akan menunjukkan kualitas diri yang rendah, sehingga akan berdampak pada pengelolaan proses pembelajaran di madrasah, secara tidak langsung akan menurunkan mutu pendidikan di madrasah.

Selain itu untuk menghasilkan mutu pendidikan yang baik di madrasah membutuhkan prestasi kerja yang tinggi, prestasi kerja terlihat dari kemampuan kerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, adanya kemampuan-kemampuan yang dimiliki guru akan mempermudah guru dalam kegiatan proses pembelajaran di madrasah. Seorang guru yang

berprestasi membentuk intelektual dan kepribadian siswa sesuai harapan masyarakat, siswa memiliki prestasi belajar yang baik di madrasah.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di madrasah dapat dilakukan dengan berbagai cara adan upaya salah satunya dengan meningkatkan kesejahteraan guru. Dalam kondisi kesejahteraan guru yang tidak mencukupi, guru akan lebih terdorong untuk lebih banyak memberi perhatian pada kegiatan lain di luar tugas pokoknya, karena tuntutan kewajiban mempertahankan dan menyelamatkan kehidupan diri dan keluarganya masing-masing. Perhatian itu langsung ataupun tidak langsung berpengaruh pada pengabdian, loyalitas dan dedikasi guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. selain itu dibutuhkan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas diri seorang tenaga pendidikan melalu pendidikan dan pelatihan terhadap guru guna meningkatkan profesionalisme guru sehingga akan menciptakan prestasi kerja yang tinggi, dengan harapan akan tercapainya mutu pendidikan di madrasah.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Babbie, Earl. (1990). *Survey Research Methods*, Second Edition, California: Wadsworth Publishing Company Belmont.
- Creswell, John W. (2008) *Educational Research. Planing, Conducting, and. Evaluating Qualitative & Quantitative Approaches*. London: Sage.
- Given, Lisa M. (editor). (2008). *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Hamalik, O, (2002). *Psikologi Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Al gensindo
- Martoyo Susilo, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nunnally J C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw Hill
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Rosa, M. dan Himam, F. (2004). Hubungan Antara Persepsi terhadap Sense of Humor Pemimpin dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2, 116-129
- Ruvendi, Ramlan. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, Vol. 01, No. 1
- Saudagar, F, Ali Idrus. (2009). *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: GP Press.
- Setiawan, Toni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Platinum.
- Soedjadi, R. (2000). *Kiat Pendidikan Matematika di Indonesia. Konstataasi Keadaan. Masa Kini Menentu Harapan Masa Depan*. Jakarta: Dirjend Dikti Depdiknas.
- Sukmadinata. N.Sy, (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisi.
- Suryabrata, S. (1992). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sutrisno. H. (1993). *Metodologi Research*, Jilid I. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syafruddin, Nurdin, (2005). *Model Pembelajaran Yang Memperhatikan Keragaman Individu Siswa Dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Ciputat: PT. Ciputat Press
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Wijaya, C dan Rusyan,A.T. (1994), *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosdakarya