



Research Paper

Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada Madrasah Aliyah Jakarta Barat

Achmad Hifzi, Guston Sitorus, Arifin Siagian
(Magister Manajemen, Universitas Satya Negara Indonesia)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh variabel pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan di Madrasah Aliyah Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian yaitu 33 orang guru melalui kuesioner yang bekerja di Madrasah Aliyah Jakarta Barat. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26 dengan uji inner model serta outer model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, baik diuji dengan pendekatan normality plot, grafik histogram, kolmogorov smirnov dan pada penelitian ini dilakukan juga uji multikolinearitas dan uji Heterokedastisitas. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Selain itu pada variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, variabel pelatihan, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Pelatihan, Kepemimpinan, Kepuasan, Kinerja Guru.

Received 23 Aug., 2024; Revised 01 Sep., 2024; Accepted 03 Sep., 2024 © The author(s) 2024.
Published with open access at www.questjournals.org

I. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya setiap lembaga pendidikan, sekolah dan madrasah yang didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup lembaga tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Karena dalam keberadaan suatu lembaga pendidikan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja, baik dalam hal pembagian tugas pokok maupun kegiatan sumber daya manusia lainnya.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran, kreatifitas pada lembaga pendidikan, sekolah atau madrasah tempatnya bernaung. Pada setiap madrasah, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu madrasah. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak madrasah yang menentukan arah atau tujuan madrasah, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan madrasah dapat dicapai.

Dengan usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang- Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataan masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Abdul Hamid, 2019:277). Seorang guru memiliki kompetensi profesional yaitu suatu kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam agar peserta didik dapat memenuhi standar nasional pendidikan. Mampu dalam memanfaatkan

teknologi informasi dan komunikasi dalam mengembangkan diri (Heijnen, 2018:117).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa orang guru di Madrasah Aliyah Jakarta Barat, fenomena yang terlihat di madrasah tersebut mengalami masalah kinerja guru. Sesuai dengan pernyataan seorang guru yang bernama Ibu Dian F, S.Pd., yang menjabat sebagai Wakil Kepala Madrasah (WKM) penilai kinerja guru di Madrasah Aliyah Jakarta Barat. Hasil wawancara ini dilakukan oleh penulis pada bulan Nopember 2023 sebagai salah satu tahapan untuk pengajuan judul. Beliau mengatakan bahwa setelah diadakannya supervisi dan penilaian kinerja guru TP. 2023/2024, para supervisor mendapatkan hasil dari kegiatan supervisi tersebut masih adanya sekitar 25% guru yang tidak memanfaatkan fasilitas teknologi yang ada di madrasah sebagai media dan sumber belajar. Guru tersebut cenderung mengajar dan membuat perangkat pembelajaran secara konvensional.

Tabel 1.1 Persentase Kinerja guru mulai tahun pelajaran 2021 selepas masa pandemi

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru	Kehadiran Tepat Waktu	Kehadiran di Kelas	Mengumpulkan RPP
2021-2022	32	50 %	85 %	85 %
2022-2023	32	47 %	83 %	80 %
2023-2024	32	43 %	79.5 %	70 %

Sumber : diolah dari data absen di TU dan laporan divisi kurikulum sekolah (2024)

Realita yang terlihat mengenai kinerja guru pada Madrasah Aliyah Jakarta Barat adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat guru yang tidak mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan visi, misi dan tujuan madrasah, beberapa guru melaksanakan kegiatan pembelajaran masih secara konvensional belum mengacu dan teratur kepada indikator dan dimensi tugas utama guru
2. Masih banyak guru yang belum mampu memunculkan kreatifitasnya dalam beradaptasi dengan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi.
3. Sarana prasarana yang kurang memadai sehingga menghambat proses penyampaian pelajaran kepada peserta didik.
4. Masih ada beberapa Guru yang belum memiliki NUPTK dan sebahagian besar guru yang belum berstatus guru profesional (Sertifikasi Guru).

Dalam uraian diatas faktor Pelatihan adalah upaya yang diselenggarakan oleh sekolah dan MGMP guna mendorong peningkatan kompetensi dan keahlian guru yang cenderung berorientasi pada kinerjanya dalam memperluas pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan kegiatan pembelajaran di madrasah. Pelatihan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Putri & Fatahurrzak, 2020). Penerapan metode pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi pekerjaan dan tuntutan organisasi, maka akan menciptakan pekerja dengan kompetensi yang sesuai dengan keinginan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi (Kusuma, Swasto, & Musadieq, 2015).

Berdasarkan uraian diatas faktor pelatihan diatas menjadi hal yang sangat penting di Madrasah Aliyah Jakarta Barat untuk mengembangkan kemampuan dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan memberikan pendidikan yang terbaik kepada peserta didik. Pelatihan yang diselenggarakan harus menghadirkan antusiasme, kesenangan dalam mengikuti dan menambahkan kemampuan baik dari segi pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan metode pelatihan yang bisa ditiru.

Tabel 1.2 Persentase Pelatihan yang diikuti guru mulai tahun pelajaran 2021 selepas masa pandemi

Tahun Pelajaran	Guru Mengikuti Pelatihan	Mata Pelajaran	Persentase Pelatihan Guru	Target Pelatihan Guru
2021-2022	10 dari 32	8 dari 18	32%	70%
2022-2023	13 dari 32	10 dari 18	41%	70%
2023-2024	11 dari 32	8 dari 18	35%	70%

Sumber : diolah dari laporan divisi kurikulum sekolah (2024)

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan (X1)

Mangkunegara (2019:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut Sri Larasati (2018:110) Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non

manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Selanjutnya Menurut Rivai (2019:169) pelatihan merupakan proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai suatu tujuan instansi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan suatu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Dessler (2020:240), pelatihan adalah proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh karyawan untuk melakukan tugas mereka.

Pelatihan memberikan pengetahuan yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Simamora dalam Sinambela (2019:169) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang direncanakan untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan diberikan dengan merupakan pengetahuan spesifik yang bisa diidentifikasi dan keterampilan untuk pekerjaannya saat ini.

Tujuan Pelatihan

Kegiatan pelatihan memiliki tujuan yang direalisasikan dalam rangkaian kegiatan terstruktur yang sistematis. Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2018:156) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan keterampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya secara memuaskan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mathis dan Jackson (2018:378) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada.

Dimensi dan Indikator Pelatihan

Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi yang Memadai
2. Memotivasi Peserta
3. Kebutuhan Umpan Balik
4. Semangat dalam Pelatihan
5. Keseriusan dalam Pelatihan
6. Kesesuaian Metode dengan Materi Pelatihan
7. Kesesuaian Metode dengan Jenis Pelatihan

Adapun dimensi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Instruktur/Pelatih
2. Peserta Pelatihan
3. Metode Pelatihan

Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)

Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Kemudian, Robbins dan Judge (2018:249) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya kepemimpinan menurut Griffin dan Ebert dalam Wijono (2018:1), proses untuk memotivasi orang lain untuk bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan. Kemudian kepemimpinan menurut Arjuna Rizaldi (2019:7) adalah pola tingkah laku para pemimpin dalam mengarahkan para bawahannya untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan. Kemudian menurut Fahmi (2021:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang

direncanakan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, kepemimpinan adalah kekuasaan yang dimiliki individu dengan melaksanakan pekerjaannya dengan mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk berperilaku yang dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Suwatno (2018:141) faktor-faktor yang mempengaruhi sosok kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Faktor genetis, yaitu faktor yang menampilkan pandangan menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor sosial, yaitu faktor yang menunjukkan hakikatnya semua orang memiliki kedudukan yang sama untuk bisa menjadi pemimpin. Faktor ini pada yang tersalur sesuai dengan lingkungannya.
3. Faktor bakat, yaitu faktor yang berpandangan bahwa individu akan berhasil menjadi seorang pemimpi, karakteristik sebagai pemimpin sudah terbawa dari sejak kecil.

Dimensi dan Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban
2. Komunikasi yang baik
3. Membantu memecahkan masalah
4. Kesederhanaan Rencana Kerja
5. Realisasi Rencana Kerja
6. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
7. Kemampuan Memerintah
8. Ketegasan dalam mengambil keputusan

Adapun dimensi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara Kepala Sekolah dan Guru
2. Struktur Tugas
3. Kekuasaan

Kinerja Guru (Y)

Fahmi (2019:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja seseorang. Senada dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan yang dikemukakan Edison (2018:176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Ahmad Susanto (2018:70), kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2019:67) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut : 1. Faktor Kemampuan (ability) 2. Faktor Motivasi (motivation).” Dengan begitu kinerja seorang guru akan meningkat apabila komponen tersebut ada dalam dirinya, dan akan kurang jika salah satu komponen tersebut kurang bahkan tidak ada.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2019:130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji atau upah
2. Kompensasi
3. Lingkungan kerja

4. Semangat kerja
5. Kepemimpinan

Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2008: 4-7) menjelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh yang berintegrasi dalam kinerja guru, antara lain:

1. Kompetensi Pedagogik
2. Kompetensi Kepribadian
3. Kompetensi Sosial
4. Kompetensi Profesional

Adapun indikator kinerja guru antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Efisiensi Kerja
4. Disiplin Kerja
5. Inisiatif Kerja
6. Ketelitian Kerja
7. Kejujuran Kerja
8. Kreatifitas Kerja

Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja menurut Afandi (2018:73), adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Edy Sutrisno (2019:74) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Selain mengerti mengenai pekerjaan yang sedang dilakukannya secara keseluruhan, manajer juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan seperti; rekan, supervisor, bawahan, dan gaji mereka. Selanjutnya, Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Hal ini berarti dalam sebuah organisasi diperlukan kondisi untuk menimbulkan kepuasan bekerja pegawai berdasarkan karakteristik dari dalam diri dan pengalaman yang dirasakannya.

Dewi & Harjoyo (2019:142) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Pendapat di atas menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang sebagai akibat dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal yang ada dalam lingkungan pekerjaannya. Hal senada juga diungkapkan oleh Hasibuan (2019:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan, sikap ini diwujudkan dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Pendapat di atas menjelaskan bahwa saat seorang guru atau tenaga pendidik diikutsertakan dalam suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaannya akan timbul rasa bangga dalam diri guru tersebut sehingga tercapai kepuasan kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketidak disiplin pegawai di dalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan tersebut (Hasibuan dalam Tanto et al., 2012). Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dunggio et al. (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja pegawai pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan pegawainya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Tanto et al. (2012) menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Lebih lanjut, Afandi (2018:73) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut: Pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan budaya organisasi. Mangkunegara (2019:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor tersebut timbul akibat dari semangat bekerja dengan kepuasan kerja yang didapatkan pegawai. Adapun faktor penyebab kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge, (2019:120) adalah kondisi pekerjaan, kepribadian, upah atau gaji dan hubungan baik dilingkungan kerja. Pendapat tersebut mengedepankan kepuasan kerja harus menjadi bagian dari kunci nilai-nilai organisasi yang selama ini jarang diterapkan. Lebih rinci Menurut Hasibuan (2019:202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja Guru

faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan
2. Perbedaan
3. Pencapaian nilai
4. Keadilan
5. Komponen Genetik

Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Karena dari faktor tersebut karyawan bisa merasakan puas atau tidak puas dalam bekerja. Dalam bekerja pimpinan juga berkomunikasi yang baik dan lancar antar karyawan mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif sebagai hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya, memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Keharmonisan dalam bekerja
2. Komunikasi dalam berinteraksi
3. Keterbukaan dan Transparansi
4. Menyelesaikan Tugas
5. Keterampilan Dalam Menyelesaikan Tugas
6. Kepuasan Dalam Menyelesaikan Tugas

Kepuasan kerja guru merupakan suatu sikap positif yang dimiliki oleh seorang guru sehubungan dengan pekerjaan mereka sebagai guru yang meliputi 2 dimensi yaitu:

1. Hubungan Kerja
2. Tantangan Kerja

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. Observasi, merupakan metode pengumpulan data dan informasi untuk mengetahui permasalahan terkait variabel yang menjadi penelitian pada objek tersebut.
- b. Wawancara (interview) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.
- c. Daftar pertanyaan (angket/kuisisioner), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan/pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para guru Madrasah Aliyah Jakarta Barat menggunakan skala Likert dengan bentuk *Cheklis* di *google form*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsional. Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari data tersebut.
- d. Dokumentasi, suatu proses memperoleh data dan informasi dalam bentuk asip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang aktif di Madrasah Aliyah Jakarta Barat yang berjumlah 45 guru.

Sampel

Besarnya sampel bisa dilakukan secara statistik maupun secara estimasi penelitian tanpa melupakan sifat representatifnya. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin. Jumlah ukuran sampel adalah 32.94 yang dibulatkan menjadi 33 orang.

4. Lokasi Penelitian

MA Al Falah Jakarta Barat

5. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji normalitas
 - b. Uji heterokedastisitas
 - c. Uji multikolinearitas
 - d. Uji Autokorelasi
3. Analisis regresi linier berganda
4. Uji signifikansi (Uji t-statistik)
5. Uji Simultan (Uji f)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Statistik Deskriptif Kinerja Guru

Kinerja Guru			
Hasil Kerja		Mean	Std. Deviation
Kualitas Kerja			
Y.1	Saya dapat bekerja dengan maksimal	4.45	0.505
Y.2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	4.25	0.444
Y.3	Saya dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	4.25	0.514
Kuantitas Kerja			
Y.4	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya	4.38	0.495
Y.5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di luar tugas pokok yang diberikan kepada saya	4.22	0.425
Y.6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai petunjuk	4.38	0.495
Efisiensi Kerja			
Y.7	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan hasil yang baik	4.29	0.461
Y.8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan minim pengeluaran	4.45	0.567
Y.9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4.38	0.495
Perilaku Kerja			
Disiplin Kerja			
Y.10	Saya mematuhi jam kerja yang berlaku di sekolah	4.22	0.425
Y.11	Saya mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah	4.41	0.501
Y.12	Saya menjaga etika sebagai guru di dalam dan luar sekolah	4.32	0.475

Inisiatif Kerja			
Y.13	Saya mampu mencari solusi dan dapat menangani masalah di sekolah	4.38	0.558
Y.14	Saya mampu membantu rekan guru yang memerlukan bantuan	3.80	0.749
Y.15	Saya mampu bekerja tanpa menunggu instruksi	3.70	0.692
Ketelitian Kerja			
Y.16	Saya bekerja dengan rinci dan detail	4.45	0.505
Y.17	Saya bekerja dengan baik dan teratur	4.12	0.499
Y.18	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku	4.29	0.588
Sifat Pribadi			
Kejujuran Kerja			
Y.19	Saya bekerja dengan terbuka	4.29	0.528
Y.20	Saya bekerja dengan transparan	4.19	0.477
Y.21	Saya melaporkan pekerjaan secara terbuka	4.25	0.444
Kreativitas Kerja			
Y.22	Saya mampu membuat inovasi di sekolah	4.19	0.477
Y.23	Saya mampu bekerja menggunakan teknologi baru	4.25	0.444
Y.24	Saya mampu memberikan dan menyumbangkan ide-ide baru di sekolah	4.16	0.454
Kinerja Guru (Y)		4.25	0.509

Kinerja guru memiliki nilai rata-rata 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru berada pada level Cukup Baik. Yang artinya Kinerja yang dilakukan oleh para guru Madrasah Aliyah Jakarta Barat sudah dikatakan cukup baik. Pernyataan dengan nilai tanggapan tertinggi adalah pada Y.1 yaitu pada Dimensi Hasil Kerja dan pada Indikator Kualitas Kerja dengan pernyataan “Saya dapat bekerja dengan maksimal” dengan nilai tanggapan 4,45. Artinya mayoritas guru sudah melaksanakan kerjanya secara maksimal. Sedangkan pernyataan dengan nilai tanggapan terendah adalah pada Y.15 yaitu pada Dimensi Perilaku Kerja dan pada Indikator Inisiatif Kerja dengan pernyataan “Saya mampu bekerja tanpa menunggu instruksi.” dengan nilai tanggapan 3,70. Hal ini berarti mayoritas guru masih melakukan pekerjaan dengan adanya instruksi atasan.

Kepuasan Kerja

Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja			
Hubungan Kerja		Mean	Std. Deviation
Keharmonisan dalam bekerja			
Z.1	Saya puas bekerjasama dengan rekan guru secara kekeluargaan	3.80	0.749
Z.2	Saya puas bekerjasama dengan kepala sekolah secara kekeluargaan	3.70	0.692
Z.3	Saya puas dengan adanya komunikasi yang lancar dengan siswa	4.41	0.501
Komunikasi dalam berinteraksi			
Z.4	Saya puas kepala sekolah menghargai setiap pendapat saya	4.12	0.499
Z.5	Saya puas dengan rekan guru yang saling menghargai	4.25	0.575
Z.6	Saya puas kepala sekolah mensosialisasikan peraturan sekolah dengan baik	4.29	0.528
Keterbukaan dan Transparasi			
Z.7	Saya puas kepala sekolah bersedia menerima kritik dan saran di sekolah	4.22	0.497
Z.8	Saya puas dengan adanya keterbukaan informasi di sekolah	4.29	0.461
Z.9	Saya puas kepala sekolah terbuka menyelesaikan masalah di sekolah	4.16	0.454
Tantangan Kerja			
Menyelesaikan Tugas			

Z.10	Saya puas dapat menyelesaikan tugas mengajar dengan lancar dan tepat	4.29	0.461
Z.11	Saya puas dapat menyelesaikan tugas mengajar dengan metode baru	4.22	0.497
Z.12	Saya puas dapat menyelesaikan tugas mengajar dengan umpan balik dan antusiasme siswa	4.35	0.550
Keterampilan Dalam Menyelesaikan Tugas			
Z.13	Saya puas dapat menyelesaikan tugas mengajar sesuai dengan rpp	4.29	0.461
Z.14	Saya puas memiliki rpp yang sesuai dan tepat	4.35	0.608
Z.15	Saya puas memiliki rpp yang berisikan metode baru	4.29	0.588
Kepuasan Dalam Menyelesaikan Tugas			
Z.16	Saya puas menyelesaikan pembelajaran sesuai dengan rpp	4.12	0.562
Z.17	Saya puas dapat mempertanggungjawabkan kegiatan pembelajaran	4.22	0.425
Z.18	Saya puas dapat menyelesaikan kegiatan pembelajaran dengan baik	4.35	0.486
Kepuasan Kerja (Z)		4.21	0.533

Kepuasan Kerja memiliki rata-rata 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada pada level cukup baik. Yang mempunyai arti bahwa kepuasan kerja para guru Madrasah Aliyah Jakarta Barat cukup baik dengan pernyataan dengan nilai tertinggi adalah pada Z.3 yaitu pada Dimensi Hubungan Kerja dan pada Indikator Keharmonisan dalam bekerja dengan pernyataan “Saya puas dengan adanya komunikasi yang lancar dengan siswa”. Artinya mayoritas guru mempunyai komunikasi yang baik dengan para siswanya. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah adalah pada Z.2 yaitu pada dimensi Hubungan Kerja dan Indikator Keharmonisan dalam bekerja dengan pernyataan “Saya puas bekerjasama dengan kepala sekolah secara kekeluargaan” dengan nilai tanggapan 3,70. Hal ini berarti mayoritas guru masih belum puas menjalin kerjasama dengan kepala sekolah karena adanya rasa canggung.

Pelatihan

Statistik Deskriptif Pelatihan

Pelatihan			
Instruktur		Mean	Std. Deviation
Kompetensi yang Memadai			
X1.01	Instruktur pelatihan memiliki kompetensi yang sesuai dengan pelatihan yang diberikan	4.03	0.314
X1.02	Instruktur pelatihan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dalam pemberian pelatihan	4.12	0.427
Memotivasi Peserta			
X1.03	Instruktur pelatihan memotivasi guru agar dapat bekerja lebih baik lagi	4.32	0.540
X1.04	Pelatihan yang diberikan mampu membuat saya memiliki semangat dan pandangan yang baik pada pekerjaan saya	4.29	0.461
X1.05	Pelatihan yang dilaksanakan membuat saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	4.32	0.599
Kebutuhan Umpan Balik			
X1.06	Instruktur pelatihan dapat memberikan jawaban yang tepat atas pertanyaan yang diberikan	4.25	0.575
X1.07	Instruktur pelatihan memberikan apresiasi kepada peserta yang memiliki pencapaian dalam masa pelatihan	3.35	0.486
X1.08	Instruktur memberikan hasil pre-test sebelum pelatihan dan post-test setelah pelatihan kepada seluruh peserta	4.22	0.425
Peserta Pelatihan			

Semangat mengikuti pelatihan			
X1.09	Saya merasa semangat pada pelatihan yang diberikan	4.32	0.475
X1.10	Pelatihan yang diberikan difasilitasi dengan sarana pendukung yang baik sehingga memberikan semangat kepada peserta	3.70	0.642
Keinginan untuk memperhatikan			
X1.11	Saya berminat untuk mengikuti pelatihan yang dilaksanakan dari awal hingga selesai	4.22	0.497
X1.12	Pelatihan yang dilaksanakan dapat menarik saya untuk mengikuti kegiatan tersebut	3.96	0.657
Metode			
Kesesuaian metode dengan materi pelatihan			
X1.13	Pelatihan yang diberikan memiliki metode yang sesuai dengan materi pembelajaran	4.03	0.604
X1.14	Metode pelatihan yang diberikan mampu mendukung materi yang diberikan	4.00	0.856
Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan			
X1.15	Metode pelatihan yang diterapkan dapat mendukung jenis pelatihan yang dilakukan	3.83	0.637
X1.16	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan jenis pelatihan yang diberikan.	3.87	0.670
Pelatihan (X1)		4.05	0.554

Pelatihan memiliki nilai rata-rata 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berada pada level cukup baik. Yang diartikan sebagai pemberian pelatihan oleh Madrasah Aliyah Jakarta Barat kepada para guru sudah dilakukan dengan Cukup baik. Pernyataan dengan nilai tanggapan paling tinggi yaitu pada X1.02 memperoleh nilai tanggapan 4,12 yaitu dimensi Instruktur dan pada indikator Kompetensi yang memadai dengan pernyataan “Instruktur pelatihan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dalam pemberian pelatihan” yang artinya pelatihan mendatangkan instruktur dengan kualifikasi yang sesuai dan yang dibutuhkan guru. Sedangkan nilai tanggapan paling rendah yaitu X1.07 dengan nilai tanggapan 3,35 yaitu pada dimensi Instruktur dan pada Indikator Kebutuhan umpan balik dengan pernyataan “Instruktur pelatihan memberikan apresiasi kepada peserta yang memiliki pencapaian dalam masa pelatihan” yang artinya instruktur dalam pelatihan kurang memberikan apresiasi atau reward terhadap guru yang berhasil dalam pelatihan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistik Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah			
Hubungan antara pemimpin dengan bawahan		Mean	Std. Deviation
Kemampuan menghormati hak dan kewajiban			
X2.01	Kepala sekolah saya menghormati bawahannya	4.22	0.425
X2.02	Kepala sekolah saya dapat memberikan gagasan dan memotivasi bawahannya	4.06	0.442
X2.03	Kepala sekolah saya dapat menghargai perbedaan hasil kerja tiap individu	4.00	0.577
Komunikasi yang hangat			
X2.04	Kepala sekolah saya berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya	4.12	0.427
X2.05	Kepala sekolah saya dapat menjalin komunikasi yang hangat dan kekeluargaan dengan bawahannya	4.19	0.601
X2.06	Kepala sekolah saya membangun hubungan kerja yang baik dengan bawahannya	4.06	0.442
Membantu memecahkan masalah			
X2.07	Kepala sekolah saya memiliki cara yang jelas dalam menyelesaikan masalah	4.19	0.477
X2.08	Kepala sekolah saya mampu membantu memecahkan masalah	4.00	0.683

X2.09	Kepala sekolah saya mampu memberikan Solusi jika bawahannya dalam kesulitan	4.09	0.650
Struktur Tugas			
Kesederhanaan Rencana Kerja			
X2.10	Kepala sekolah saya memberikan visi misi dalam membangun rencana kerja	4.00	0.856
X2.11	Kepala sekolah saya menjelaskan tujuan dalam rencana kerja yang dibangun	3.80	0.601
X2.12	Kepala sekolah saya mengajak bawahannya dalam berkontribusi untuk rencana kerja yang dijalankan	3.83	0.637
Realisasi Rencana Kerja			
X2.13	Kepala sekolah dapat membuat suatu cara dalam menyelesaikan masalah secara tepat	4.12	0.427
X2.14	Kepala sekolah saya dapat mengkoordinasi bawahannya dengan baik	3.54	0.675
X2.15	Kepala sekolah saya dapat menjelaskan cara kerja dengan jelas	4.06	0.573
Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan			
X2.16	Kepala sekolah saya menjelaskan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan baik	4.03	0.604
X2.17	Kepala sekolah saya memberikan arahan yang jelas pada setiap pekerjaan	4.19	0.477
X2.18	Kepala sekolah saya memiliki tanggung jawab yang jelas untuk mengatur bawahannya	4.22	0.560
Kekuasaan			
Kemampuan Memerintah			
X2.19	Kepala sekolah saya mengarahkan bawahan dalam melakukan pekerjaan	4.22	0.425
X2.20	Kepala sekolah saya mengatur bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	4.12	0.499
X2.21	Kepala sekolah saya mendorong bawahan lebih aktif dalam bekerja	4.00	0.577
Ketegasan dalam mengambil keputusan			
X2.22	Kepala sekolah saya bijak dalam mengambil Keputusan	4.16	0.454
X2.23	Kepala sekolah saya bersikap tegas dalam pekerjaan	4.16	0.582
X2.24	Kepala sekolah saya profesional dalam bekerja	4.09	0.472
Kepemimpinan (X2)		4.06	0.548

Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki nilai rata-rata 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada level cukup baik. Yang artinya tugas kepemimpinan kepala sekolah yang ada di Madrasah Aliyah Jakarta Barat cukup beragam kepada para guru dan sudah dalam nilai yang cukup baik hubungan kepemimpinan kepala sekolah ke para guru. Pernyataan dengan nilai tanggapan tertinggi adalah pada X2.01 dengan nilai rata-rata 4,22 yaitu pada dimensi Hubungan antara pemimpin dengan bawahan dan indikator Kemampuan menghormati hak dan kewajiban dengan pernyataan “Kepala sekolah saya menghormati bawahannya” Artinya mayoritas guru merasa kepemimpinan kepala sekolah sangat menghormati dan menghargai bawahan. Sedangkan pernyataan dengan nilai paling rendah yaitu X2,14 dengan nilai rata-rata 3,54 yaitu pada dimensi Struktur tugas dan pada Indikator Bertanggung jawab kepada pekerjaan dengan pernyataan “Kepala sekolah saya dapat mengkoordinasi bawahannya dengan baik”. Artinya mayoritas guru merasa kepala sekolah belum efektif dalam mengkoordinasi pekerjaan dengn bawahannya.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji analisis Jalur Substruktur

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.451	11.219		3.249	.003
	Pelatihan	-.181	.254	-.171	-.713	.482
	Kepemimpinan	.017	.138	.027	.121	.905
	Kepuasan	1.001	.190	.851	5.274	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah peneliti 2024 dengan menggunakan SPSS Versi 26

1. Variabel Pelatihan diperoleh nilai Thitung sebesar $-0,713 < T_{tabel}$ sebesar 2,042 serta nilai signifikansi sebesar $0,482 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial, langsung positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru dengan koefisien beta atau jalur sebesar $-0,171$.
2. Variabel Kepemimpinan diperoleh nilai Thitung sebesar $0,121 < T_{tabel}$ sebesar 2,042 serta nilai signifikansi sebesar $0,905 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial, langsung positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan koefisien beta atau jalur sebesar $0,027$.
3. Variabel kepuasan kerja diperoleh nilai Thitung sebesar $5,274 > T_{tabel}$ sebesar 2,042 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial, langsung positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien beta atau jalur $0,851$.
4. Berdasarkan hasil pada tabel koefisien menunjukkan bahwa terdapat koefisien jalur yang tidak signifikan yaitu pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja guru (Y) dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X2) terhadap kinerja guru (Y). Oleh karena itu model struktur 2 perlu diperbaiki melalui metode trimming dengan cara mengeluarkan variable X1 dan X2. Selanjutnya dilakukan pengujian ulang dimana variable X1 dan X2 tidak lagi diikutsertakan.

Uji Analisis Jalur Substruktur Trimming

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.720	10.841		3.203	.003
	Kepuasan	.890	.143	.757	6.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah peneliti 2024 dengan menggunakan SPSS Versi 26

Variabel disiplin kerja diperoleh Thitung sebesar $6,232 > T_{tabel}$ sebesar 2,014 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial, langsung positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien beta atau jalur $0,757$.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktur Trimming

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.572	.558	3.006

a. Predictors: (Constant), Kepuasan

Sumber data diolah peneliti 2024 dengan menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan nilai R Square sebanyak 0,572 atau 57,2% atau hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z) mempengaruhi Kinerja Guru (Y) sebesar 57,2% sementara sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian atau tidak diteliti.

1) Uji F

Hasil Regresi Substruktur Trimming

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.835	1	350.835	38.832	.000 ^b
	Residual	262.004	29	9.035		
	Total	612.839	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan

Sumber data diolah peneliti 2024 dengan menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai Fhitung sebesar 38.832 > FTabel 4,079 dan didapatkan nilai signifikansi 0.00 < 0.005 sehingga dapat dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2) Uji t

Output Uji Analisis Jalur Substruktur Trimming

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.720	10.841		3.203	.003
	Kepuasan	.890	.143	.757	6.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah peneliti 2024 dengan menggunakan SPSS Versi 26

Dari tabel diatas dapat dijelaskan:

Variabel disiplin kerja diperoleh Thitung sebesar 6,232 > Ttabel sebesar 2,014 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial, langsung positif serta signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien beta atau jalur 0,757.

3) Uji Regresi Linier Sederhana

Output Regresi Linier Sederhana Substruktural Trimming

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.720	10.841		3.203	.003
	Kepuasan	.890	.143	.757	6.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data diolah peneliti 2024 dengan menggunakan SPSS Versi 26

- Persamaan Model Substruktur 2 diperoleh sebagai berikut: $Y = pYZZ + py\epsilon_2$

$$Y = 0,757 Z + pY\epsilon_2$$

$$pY\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}YZ = \sqrt{1 - 0,572} = \sqrt{0,654} = 0,808$$

- Persamaan Sub-Struktur 2 $Y = 0,757 Z + 0,808 \epsilon_2$

Dari persamaan Substruktur 2 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Kontribusi Kepuasan Kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Guru (Y) = $0,757 \times 0,757 = 0,573 = 57,3\%$
- Kontribusi Kepuasan Kerja (Z) secara simultan yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Guru (Y) = $0,808 = 80,8\%$. Sisanya 19,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.
- Setiap peningkatan nilai variabel Kepuasan Kerja (Z) akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 0,757. Begitu pula sebaliknya, setiap penurunan nilai variabel Kepuasan Kerja (Z) maka nilai variabel Kinerja Guru (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,757.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- Pelatihan tidak memiliki pengaruh secara parsial, simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memiliki pengaruh secara parsial, simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Pelatihan guru memiliki pengaruh secara parsial, simultan, langsung dan signifikan terhadap kinerja.
- Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh secara parsial, simultan, langsung dan signifikan terhadap kinerja.
- Kepuasan memiliki pengaruh secara parsial, simultan, langsung dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan yang semakin baik akan diikuti dengan kinerja guru yang semakin baik.
- Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial, simultan, langsung dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan.
- Kepemimpinan kepala sekolah memiliki secara parsial, simultan, langsung dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan kepada Madrasah Aliyah Jakarta Barat, adalah:

- Guru menciptakan suasana belajar yang nyaman dan kondusif, dengan pelatihan yang diikuti guru-guru mampu memberikan perubahan dan metode dalam kegiatan belajar di kelas dan di sekolah.
- Kepala sekolah memberikan dampak positif sebagai sosok pemimpin di sekolah, dengan memberikan motivasi kepada para guru yang dianggap masih belum maksimal menjalankan.
- Kepala sekolah dan guru-guru membangun kerjasama di sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.
- Sekolah memberikan jalur beasiswa atau bantuan biaya pendidikan untuk guru-guru melanjutkan pendidikan kejenjang berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru, Riau: Zanafa Publishing.
- [2]. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- [3]. Edison, Emron., dkk . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [4]. Fahmi, Irham. (2021) *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [5]. Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274–285. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i2.26>
- [6]. Handoko, R. T. (2020). *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kompensasi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga)*.
- [7]. Hasibuan, J. S. & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai*. Seminar Nasional Multidisiplin, 2(1), Pp. 134-147.
- [8]. Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [9]. Heijnen, J. (2016). *Komptenesi Profesional Guru Dalam Penerapan Pembelajaran*, 1(2), 121-137. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/download/6232/3809>
- [10]. Kusuma, Y. B., Bambang, Swasto, & Musadieg, M. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia diLawang, Malang)*. *E-Journal Ilmu Administrasi*, 9(1), 43-56.
- [11]. Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- [12]. Mangkunegara, A. Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [13]. Mangkunegara, Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [14]. Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- [15]. Mathis. L. R & Jackson. H. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- [16]. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007. (2007). Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dalam Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional*.
- [17]. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007. (2007). Tentang Infokum & Binbangkum*.
- [18]. Putri, F. H. E., & Fatahurrazak. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Bintan*. *Jurnal Bahtera Inovasi*. 4(1): 77-84
- [19]. Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [20]. Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior 16th Edition)*, Jakarta: McGraw Hill dan Salemba Empat.
- [21]. Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22]. Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [23]. Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24]. Susanto, Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Kencana.
- [25]. Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenadamedia Group.
- [26]. Suwatno. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Cetakan Kelima*. Bandung: Alfabeta.
- [27]. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005.(2005). Tentang Guru dan Dosen*.
- [28]. Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.