

Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Kepuasan Kerja Guru (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut)

Dede Ferdiyanto

Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kinerja guru untuk mewujudkan kepuasan guru. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik survey. Lokasi penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut dengan jumlah responden sebanyak 94 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan pembinaan guru berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mewujudkan kepuasan kerja guru di MTs. Negeri 1 Garut. Artikel ini berkesimpulan bahwa kepuasan kerja guru dapat terwujud dengan melaksanakan kebijakan pembinaan guru dan Kinerja guru yang optimal.

Kata Kunci: Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru, Kinerja Guru, Kepuasan Kerja Guru.

1. Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik peranan sebagai makhluk individu ataupun sebagai makhluk sosial. Pendidikan merupakan kunci ke arah masa depan manusia, baik buruknya, maju mundurnya, terhormat tidaknya, seorang manusia tergantung seberapa tinggi pendidikan yang telah ia jalani. Pendidikan merupakan Salah satu upaya untuk dapat memanusiaikan manusia, karena dengan bekal pendidikanlah manusia bisa menjalankan peranannya sebagai hamba Allah dan sebagai *khalifah* di muka bumi. Maka, dari fakta di atas pendidikan merupakan suatu investasi terbaik bagi seseorang dalam menjalani kehidupannya.

Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan merupakan salah satu agenda yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah terutama dalam hal peningkatan kineja guru. Semakin meningkat kinerja guru maka secara otomatis akan meningkatkan kualitas pendidikan yang akan berdampak pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini sangat penting karena sekarang kita dihadapkan pada berbagai kesempatan dan tantangan, baik yang bersifat regional, nasional, maupun global, sedangkan berbagai kesempatan dan tantangan itu hanya dapat dijawab apabila sumber daya manusianya berkualitas.

Masalah pelayanan pendidikan di Indonesia sering kali ditemukan terkait dengan pelaksanaan kebijakan pembinaan guru yang kurang baik, sehingga kinerja guru belum optimal, oleh sebab itu upaya pendidikan untuk mengubah perilaku manusia melalui pendidikan belum bisa tercapai dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diadakan pembinaan-pembinaan yang sifatnya *continue* dan pengambilan kebijakan pembinaan yang tepat dari pimpinan suatu lembaga

sehingga akan menghasilkan kinerja guru yang optimal dan akhirnya bisa mewujudkan kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Berdasarkan informasi awal yang diterima oleh peneliti setelah berkomunikasi dengan salah seorang guru di MTS Negeri 1 Garut yang beralamat di Jalan Terusan Pembangunan 04 B Jayaraga Garut bernama Nurjaman, S.Pd, meskipun sekolah memiliki segudang prestasi baik ditingkat kabupaten, provinsi maupun nasional dan nilai akreditasi Madrasah tergolong baik yaitu nilai dengan predikat A, namun masih terdapat masalah yang harus segera dipecahkan agar hasil yang telah diraih dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Masalah tersebut adalah kepuasan guru selama mengajar di MTS Negeri 1 Garut yang berakibat kepada kinerja sebagian guru yang belum optimal.

Di Madrasah Tsanwiyah Negeri 1 Garut rata-rata kinerja guru sudah tergolong baik, tetapi ada beberapa guru yang kinerjanya masih kurang, hal ini dapat terlihat dari beberapa tabel dibawah ini:

Tabel 1. Daftar Hadir Guru

No	Kehadiran Guru Per Bulan	Tidak Hadir	Datang Terlambat	Pulang Cepat	Ket
1	April	30%	70 %	75 %	
2	Mei	40 %	77 %	85 %	
3	Juni	41 %	50 %	75 %	

Sumber : Dokumen staf TU MTs Negeri 1 Garut

Dari tabel 1.1 diatas dapat terlihat bahwa:

1. jumlah guru yang tidak hadir tiap bulan diatas 25 %, hal ini menunjukkan Tingkat kedisiplinan mengajar yang masih jauh dari harapan.
2. Jumlah guru yang datang terlambat dari 3 bulan terakhir rata-rata sekitar 65,6%, angka tersebut menunjukkan bahwa hampir sebagian guru datang terlambat sudah menjadi kebiasaan.
3. Jumlah guru yang pulang cepat diatas 70 %, hal tersebut menunjukkan masih seringnya guru yang meninggalkan jam mengajar dikarenakan ada pekerjaan lain yang menurutnya lebih penting dari mengajar

Tabel 2. Daftar Hadir Kegiatan Rapat Pembinaan Guru MTs N 1 Garut

No	Nama Kegiatan Rapat/ Musyawarah	Waktu Rapat	Jumlah Guru Yang Diundang	Jumlah Guru Yang Hadir	Persentase Kehadiran Rapat
1	Rapat finalisasi kuriku lum MTs N 1 Garut	Senin, 13 juli 2014	80	22	27,50 %
2	Rapat pembentukan tim pengembang kurikulum MTs N 1 Garut	Rabu, 1 Juli 2015	85	37	43,52 %
3	Pengumpulan & penyerahan perangkat administrasi	Sabtu, 22 Agustus 2015	85	62	72,94 %
4	Rapat persiapan akreditasi	Rabu, 26 Agustus 2015	85	52	61 %

No	Nama Kegiatan Rapat/ Musyawarah	Waktu Rapat	Jumlah Guru Yang Diundang	Jumlah Guru Yang Hadir	Persentase Kehadiran Rapat
5	Rapat persiapan ujian madrasah	Sabtu, April 2016	85	49	57,64 %
6	Rapat pembinaan pengembangan kurikulum	Senin, 18 Sept 2017	91	22	24,17 %
7	Rapat panitia, proktor & teknisi menjelang UNKBK	Rabu, 21 Maret 2018	91	28	30,76 %
8	Rapat pembinaan awal tahun	Senin, 16 Juli 2018	91	58	63,73 %

Sumber : Dokumen staf TU MTs Negeri 1 Garut

4. Dari 8 kali kegiatan rapat/ musyawarah yang diselenggarakan oleh sekolah terkait dengan pelaksanaan kebijakan pembinaan guru selama 3 tahun terakhir, jumlah kehadiran guru yang mengikuti kegiatan rapat sebagian besar dibawah 70 %, hal ini menunjukkan tingkat partisipasi terhadap pelaksanaan kebijakan pembinaan guru masih rendah.
5. Masih terdapat guru yang menerima honor dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut tergolong rendah, terutama guru honorer. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai tata usaha yang bernama Yusuf pada hari Selasa Tanggal 31 Juli 2018, guru PNS yang mengajar di sekolah tersebut berpenghasilan sekitar Rp. 7.000.000 s/d 9.000.000,- (gaji, sertifikasi & uang makan harian sebesar 38.000/hari) dan untuk guru honorer pembayaran tidak pasti sekitar 25.000,- s/d 40.000,- per jam pelajaran. Jika seorang guru honorer diberi waktu mengajar 24 jam/ bulan maka penghasilan yang diterima paling tinggi adalah $40.000 \times 24 = 960.000,-$ /bulan. Penghasilan tersebut masih jauh dari standar Upah Minimum Kota (UMK) Kab. Garut sebesar Rp. 1.672.947,97.

Dari uraian di atas maka peneliti menduga dari berbagai fakta terdapat hubungan kausal efektif yang perlu diteliti lebih lanjut dengan penelitian ilmiah. Berkenaan dengan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Kepuasan Guru” Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut.**

2. Metodologi

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian deskriptif dengan teknik survey yang bertujuan untuk menggali hubungan antar variabel. Penelitian deskriptif mempunyai hubungan dengan pemaparan suatu fenomena atau hubungan antara dua fenomena atau lebih (Iskandar, 2016). Teknik survey yang digunakan pada penelitian kali ini yaitu metode penelitian dengan mengambil sejumlah sampel yang dianggap representatif untuk mewakili populasi dari fakta- fakta dan fenomena- fenomena variabel penelitian dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok untuk mengkaji gejala atau fenomena yang diamati (Iskandar, 2016).

Untuk melihat kondisi objektif dari objek penelitian, peneliti menetapkan operasionalisasi variabel penelitian, yang disusun guna memudahkan langkah-langkah dalam menjangkau dan mengumpulkan data yang diperoleh dari responden sesuai dengan teori-teori, konsep-konsep, proposisi-proposisi, dan asumsi-asumsi dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan. Adapun operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 2. Tabel Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Variabel X Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (Eward III, dalam Aliffudin, 2011: 15)	1. Komunikasi	a. Tujuan dan nilai komunikasi b. Keterampilan berkomunikasi
		2. Sumber Daya	a. Manusia b. Fasilitas c. Keuangan
		3. Disposisi dan sikap	a. Kognisi b. Afektif c. Psikomotorik
		4. Struktur birokrasi	a. Fungsi organisasi b. Komposisi c. Hirarki d. Peraturan-peraturan
2.	Variabel Y Kinerja Guru (Supardi, 2016: 73)	1. Menyusun rencana pembelajaran	a. Memahami Tujuan Pembelajaran b. Membuat Tujuan Pembelajaran c. Mengenali Subjek dan isi setiap materi
		2. Melaksanakan pembelajaran	a. Kegiatan pendahuluan b. Kegiatan inti c. Kegiatan penutupan
		3. Melaksanakan penilaian hasil belajar	a. Melaksanakan penilaian b. Mengolah hasil penilaian c. Melaporkan hasil penilaian
		4. Melaksanakan program pengayaan	a. Memberikan tugas tambahan b. Memberikan bahan bacaan
		5. Melaksanakan program remedial	a. Memberikan bimbingan khusus b. Penyederhanaan
3.	Variabel Z Kepuasan guru (Anoraga, 2014: 85)	1. Menyukai Pekerjaan	a. Sesuai dengan kemampuan b. Memberikan rasa keberhasilan c. Memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab d. Penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan
		2. Berorientasi mencapai prestasi yang tinggi	a. Adanya peluang untuk menjadi guru berprestasi b. Kesempatan untuk naik pangkat/jabatan c. Promosi berdasarkan kemajuan d. Adanya reward untuk setiap hasil yang dikerjakan e. Adanya pujian dan penghargaan
		3. Mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan	a. Kondisi kerja yang menyenangkan b. Hubungan dengan guru yang baik

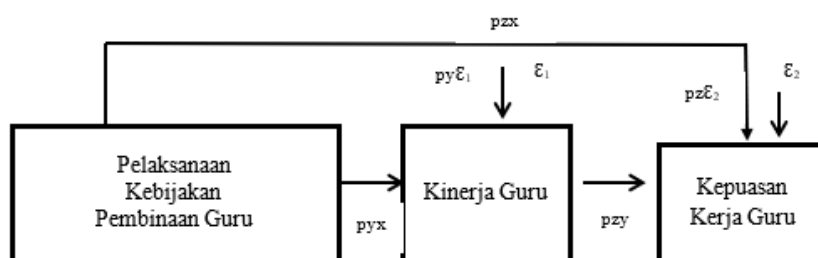
Responden pada penelitian kali ini adalah Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut dengan jumlah responden sebanyak 94 responden. Pembahasan ini dilakukan dengan berdasar atas

kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya mengoptimalkan manajemen berbasis sekolah dalam mewujudkan produktivitas kerja guru. Untuk menggali lebih dalam pembahasan penelitian, maka peneliti melakukan uji silang antara hasil penelitian dengan hasil observasi, wawancara, dan studi literatur sebagaimana yang direkomendasikan oleh (Ramdhani & Ramdhani, 2014), dan (Ramdhani, et al., 2014).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Penelitian kali ini bertujuan untuk menguji fakta empiris tentang pengaruh pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kinerja guru untuk mewujudkan kepuasan kerja guru. Selanjutnya untuk memudahkan analisis, maka dilakukan pemodelan terhadap fokus penelitian dalam bentuk paradigma penelitian. Model merupakan penyederhanaan dari dunia nyata yang dapat memperlihatkan relasi antar variabel (Amin & Ramdhani, 2006). Secara skematis hubungan *causal effectual* variabel variabel dalam paradigma penelitian kali ini dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hasil penelitian menyajikan hasil analisis statistika disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisa Statistika untuk Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{hitung}	F _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) untuk mewujudkan Kepuasan Kerja Guru (Z)	0,3642	3,5198	1,9867	0,1198	signifikan
Sub Hipotesis	Koefisien Jalur	T _{hitung}	T _{tabel}	Determinan	Makna Hubungan
Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)	0,3236	3,2800	1,9867	0,1047	signifikan
Kinerja Guru (Y) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Z)	0,2047	1,9893	1,9867	0,0565	signifikan
Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Z)	0,2207	2,1115	1,9867	0,0948	signifikan

3.2 Pembahasan

Fenomena masalah mengenai kepuasan kerja guru berdasarkan pengamatan peneliti memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor, diantaranya pelaksanaan pembinaan guru dan kinerja guru yang optimal. Menurut pendapat Anoraga (2014: 25) menyatakan bahwa pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja guru merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

3.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis Utama Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y) Dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Guru (Z)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,5198 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 1,9867. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan kepuasan kerja guru.

Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, didukung pula oleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,1198 yang juga menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kinerja guru dalam mewujudkan kepuasan kerja guru sebesar 11,98 %. Walaupun pengaruhnya signifikan, namun nilai signifikansinya termasuk rendah.

Hal ini disebabkan karena ada beberapa dimensi dengan kategori rendah yaitu dalam variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru yang belum terealisasikan dan dilaksanakan secara optimal. Pada variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti, didapatkan persentase terendah pada indikator “Sekolah membuat laporan pembiayaan setelah kegiatan pembinaan dilaksanakan”, “Sekolah selalu menganalisis kinerja guru dalam proses pembinaan”, dan “Sekolah membuat aturan organisasi terkait dengan kegiatan pelaksanaan kebijakan pembinaan guru”.

Pada variabel kinerja guru, dimana berdasarkan hasil observasi dan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan penulis, didapatkan persentase terendah pada indikator “Dalam pembelajaran guru mengadakan komunikasi dengan siswa”, “Guru memberikan pertanyaan tentang materi yang diajarkan”, dan “Guru menyederhanakan penyajian materi kepada siswa yang masih belum tuntas”.

Sedangkan sisanya sebesar 0,8802 atau sebesar 88,02 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini yang diduga mempengaruhi kinerja guru dan kepuasan kerja guru, variabel tersebut adalah kepemimpinan kepala sekolah. Diduga faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja guru dan kepuasan kerja guru, artinya kepemimpinan kepala sekolah diduga akan mempengaruhi kinerja guru sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi kepuasan kerja guru.

3.2.2 Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{YX}) sebesar 0,6998. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel pelaksanaan kebijakan kelompok kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) terhadap kinerja pembelajaran guru, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} 8,2553 dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,995.

Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung} = 8,2553 > t_{tabel} = 1,9949$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelaksanaan kebijakan kelompok kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terhadap kinerja pembelajaran guru. Adapun besar pengaruh pelaksanaan kebijakan kelompok kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) terhadap kinerja pembelajaran guru adalah sebesar 48,98 % sedangkan sisanya sebesar 52,02 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Hasil pengujian di atas menguatkan dugaan bahwa penggunaan dimensi struktur birokrasi dapat menentukan kualitas kinerja pembelajaran guru. Dari hasil pengamatan di lapangan, diketahui bahwa komunikasi, sumber daya dan sikap pada pelaksanaan kebijakan kelompok kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang dilakukan oleh KKG PAI berimbas pada baiknya kinerja pembelajaran guru dan menentukan kualitas kinerja pembelajaran guru. Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan kelompok kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pembelajaran guru. Sebagaimana hukum sebab akibat, semakin baik pelaksanaan kebijakan kelompok kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) yang dilakukan, maka akan semakin baik pula kinerja pembelajaran guru dalam proses pembelajaran dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3.2.3 Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{ZX}) sebesar 0,2207. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kepuasan kerja guru, maka dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,1115$ dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,9867.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa pelaksanaan kebijakan pembinaan guru berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Adapun besar pengaruh secara langsung pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kepuasan kerja guru adalah 0,0823 atau sebesar 8,23 %, pengaruh tidak langsung pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kepuasan kerja guru adalah 0,0125 atau sebesar 1,25 %, sehingga jumlah pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,0948 atau 9,48 %. Sedangkan sisanya sebesar 90,52 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

3.2.4 Pengaruh Kinerja Guru (Y) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Z)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien jalur (P_{ZY}) sebesar 0,2047. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel kinerja guru terhadap kepuasan kerja guru, maka

dilakukan pengujian yaitu dengan mencari dan melihat perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,9893$ dan nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,9867.

Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, karena $t_{hitung} = 1,9893 > t_{tabel} = 1,9867$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Adapun besar pengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 0,0565 atau 5,65 % sedangkan sisanya sebesar 0,9435 atau 94,35 % (epsilon) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis utama dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kebijakan pembinaan guru berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru dalam mewujudkan kepuasan kerja guru. Hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai koefisien determinasi berdasarkan hasil perhitungan. Adapun pengujian pada sub-sub hipotesis menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan pembinaan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pelaksanaan kebijakan pembinaan guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kinerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Adapun untuk penelitian lebih lanjut, penelitian ini dapat dijadikan acuan apabila peneliti lain yang berminat meneliti lebih lanjut mengenai pelaksanaan kebijakan pembinaan guru, kinerja guru, dan kepuasan kerja guru dengan variabel, populasi, dan instrumen yang berbeda.

Mengingat terdapat beberapa temuan penting pada penelitian serta keterbatasan dalam penelitian ini maka diharapkan pada masa yang akan datang berbagai pihak dapat meneliti lebih lanjut faktor lain (epsilon) dari variabel-variabel penelitian ini. Penelitian lanjutan lain yang disarankan diantaranya dikarenakan dalam menunjang kinerja guru yang optimal untuk mewujudkan kepuasan kerja guru di dukung oleh kepemimpinan kepala sekolah, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru untuk mewujudkan kepuasan kerja guru.

Daftar Pustaka

I. Buku

- Aedi, Nur. 2015. Dasar-dasar manajemen pendidikan. Yogyakarta: goysen publishing.
- Amali, Triyani. Vol. 1. No. 1. 2015. Pengaruh kemampuan manajerial dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru sma negeri Se-kabupaten tabalong. SMA Negeri 1 Tanjung.
- Aliffudin. 2011. *Kebijakan Pendidikan Non Formal (Teori, Aplikasi Dan Implikasi)*. Magna Script Publishing. Jakarta.
- Agama, K. (2010). Al-Quran dan Terjemahnya. Syamil Cipta Media Bandung.
- Akdon. 2011. Manajemen Pendidikan. Pustaka Setia. Cet. 2 Bandung.
- Alifuddin, Moh. 2011. Menyemai Pendidikan Nonformal. Jakarta Timur: MAGNA Script Publishing.
- Al-Dimasqa, Abu al-Fida' Isma'il ibn Umar. *Tafsir al-Qur'an Adzim, juz 8*, (Mauqi'u al-Islam: Dalam Software Maktabah Syamilah, 2005).
- Al-Maraghi, Ahmad Mushthafa. 1966. *Tafsir Al-Maraghi*, Kairo, Syirkah Maktabah wa Mathba'ah Mushthafa Al-Baby Al-Halaby wa Auladuhu bi Mishra.

- Al-Turmudzi, Muhammad bin Isa. *Sunan Turmudzi, juz 8*, (Mauqi'u al-Islam: Dalam Software Maktabah Syamilah, 2005).
- Al-Ja'fi, Muhammad bin Ismâ'il Abû Abdillah al-Bukhâriy. *al-Jâmi al-Shahîhal-Bukhari, juz 1*, (Mauqi'u al-Islam: Dalam Software Maktabah Syamilah, 2005).
- Budi Winarno. 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. CAPS Yogyakarta.
- Departemen Agama RI, 2010. *Syamil Qur'an Tejemah Tafsir Perkata*, Bandung: PT. Sygma Examidi Arkanleema.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta, Rineka cipta.
- Daryanto. 2013. *Inovasi Pembelajaran Efaktif*. Bandung: Yrama Widya.
- Danim, sudarwan. 2013. *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Pustaka setia Bandung.
- Departemen Agama. 2016. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, CV Diponegoro Bandung.
- Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- https://www.researchgate.net/publication/313810521_pengaruh_budaya_organisasi_terhadap_motivasi_kepuasan_kerja_dan_kinerja_karyawan_Studi_Pada_Perusahaan_Pengolahan_Kayu_Skala_Besar_di_Jawa_Timur [accessed Aug 06 2018].
- Iskandar, jusman. 2016. *Indeks Dan Skala Dalam Penelitian*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, jusman. 2015 *Kapita Selekta Administrasi Negara Dan Kebijakan Publik*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, jusman. 2018 *Metodda Penelitian Sosial*, Puspaga, Bandung.
- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi serta Kepuasan kerja serta Kinerja karyawan pada Perusahaan pengolahan KayuEkspor berskala menengah*. Jawa Timur.
- Mahmud, M. Dimiyati. 2017. *Psikologi Pendidikan*. Andi Yogyakarta.
- Mulyasa, E. *Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Remaja Rosdakarya. Cet. Ke-3 Bandung.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Kamus Al-Munawwir*. Kamus Arab-Indonesia.
- Muslim Sri Banun, 2013. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Alfabetha, Bandung.
- Pradikta, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta.
- Qomar, Mujamil. 2013. *Strategi Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfa Beta. Bandung.
- Ramayulis. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rachmawati Tutik & Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Gava media, Yogyakarta.
- Rahayu, Sri. 2017. Volume 1. Nomor 1. *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. SMP Negeri 4 Wonogiri.
- Robbins & Judge .2008 *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Rusman. 2012. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo. Cet. Ke-4.
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rusman. 2017. *Belajar dan Pembelajaran*. Kencana. Jakarta.
- Sani, Ridwan Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saefullah, U. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sudharto. Nomor 3. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smpn Kota Semarang*. Cakrawala Pendidikan. IKIP PGRI Semarang.

- Sugiyanto. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Cet. Ke-18.
- Sumiarwan, Iwan. Volume 01, Nomor 01, 2017. Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Kurikulum 2013 terhadap Manajemen Pembelajaran untuk Mewujudkan Kualitas Pembelajaran. Khazanah Akademia.
- Solihah Wulandari. Volume 4. No. 1, 2014. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Jakarta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Cet. Ke-3.
- Suryanto dan Asep Juhad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Syah, Muhibin. 2012. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rajawali Pers. Cet. Ke-12.
- Tafsir, Ahmad. 2010. *Ilmu Pendidikan Perspektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet ke-9.
- Wahyudi. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta. cet. ke-4.
- Waligito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi.
- W. James Popham dan Eva L. Baker. 2011. *Teknik Mengajar Secara Sistematis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramayulis. 2012. *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia Jakarta.

II. Dokumen-Dokumen

- Administrasi Mts Negeri 1 Garut.
Data Referensi Dapodikdasmen.
Permendikbud Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Pendidikan Dasar dan Menengah.
Permendikbud Nomor 23 Tahun 2016 Tentang Standar Penilaian.
Permendikbud Nomor 53 Tahun 2015 Tentang Penilaian Hasil Belajar.
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
PP Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Standar Nasional Pendidikan.