**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PROFESIONALISME GURU**

**TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA NEGERI DI**

**KECAMATAN CENRANA KABUPATEN BONE**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ATTITUDE PROFESSIONAL TEACHER TO TEACHER JOB SATISFACTION SMA IN SUBDISTRICT CENRANA BONE DISTRICT*

**SYARIF NUR**

**e-mail :ais\_pondation@yahoo.com**

***Abstract:*** The research aimed to analyze the influence of organizational communication and compensation toward the teachers work statisfacation in public Senior High School in Cenrana sub distrit of Bone district . The research is a survey with a quantitative approach. The population of the research was a teacher who taught in eleven high schools in the Subdistrict Cenrana Bone district with the number of 120 teachers. The sampling technique is proportional random sampling and sample size determination using the formula Stephen Isaac and William B. Michael in order to obtain a total sample of 89 teachers. The instrument of research was questionnaire with Likert scale where as the answer choice adjusted with the question condition. The, analysis tools, namely: (i) descriptive analysis to interpret research data; (Ii) test the validity and reliability of research instruments; (Iii) regression analysis to test the research hypothesis.The Hypothesis test results showed that there was positive and significant influence of the teachers leadership and professionalism toward the teacherswork satisfaction in public in Senior High School in Cenrana Subdistrict of Bone District.The research useful for (1). For Bone District Education Office is expected to be a material consideration in developing high school teacher and influence on school leadership and professionalism of teachers to the upper Secondary school teacher satisfaction in Bone regency. (2). For principals and teachers, as inputs to the principals in improving and enhancing performance. Similarly, for teachers, in order to understand their duties and responsibilities, so that the success of the school can be obtained thanks to the full support of all components of the school. (3). For the people, for the information of the public, in particular education observers that the principal components of other schools have a duty and a heavy responsibility, will not work well without the support of the community.

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermatabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru.Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber dayamanusia (SDM) yakni guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

 Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi di Sekolah perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara laindengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapanyang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, seorang akan bekerja secara professional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan kinerja. Maksudnya adalah seseorang akan bekerjasama professional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaikbaiknya. Seorang dapat dikatakan professional bila memiliki kemampuan tinggi *(high level of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*).

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Seorang guru akan merasa puas apabila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang di inginkan oleh seseorang. Balas jasa seseorang ini, baik berupa financial maupun nonfinancial. Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis antara situasi lingkungan dalam hal ini pimpinan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya.

Penyelenggaran pendidikan yang harus selalu dibina secara terus menerus oleh kepala sekolah, salah satunya adalah mendorong para guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan optimal. Salah satu indikasi keberhasilan sekolah adalah keterikatan yang tinggi kepala sekolah terhadap guru untuk bekerja dengan baik. Untuk itulah kepala sekolah sesuai dengan jenjang sekolah yang dipimpinnya perlu memiliki kepemimpinan yang efektif untuk memotivasi para gurunya agar memiliki kinerja yang baik.sehinga tercipta kepuasan kerja bagi guru.

Uraian di atas memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam keberhasilan sekolah. Sehingga peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk terus-menerus bekerja dengan efktif dan efisien sebagai bagian tak terpisahkan dalam pembinaan program sekolah secara keseluruhan. Sekolah Menegah Atas (SMA) Negeri Cenrana yang ada di kabupaten Bone sebagai salah satu lembaga pendidikan, seharusnya juga mengembnagkan suasana lingkungan sekoah yang kondusif, tentu saja pihak kepala sekolah memiliki peran penting untuk mewujudkannya. Untuk itu kepala sekolah diharapkan berperan dalam mewujudkannya, salah satu bentuk pembinaan kepada para guru yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah adalah menampilkan kepemimpinan yang mendorong terwujudkan suasana sekolah yang memungkinkan para guru memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga program sekolah dapat dicapai sesuai indikator keberhasilan telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi fokus perhatian dan sekaligus menjadi Masalah pokok tersebut teridentifikasi sebagai berikut:.

(1).Apakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone?.(2)Apakah pengaruh profesionalisme guru (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone?(3)Apakah kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan profesionalisme guru (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone?

 Penelitian ini Bertujuan Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.

Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan profesionalisme guru (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru (Y) SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.

menurut Husaini Usman (2013: 29) berpendapat bahwa peranan kepala sekolah atau kepemimpinan sebagai manager dan leader, peranan kepala sekolah sebagai manger : 1) Ahli strategis yaitu menyatkan fokus dan tujuan strategis sekolah dan berperan sebagai agen perubahan, 2) Alokator dan koordinator yaitu mengalokasikan dan mengkoordinasikan fungsi-fungsi organisasi, 3) Sebagai penengah dan kepala sebagai leader : 1) Mentor ( pendamping ) mengembangkan karyawan dan memberikan pendampingan secara profesional, 2) Pendidik (educator) menampilkan keterampilan teknik dan mendidik secara profesional, 3) Advisor menjadi penasehat secara profesional.

Profesionalisme, secara etimologi istilah profesi berasal dari bahasa Inggris ”profession”, berakar dari bahasa Latin ”profesus” yang berarti mampu atau ahli dalam satu bentuk pekerjaan (Sanusi, 2000),. Menurut Tilaar (2002: 86) profesi merupakan pekerjaan, dapar juga sebagai jabatan dalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan buku terhadap masyarakat. Seorang profesional menjalankan sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Robbins (2003: 73), ada lima dimensi penting dari pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: sifat pekerjaan, supervisi, upah, kesempatan promosi dan hubungan sesama rekan kerja. Dimensi ini sama dengan dimensi yang dijelaskan oleh Luthans (1998) yaitu:

* 1. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself),* setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Studi lain menyimpulkan bahwa orang lebih menyukai keadaan lingkungan yang tidak berbahaya misalnya suhu, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain yang tidak terlalu esktrem (terlalu banyak atau sedikit).
	2. Sifat dan jenis pengawasan dari atasan (*nature and type of supervision),* atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Seorang atasan harus memperhatikan kinerja dan kesejahteraan bawahan, memberikan umpan balik secara teratur dan mencoba memecahkan masalah di tempat kerja, mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Ini semua dapat menyebabkan kepuasan kerja lebih tinggi.
	3. Teman sekerja atau kolega (c*olleagues*), merupakan faktor yang terkait dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai dengan pegawai lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Muhammad (2009: 79) bahwa salah satu faktor yang mungkin menyebabkan orang merasa tidak puas adalah faktor hubungan sesama rekan kerja. Bagi kebanyakan pegawai, pekerjaan juga merupakan kebutuhan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
	4. Promosi (*promotion prospects*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Oleh karena itu pegawai yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.
	5. Gaji/Upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup yang dianggap layak atau tidak. Para pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil dan sesuai dengan harapannya. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan sesuai upah minimum regional, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Hal yang terpenting dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

Berdasarkan kajian tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

(1).Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.(2)Terdapat pengaruh Profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabuten Bone.(3).Terdapat pengaruh kepemimpinan dan Profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.

**METODE**

Rancangan penelitian merupakan keseluruhan prosedur perencanaan, dan pelaksanaan penelitian yang meliputi pula prosedur pengumpulan data dan pengolahan data yang telah ditentukan. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti keadaan yang telah terjadi dan untk menemukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Sugiyono, 2002: 14). penelitian ini menggunakan kuantitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mencari data empirik yang sistematik dan dalam penelitian ini peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi dan menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket,Kuesioner,Wawancara.Analisis data dalam penelitian ini ada dua yaitu, analisis Asumsi Klasik dan Analisis inferensial. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu normalitas, linieritas, multikolineritas dan homogenitas data ketiga variabel penelitian.

Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis ini menggunakan analisis regresi. Pengujian hipotesis pertama dan kedua akan digunakan teknik analisis regresi sederhana. sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga akan digunakan regresi ganda.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini diuraikan sebagai berikut

**Kepemimpinan pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone**

 Berdasarkan hasil dan data mengindikasikan bahwa kepala sekolah memberikan kepemimpinan yang tinggi menurut persepsi guru di sekolah tersebut dan beberapa sekolah juga memberikan kepemimpinan yang rendah, namun secara keseluruhan rata-ratanya berada pada kategori sedang.

**Profesionalisme guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone**

Hal ini menunjukkan bahwa secara umum Profesionalisme guru yang terjadi di SMA Negeri di Kecamatan Cenrana menurut persepsi guru adalah tinggi tetapi secara khusus di setiap sekolah terdapat perbedaan persepsi guru antar SMA yang berbeda-beda antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh cara kepemimpinan dari kepala sekolah yang berbeda-beda.

**Kepuasan Kerja Guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone**

Secara persentase sekitar 50% dari indikator tersebut yang belum dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi guru Makna dari kategori sedang tersebut bahwa secara umum sekolah belum dapat memenuhi harapan-harapan guru tentang hal-hal yang dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi mereka sesuai dengan indikator kepuasan kerja yang digunakan yaitu sifat pekerjaan, upah, supervisi, kesempatan promosi, dan hubungan sesama rekan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini meliputi kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap supervisi guru yang dilakukan oleh pimpinan, kepuasan terhadap besarnya imbalan yang diterima, promosi dan kepuasan terhadap kerja sama rekan kerja. Pembahasan dari masing-masing indikator tersebut sebagai berikut:

(1)Terkait dengan indikator pekerjaan itu sendiri dalam hal fasilitas atau sarana belajar, terbanyak responden memilih bahwa sekolah kurang menyiapkan media pembelajaran yang dibutuhkan dalam mengajar dan jumlah buku paket yang disiapkan sekolah kurang memadai. Sebagian besar responden memilih bahwa mereka cukup senang mengajar dengan kondisi ruangan kelas yang ada. (2) Terkait dengan kepuasan terhadap supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, terbanyak responden memilih bahwa kepala sekolah cukup ketat melakukan pengawasan terhadap guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah memberikan bantuan dalam mengatasi masalah pembelajaran yang dihadapi. Menurut Herzberg salah satu kondisi ekstrinsik yang menyebabkan seseorang merasa tidak puas jika kondisi ini tidak ada adalah mutu supervisi teknis yang dilakukan pimpinan. Seorang pimpinan harus melakukan supervisi yang adil, tidak mencari-cari kesalahan tetapi memperbaiki kesalahan dan tidak mempermalukan bawahan di depan umum.(3) Mengenai kepuasan guru terhadap sistim imbalan, terbanyak responden memilih bahwa sekolah telah memberikan imbalan yang adil sesuai dengan beban kerja. Guru mendapat pengakuan yang cukup dari pimpinan atas keberhasilan guru dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Demikian juga dengan pengakuan dan pujian dari sesama rekan, guru mendapat pujian dan penghargaan yang cukup dari rekan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Dunnette (Gibson,1997: 97) bahwa prestasi, pemberian pengakuan dan tanggung jawab jauh lebih penting dari pada faktor kondisi pekerjaan, kebijakan dan keamanan.(4)Masalah komunikasi, responden (31%) memilih bahwa komunikasi yang baik sesuai harapan guru. Akan tetapi jumlah responden yang hampir sama (30%) memilih bahwa komunikasi kurang sesuai harapan atau masih rendah. komunikasi menurut Herzberg, merupakan salah satu faktor yang menyebabkan orang tidak puas jika faktor ini tidak ada atau kurang. Guru juga diberi kesempatan yang sama dengan guru lain dalam mengikuti pelatihan-pelatihan. (5) Hubungan sesama guru berjalan dengan baik, mereka saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas mereka. Menurut Herzberg, faktor mutu hubungan interpersonal diantara rekan kerja dan pimpinan sangat mempengaruhi rasa tidak puas seseorang jika faktor ini tidak ada.

**Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone**

 Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone Hasil analisis regresi sederhana X1 terhadap Y ditampilkan Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y) maka hasil analisis diberikan oleh tabel *model summary*. Hasil tersebut memberikan nilai R2 (*R-square*) = 0,650 yang berarti model mempunyai daya ramal sekitar 65%. Selanjutnya R2 terkoreksi (*Adj R-sq*) sebesar 0,646 menunjukkan bahwa variabel bebas kepemimpinan dapat meramalkan variasi variabel terikat kepuasan kerja guru sebesar 64,6%.

Pengujian hipotesis signifikan atau tidak, dilakukan dengan melihat nilai *signifikansi* pada tabel *anova*. Nilai *signifikansi* pada tabel *anova* adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 sehingga disimpulkan bahwa model adalah signifikan.

Untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi dapat langsung melihat nilai signifikansinya pada tabel *coefficients* tersebut. Jika nilai *signifikansi* lebih kecil dari nilai α, maka Ho ditolak. Dari tabel tersebut diperoleh nilai *signifikansi* = 0,000. Jadi nilai *sig* > nilai *α* maka Ho ditolak atau signifikan. Pengujian koefisien dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka disimpulkan signifikan. Maka secara detail dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.

 **Pengaruh Pofesionalisme guru (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone**

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh Profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone”.

 Sebelum dilakukan uji regresi sederhana terlebih dulu dilakukan uji regresi ganda untuk melihat signifikansinya secara bersama-sama. Hasil regresi ganda menunjukkan nilai F yang signifikan. Artinya uji regresi secara parsial dapat dilanjutkan. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (X2) terhadap variabel terikat (Y) maka hasil analisis diberikan oleh tabel *model summary*. Hasil tersebut memberikan nilai R2 (*R-square*) = 0,637 yang berarti model mempunyai daya ramal sekitar 63,7%. Selanjutnya R2 terkoreksi (*Adj R-sq*) sebesar 0,633 menunjukkan bahwa variabel bebas Profesionalisme guru dapat meramalkan variasi variabel terikat kepuasan kerja guru sebesar 63,3%.

Untuk mengetahui model signifikan atau tidak, dilakukan dengan cara melihat nilai *signifikansi* pada tabel *Anova*. Menurut Tiro (2008: 89), bahwa nilai *signifikansi* ini menjadi rujukan untuk menentukan signifikan atau tidaknya model. Model signifikan secara statistis apabila nilai *signifikansi* lebih kecil dari nilai taraf signifikansi α yang telah ditetapkan. Nilai *signifikansi* pada tabel tersebut adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 sehingga disimpulkan bahwa model adalah signifikan. Maka secara detail dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.

**Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan profesionalisme guru (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat pengaruh Profesionalisme guru dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone”.

Hasil analisis regresi ganda ditampilkan pada Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas X1 dan X2 terhadap variabel terikat Y maka hasil analisis diberikan oleh tabel *model summary.* ini menunjukkan bahwa Profesionalisme guru (X1) dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru (Y) Untuk mengetahui model signifikan atau tidak, maka hasil analisis diberikan oleh tabel *Anova*. Nilai *signifikansi* pada tabel tersebut adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 sehingga disimpulkan bahwa model adalah signifikan. Untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi digunakan nilai signifikasinya pada tabel *coefficients.* Jika nilai *signifikansi* > nilai *α,* maka signifikan atau Ho ditolak. Pada tabel *coefficients* nilai *sig = 0,000* yang lebih kecil dari nilai α maka Ho ditolak atau signifikan. Pengujian dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai t t hitung denga t tabel

 Dari model tersebut juga dapat dilihat bahwa pengaruh X1 dan X2 adalah positif, maka secara detail dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Profesionalisme guru dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone.

**Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai yang diinginkan. Kepemimpinan tersebut meliputi memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru karyawan dan siswa, memilik ivisi dan memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Dalam menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap semua sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 2005: 83).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja menunjukkan angka 0,681 artinya bahwa terjadi hubungan yang tinggi atau kuat antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja guru. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa pemberian kepemimpinan yang semakin sesuai harapan guru akan menimbulkan tingkat kepuasan yang semakin tinggi dan sebaliknya. Menurut HG Hicks dan CR Gullet seperti dikutip oleh (Wahjosumidjo, 2005: 83) menyatakan delapan fungsi kepemimpinan (leadership functions) yaitu: adil kepala sekolah dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan guru, staf dan para siswa harus dapat memperlakukan mereka secara adil bijaksana dan arif dalam menghadapi berbagai macam persoalan atau konflik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diberikan termasuk dalam kategori sedang atau cukup sesuai harapan guru atau cukup memenuhi rasa keadilan. Maknanya bahwa kepemimpinan yang diberikan sekolah sesuai dengan indikator yang digunakan yaitu memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru karyawan dan siswa, memilikivisi dan memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Secara persentase hanya sekitar 50% dari indikator tersebut yang telah terpenuhi. Akan tetapi sebagian responden menjawab bahwa kepemimpinan kurang sesuai harapan atau rendah, bahkan sangat rendah.

Hal-hal di atas perlu mendapat perhatian oleh pimpinan untuk ditingkatkan dengan cara mengambil keputusan stratejik dengan tepat waktu tanpa menunda-nuda jika sifatnya darurat. Jika hal ini dilakukan dengan baik maka guru akan merasa puas dan akan melakukan tugasnya dengan senang dan termotivasi.

Dari segi kepemimpinan, pimpinan memberikan cukup pujian dan penghargaan kepada guru yang berprestasi atau berhasil dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penghargaan sesama rekan atas prestasi yang dicapai guru termasuk dalam kategori tinggi artinya rekan kerja memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap guru yang dianggap berhasil atau berprestasi.

Menurut Hasibuan (2000: 203) bahwa sikap pemimpin dalam kepemimpinannya sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Penghargaan dari pimpinan ataupun sesama rekan kerja merupakan interaksi sosial dan hal ini sangat berpengaruh bagi kepuasan seseorang. Besarnya gaji bukan satu-satunya faktor penyebab kepuasan tetapi faktor sosial merupakan faktor yang sangat berpengaruh. Gaji yang tinggi tetapi tidak ada penghargaan dari pimpinan atas apa yang telah dicapai akan menurunkan kepuasan kerja.

Seorang kepala sekolah tidak boleh mengabaikan masalah kepemimpinan yang diberikan kepada gurunya. Jika kepemimpinan yang diberikan sesuai dengan rasa keadilan atau sesuai harapan guru maka mereka akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat tanpa memikirkan hal-hal lain misalnya mengajukan diri pindah di tempat lain. Salah satu faktor akibat ketidakpuasan adalah kemampuan berkomunikasi yang buruk artinya pekerja akan malas-malasan dalam bekerja. Hal ini dapat merugikan organisasi atau perusahaan karena efektivitas pembelajaran tidak tercipta.

Menurut Werther dan Davis (Mangkuprawira, 2005: 198) bahwa dengan sistim kepemimpinan yang baik akan mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan dan memperoleh sumber daya yang berkualitas. Seorang guru yang mempunyai kemampuan mengajar dengan baik dapat saja bermalas-malasan jika kemampuan berkomunikasi pimpinan lemah. Sejalan dengan kesimpulan Herzberg bahwa ada kondisi ekstrinsik dari pekerjaan yang menyebabkan rasa tidak puas jika kondisi ini tidak ada, diantaranya adalah memahami kondisi bawahan, lemah dalam mengambil keputusan serta memiliki kemampuan berkomunikasi yang kurang memadai.

**Pengaruh Profesionalisme guru terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Ditinjau secara obyektif Profesionalisme guru dapat didefinisikan sebagai pertunjukan kinerja yang baik serta sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Pace & Faules (2005: 31), Profesionalisme guru merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.

Profesionalisme guru yang dimaksud dalam penelitian ini dapat dicirikan seperti: disiplin, kompeten, mengembangkan integritas hasilkan yang terbaik dan penampilan yang terbaik.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Profesionalisme guru yang terjadi di SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone menurut persepsi guru termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Profesionalisme guru yang terjadi di sekolah antara guru dengan kepala sekolah sesuai dengan indikator yang digunakan yaitu disiplin, kompeten, mengembangkan integritas hasilkan yang terbaik dan penampilan yang terbaik, sebagian besar telah terpenuhi atau terlaksana menurut persepsi guru. Secara persentase sudah sekitar 70% telah terlaksana. Profesionalisme guru tersebut telah berjalan dengan baik tapi belum berada dalam kategori sangat tinggi. Disiplin yang tinggi akan berjalan dengan baik jika disertai dengan sikap integritas yang baik pula.

**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Sikap Profesionalisme Guru Terhadap kepuasan Kerja Guru.**

Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai yang diinginkan. Kepemimpinan tersebut meliputi memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru karyawan dan siswa, memilikivisi dan memahami misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Sedang Profesionalisme guru yang dimaksud dalam penelitian ini dapat dicirikan seperti: disiplin, kompeten, mengembangkan integritas hasilkan yang terbaik dan penampilan yang terbaik. Dapat secara bersama sama memberikan pengaru terhadap Kepuasan kerja guru ini terlihat dari hasil penelitian yang menujukkan bagaimana pengaplikasianya artinya semakin baik kepemimpinan kepelah sekolah dan sikap profesionalisme guru maka semakin baik pulah kepuasan kerja guru hal ini sangat berkaitan dengan faktor eksternal dan faktor internal dari sorang guru artinya pencapaian kepuasan yang terkait pekerjaan itu tidak lepas dari kepemimpinan kepala sekolah sebagai penanggung jawab atau pengarah dari lingkungan pekerjaan sebagai faktor eksternal dan begitu pula sikap profesionalisme guru itu sendiri bagaimana dia melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru guna mendapatkan hasil yang baik terkait kepuasanya.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:(1).Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kepuasan kerja guru akan meningkat, dan sebaliknya semakin tidak baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tidak baik pula kepuasan kerja guru.(2) Terdapat pengaruh yang signifikan Profesionalisme guru terhadap kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Profesionalisme guru, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru, dan sebaliknya semakin tidak baik Profesionalisme guru, maka semakin tidak baik pula kepuasan kerja guru.(3) Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan dan sikap profesionalisme baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Negeri di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan sikap profesional secara bersama-sama, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru, dan sebaliknya semakin tidak baik kepemimpinan kepala sekolah dan sikap professional guru, maka kepuasan kerja guru juga akan tidak baik.

Berdasarkan hasil pembahasan, keterbatasan penelitian, dan kesimpulan dalam penelitian ini, diajukan saran terkait hal tersebut yaitu**(**1) Disarankan kepada kepala SMA di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone agar meningkatkan kepuasan kerja guru dengan adil sesuai beban tugas. Hendaknya sekolah tetap membayar kelebihan jam mengajar, membayar insentif tugas tambahan seperti wali kelas dan pembina kegiatan ekstrakurikuler dan pembayarannya tepat waktu dan memberikan penghargaan terhadap guru yang telah berprestasi. Dalam menentukan besarnya anggaran untuk kegiatan tersebut harus dibahas bersama guru dan komite serta unsur terkait dalam rapat RAPBS dan dilaksanakan dengan konsisten.(2) Disarankan kepada kepala SMA di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone agar tetap memberikan kepercayaan kepada guru dalam menjalankan tugasnya, lebih melibatkan guru dalam proses penyusunan program sekolah, lebih transparans dan akuntabilitas dalam mengelola keuangan sekolah, lebih terbuka dan lebih perhatian dalam membantu guru yang bermasalah dalam menjalankan tugas. **(**3) Disarankan kepada kepala SMA di Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone agar lebih meningkatkan kepuasan kerja guru khususnya dalam menyiapkan fasilitas belajar hendaknya dilengkapi secara bertahap, besarnya gaji atau tunjangan yang adil secara internal dan eksternal dan lebih baik dalam melakukan supervisi terhadap guru. Kepada guru agar tetap mempertahankan sikap saling bekerja sama dalam mengatasi permasalahan terkait tugas di sekolah.**(**4)Kepada peneliti lain, dapat melakukan penelitian relevan yang lebih spesifik dan mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi variabel-variabel dalam peneltitian ini melalui pengamatan dan wawancara yang lebih mendalam dalam bentuk kualitatif. Misalnya komunikasi secara informal, kepemimpinan internal dan kepuasan kerja guru ditinjau dari faktor internal guru.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ali Muhidin Sambas, Analisis Korelasi Regresi dan jalur, Balai Pustaka Setia, Bandung.

Arikunto, Suharsini. 1993.Posedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineka Cipta, Yogyakarta.

Bennis Warren dan Townsend Robert, Reinveting Leadership, Inter Aksara, Batam, 1998.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1994. Petunjuk Peningkatan Mutu PendidikanDisekolah Dasar. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan menengah.

Devis, Keith dan Newton, Jhon W, Perilaku Dalam Organisasi. Erlangga Jakarta, 1990.

Hadi Sutrisno, Bimbingan Menulis Skripsi dan Tesis, Andi, Yogyakarta.

Locke Edwin A & Associaties, Essensi Kepemimpinan. Spektrum, Jakarta.

Manulang. M. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, jakarta, 1990.

Robbins, S.P. “tanpa tahun”. Perilaku Organisasi. Terjemahan oleh Angelica. D. 2011. Jakarta: Salemba Empat.

Rostini, T. 2008. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Bangkala Kabupaten Jeneponto. Makassar. Program Magister UNM.

Siagian, Sondang P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukmadinata. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Rosdakarya

Sumarno. Kepemimpinan dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru sekolah dasar Negeri kecamatan Paguyangan. Kab. Brebes. (Tesis Manajemen Pendidikan (Online). Sumarno\_0\_Pdf, Diakses 03 Oktober 2013).

Usman Husaini. 2013. Manajemen, Teori, praktek dan rinxsest pendidikan. Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Veithzal Rivai, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers, 2011.

Veithzal Rivai, 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta, Rajawali Pers. 2012.

Wahjosumidjo, 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta. Rajawali Pers. 2013

Wexley, K.N & Yulk, G.A. “tanpa tahun”. Perilaku organisasi dan Psikologi Personalia. Terjemehan oleh Shobaruddin, M. 2005. Jakarta:PT. Rineka Cipta.