BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum terkait penyebaran data. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 169 guru Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai Mei tahun 2022. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Penyeberan kuesioner dibantu dengan perwakilan setiap sekolah yang telah disepakati melalui koordinasi yang dilakukan peneliti. Hasil pengumpulan responden ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Responden

No.	Nama Madrasah	Jumlah	Persentase
1	MAN 1 Banjarmasin	36	21%
2	MAN 2 Banjarmasin	23	14%
3	MAN 3 Banjarmasin	25	15%
4	MA Arrahmatul Abadiyah	8	5%
5	MAS Irtiqaiyah	7	4%
6	MAS Al-Istiqamah	13	8%
7	MAS Siti Mariam	13	8%
8	MA Plus Al-Hamid	15	9%
9	MA SMIP 1946	7	4%
10	MA Muhammadiyah 1	7	4%
11	MA Muhammadiyah 2 Al-Furqan	15	9%
Total		169	100%

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Statistik Deskripsi Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase
Usia:		
20 - 25 Tahun	21	12%
26 - 30 Tahun	29	17%
31 - 35 Tahun	28	17%
> 35 Tahun	70	41%
Tidak ada jawaban	21	12%
Total	169	100%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	62	37%
Perempuan	97	57%
Tidak ada jawaban	10	6%
Total	169	100%
Pendidikan Terakhir:		
SMA	1	1%
S1	107	63%
S2	32	19%
S3	1	1%
Tidak ada jawaban	28	17%
Total	169	100%
Masa Kerja		
< 5 Tahun	41	24%
5 - 10 tahun	26	15%
11 - 15 Tahun	13	8%
16 - 20 Tahun	23	14%
> 20 tahun	26	16%
Tidak ada jawaban	40	24%
Total	169	100%
Golongan/Jabatan:		
VI/A	1	1%
VI/B	1	1%
IV/A	22	13%
IV/B	7	4%
III/A	9	5%
III/B	3	2%

Uraian	Frekuensi	Persentase
III/C	7	4%
III/D	8	5%
Honorer	6	4%
Tidak ada jawaban	105	62%
Total	169	100%

Sumber: Olah data Excel 2022

Berdasarkan tabel 4.3 digambarkan profil responden dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, sampai dengan golongan/jabatan responden. Dilihat dari usia, responden dengan usia > 35 tahun mendominasi. Sedangkan berdasar jenis kelamin, responden perempuan lebih banyak berpartisipasi daripada laki-laki.

Jika dilihat dari sisi pendidikan, kebanyakan responden telah menjalani program strata 1 (S1) yang mana telah sesuai dengan salah satu kualifikasi untuk menjadi tenaga pendidik. Sedangkan masa kerja responden terlihat bervariasi, responden dengan masa kerja < 5 tahun lebih banyak berpartisipasi. Variasi jawaban juga banyak terlihat pada tabel golongan/jabatan, walaupun sebagian besar responden memilih untuk merahasiakan golongan/jabatan mereka karena alasan pribadi. Peneliti harus menghargai hal ini demi keberlangsungan penelitian dan kenyamanan pihak-pihak yang terlibat.

2. Deskripsi Data Penelitian

Peneliti akan menggunakan data hasil responden di atas untuk mencari korelasi antara 2 (dua) variabel. Pada tahap ini peneliti akan melakukan uji deskriptif data yang hasilnya disajikan dalam tabel meliputi jumlah skor/*sum*, skor rata-rata/*mean*, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

Nilai minimum menunjukkan jumlah nilai minimum/terendah responden. Nilai maksimum menunjukkan jumlah nilai maksimal/tertinggi responden. *Sum* menunjukkan nilai penjumlahan dari jumlah nilai-nilai responden. *Mean* merupakan titik berat dari seperangkat data atau biasa disebut sebagai rata-rata. Haryadi menyebutkan bahwa *mean* adalah hasil dari penjumlahan nilai yang dibagi dengan jumlah individu.[128]

Standard Deviation atau yang juga disebut simpangan baku merupakan akar dari jumlah deviasi kuadrat yang dibagi dengan banyaknya data dalam suatu distribusi nilai. Standar deviasi biasa dipakai untuk menentukan kedekatan sebaran data yang ada di dalam sampel dan seberapa dekat titik data individu dengan *mean*.[129]

Sebelum itu, peneliti akan menampilkan tabel kisaran teoritis di mana berguna sebagai perkiraan nilai kisaran minimum dan maksimum total skor jawaban dari setiap variabel.

Tabel 4.3 Kisaran Teoritis

Variabel	N	Min.	Max.	Rata-rata Teoritis
Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik (X)	169	18	90	54
Keberhasilan Manajemen Kelas (Y)	169	20	100	60

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui kisaran teoritis nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata jawaban. Nilai minimum didapat dari mengalikan jumlah item pertanyaan dengan nilai jawaban terendah sedangkan nilai kisaran maksimum didapat dari mengalikan jumlah item pertanyaan dengan nilai jawaban

[128]Syafril, *Statistik Pendidikan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), 37 - 38.
[129]63.

tertinggi. Rata-rata didapat dari jumlah nilai dibagi banyaknya data. Selanjutnya peneliti menampilkan nilai kisaran aktual yang diperoleh dengan cara melakukan analisis statistik deskriptif menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26.

Tabel 4.4 Uji Deskriptif Data

Descriptive Statistics						
Variabel	N	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik (X)	169	46	90	11.126	65.83	6.943
Keberhasilan Manajemen Kelas (Y)	169	57	100	12.064	71.38	6.497
Valid N (listwise)	169					

Sumber: IBM SPSS *Statistics* 26, 2022

Berdasarkan tabel 4.4, N menunjukkan banyaknya jumlah sampel yang di uji (N = 169). Pada kolom tabel terbawah terdapat Valid N (*listwise*) menunjukkan banyaknya jumlah N yang teruji dengan valid dalam uji deskriptif statistik. Variabel X (kepuasan kerja tenaga pendidik) mempunyai kisaran teoritis nilai minimum – maksimum sebesar 18 – 90 dengan nilai rata-rata sebesar 54. Sedangkan pada kisaran aktual, variabel X memiliki nilai minimum – maksimum sebesar 46 – 90 dengan rata-rata 65,83 dan standar deviasi 6,943. Nilai rata-rata kisaran aktual di atas nilai rata-rata kisaran teoritis yang mengindikasikan bahwa penilaian responden terhadap aspek kepuasan kerja mereka telah terpenuhi/puas.

Variabel Y (keberhasilan manajemen kelas) memiliki kisaran teoritis nilai minimum – maksimum sebesar 20 – 100 dengan rata-rata-rata 60. Pada kisaran aktual, variabel Y memiliki nilai minimum – maksimum sebesar 57 – 100 dengan rata-rata 71,38 dan standar deviasi 6,497. Nilai rata-rata jawaban variabel Y

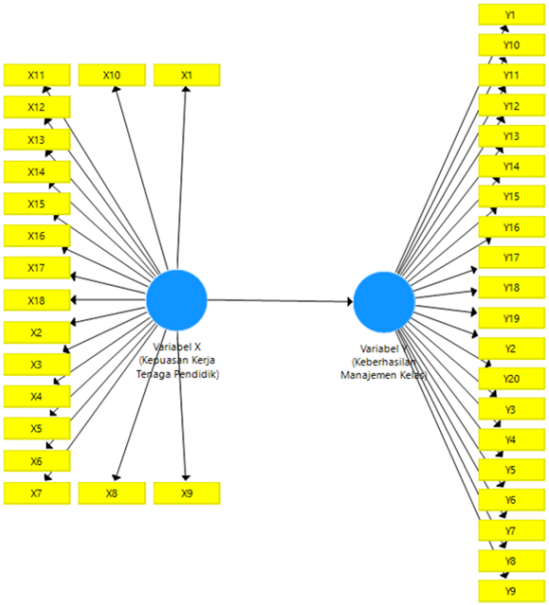
melebihi nilai rata-rata kisaran teoritis mengindikasikan responden menilai manajemen kelas mereka berhasil.

3. Hasil Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. dimulai dari pembuatan model, pengujian *outer model*, pengujian *inner model*¸hingga pengujian hipotesis. Dalam pengujian untuk memperoleh hasil, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS 3.0.

a. Spesifikasi Model

Hubungan antara kedua variabel dispesifikasikan oleh peneliti dengan berpedoman kepada teori/hasil temuan penelitian terdahulu yang menjadi dasar dari penelitian ini, kemudian direpresentasikan dengan struktur model yang ditampilkan pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1. Spesifikasi Model

Ketika model jalur dikembangkan, urutannya dimulai dari kiri ke kanan. Variabel yang terletak di sebelah kiri jalur adalah variabel independen, dan variabel yang ada di sebelah kanan jalur adalah variabel dependen. Dalam SmartPLS variabel independen juga disebut sebagai exogenous variabel, sedangkan variabel dependen disebut endogenous variabel.[130]

Berdasarkan gambar 4.1 variabel X (kepuasan kerja tenaga pendidik) disebut sebagai *latent variable* yang terhubung pada 18 (delapan belas) butir indikator yaitu X1 – X18 yang disebut sebagai *observed variable*. *Observed Variable* merupakan pernyataan yang telah diajukan dan dijawab oleh responden, *observed variable* inilah yang akan mengukur kepuasan kerja tenaga pendidik. Hal yang sama juga berlaku pada variabel Y (keberhasilan manajemen kelas). Garis panah di tengah yang berasal dari variabel X mengarah ke variabel Y mengindikasikan jalur regresi kedua variabel.[131]

b. Evaluasi *Outer/Measurement Model*

Ketika model dibuat, variabel ditunjukkan dengan bentuk elips sedangkan indikator variabel ditunjukkan dengan persegi panjang. Bentuk-bentuk elips yang menandakan setiap variabel terletak di tengah, sedangkan indikator masing-masing variabel terletak mengelilingi variabel. Bagian yang berada di luar disebut *outer model* atau model pengukuran.[132]

---

[130]Joseph F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (Switzerland: Springer Nature, 2021), 8.

[131]Mustafa Emre Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling* (Nebraska: Zea Books, 2018), 11-15.

[132]G. David Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models* (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), 21.

Pengukuran *outer model* dilakukan dalam 3 tahap antara lain; 1) *convergent validity*, 2) *discriminant validity*, 3) *Cronbach Alpha.* Tujuan pengukuran ini untuk memastikan validitas item-item yang digunakan untuk mengukur variabel.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diperlukan untuk melihat tinggi rendahnya korelasi antara item indikator yang membentuk konstruk.[133] Salah satu pendapat menyatakan *convergent validity* dapat dievaluasi menggunakan nilai *outer loading* dengan catatan indikator dinyatakan memenuhi syarat kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,70. Hal ini karena item tersebut mengindikasikan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari 50% varians indikator.[134] Berikut ditampilkan tabel hasil *outer loading*:

Tabel 4.5 *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	*Outer Loading*
Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik (X)	X1	0,418
	X2	0,582
	X3	0,701
	X4	0,523
	X5	0,546
	X6	-0,139
	X7	0,423
	X8	0,538
	X9	0,721
	X10	0,616
	X11	0,772
	X12	0,784
	X13	0,745

[133]Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 32.

[134]F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 77.

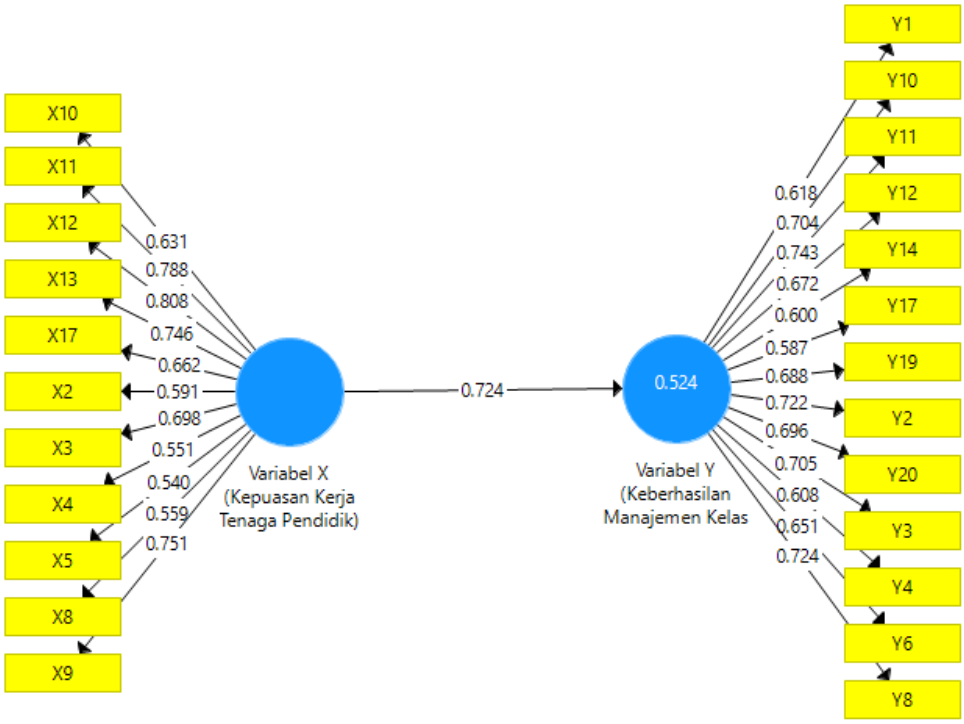
Variabel	Indikator	*Outer Loading*
	X14	0,016
	X15	0,363
	X16	-0,241
	X17	0,684
	X18	-0,340
Keberhasilan Manajemen Kelas (Y)	Y1	0,624
	Y2	0,704
	Y3	0,698
	Y4	0,603
	Y5	-0,272
	Y6	0,649
	Y7	-0,113
	Y8	0,711
	Y9	0,156
	Y10	0,696
	Y11	0,756
	Y12	0,667
	Y13	-0,130
	Y14	0,583
	Y15	-0,132
	Y16	0,062
	Y17	0,575
	Y18	-0,188
	Y19	0,682
	Y20	0,699

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

Tabel di atas menampilkan nilai *outer loading* dari setiap indikator berbeda-beda, bahkan terdapat nilai *outer loading* < 0,70. Masalah seperti ini adalah hal yang lumrah terjadi dalam penelitian, dalam menyikapinya beberapa ahli menyarankan untuk mengeliminasi indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu item yang memiliki nilai < 0,70. Namun beberapa ahli berpendapat bahwa

outer loading dengan nilai > 0,50 masih dapat dinyatakan lolos uji *convergent validity*.[135]

Hair, dkk (2021) menyarankan indikator dengan nilai *loading* antara 0,40 dan 0,70 dipertimbangkan untuk dieliminasi hanya ketika eliminasi tersebut mengarah pada peningkatan nilai *convergent validity*. Indikator dengan nilai sangat rendah < 0,40 bagaimanapun harus dieliminasi.[136] Merujuk pendapat tersebut, peneliti akan mengeliminasi beberapa item indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu item yang memiliki nilai < 0,50. Sehingga didapatkan hasil yang ditampilkan pada tabel di bawah ini.



Gambar 4.2 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

[135]Agus Purwanto dan Yuli Sudargini, "Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review," *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 2, no. 4 (2021), 119.

[136]F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 77.

Tabel 4.6 Hasil Eliminasi Item Tidak Valid

Variabel	Indikator	*Outer Loading*
Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik (X)	X2	0,591
	X3	0,698
	X4	0,551
	X5	0,540
	X8	0,559
	X9	0,751
	X10	0,631
	X11	0,788
	X12	0,808
	X13	0,746
	X17	0,662
Keberhasilan Manajemen Kelas (Y)	Y1	0,618
	Y2	0,722
	Y3	0,705
	Y4	0,608
	Y6	0,51
	Y8	0,724
	Y10	0,704
	Y11	0,743
	Y12	0,672
	Y14	0,600
	Y17	0,587
	Y19	0,688
	Y20	0,696

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan antara lain:

a) Item indikator variabel X yang dieliminasi berjumlah 7 (tujuh) antara lain; X1, X6, X7, X14, X15, X16, X18.

b) Item indikator variabel Y yang dieliminasi berjumlah 7 (tujuh) antara lain; Y5, Y7, Y9, Y13, Y15, Y16, Y18.

c) Item indikator variabel X yang memenuhi syarat berjumlah 11 (sebelas) antara lain; X2, X3, X4, X5,X8, X9, X10, X11, X12, X13, X17.

d) Item indikator variabel Y yang memenuhi syarat berjumlah 13 (tiga belas) antara lain; Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Y8, Y10, Y11, Y12, Y14, Y17, Y19, Y20.

e) Hanya item indikator yang memenuhi syarat pada kedua variabel yang akan digunakan pada analisis selanjutnya.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity adalah ukuran tingkat di mana suatu model pengukuran/item indikator berbeda dari indikator lainnya.[137] Indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat ketika nilai *cross loading* indikator pada variabelnya lebih besar dari indikator pada variabel lainnya.[138] Berikut ditampilkan tabel berisi nilai *cross loadings* dari masing-masing indikator.

Tabel 4.7 *Cross Loadings*

Item Indikator	Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas)
X2	0,591	0,441
X3	0,698	0,430
X4	0,551	0,307
X5	0,540	0,400
X8	0,559	0,446
X9	0,751	0,469
X10	0,631	0,388
X11	0,788	0,547
X12	0,808	0,567
X13	0,746	0,554
X17	0,662	0,650
Y1	0,475	0,618
Y2	0,586	0,722
Y3	0,595	0,705
Y4	0,363	0,608

[137]Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 41.

[138]Duryadi, *Metode Penelitian Ilmiah (Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), 124–125.

Item Indikator	Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas)
Y6	0,489	0,651
Y8	0,529	0,724
Y10	0,504	0,704
Y11	0,482	0,743
Y12	0,374	0,672
Y14	0,377	0,600
Y17	0,243	0,587
Y19	0,541	0,688
Y20	0,560	0,696

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pada variabel yang dibentuknya memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain. Maka, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

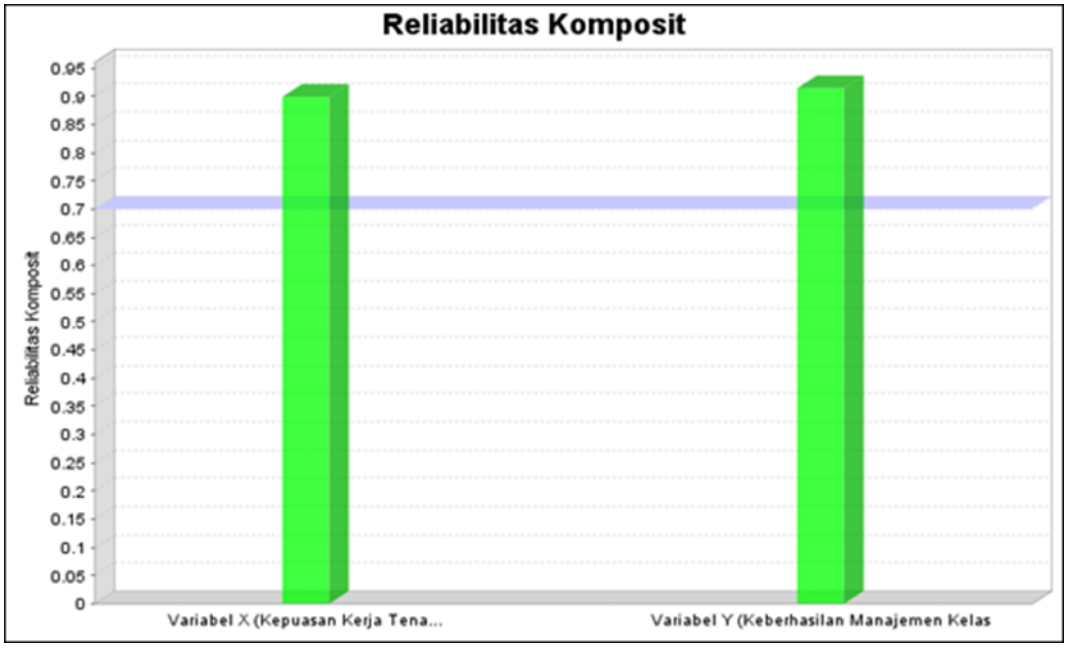
Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui nilai *composite reliability*. *Composite reliability* menunjukkan konsistensi dari konstruk, keandalan *composite reliability* dihitung untuk setiap konstruk. Hasil pengujian akan dibandingkan dengan nilai batas > 0,6.[139] Berikut ditampilkan tabel nilai *composite reliability*.

Tabel 4.8 *Composite Reliability*

Variabel	***Composite Reliability***
Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik (X)	0,899
Keberhasilan Manajemen Kelas (Y)	0,914

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

[139]F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 77.



Gambar 4.3 Grafik *Composite Reliability*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas nilai *composite reliability* variabel X sebesar 0,899 > 0,6 dan variabel X memiliki nilai sebesar 0,914 > 0,6. Maka, dapat dikatakan bahwa konsistensi konstruk sudah baik. Lebih lanjut, gambar 4.2 menampilkan grafik diagram batang. Dapat kita lihat batang variabel X dan variabel Y melampaui garis horizontal berwarna biru yang menandakan nilai batas (> 0,6). Kemudian warna diagram juga berwarna hijau yang menandakan nilai tersebut telah sesuai syarat.

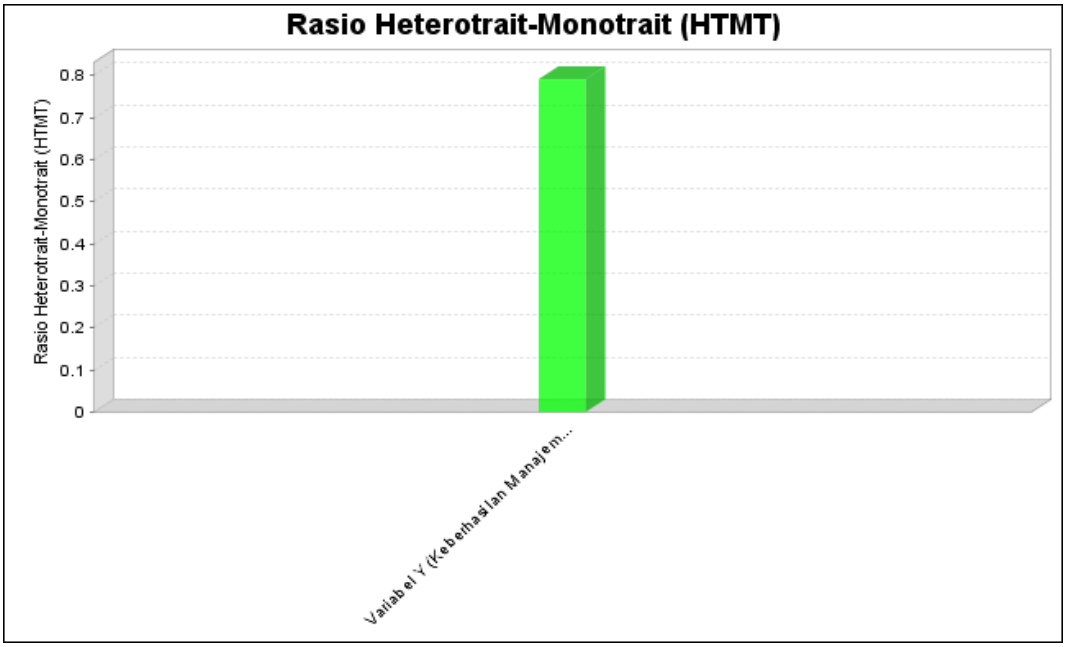
Menurut Jorg Henseler Christian, dkk. yang dikutip oleh Purwanto dan Sudargini (2021) cara mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik.[140] Berikut ditampilkan tabel dan gambar grafik nilai HTMT.

[140]Purwanto dan Sudargini, "Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review", 118.

Tabel 4.9 *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Variabel X	Variabel Y
Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)		
Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas)	0,770	

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022



Gambar 4.4 Grafik Nilai HTMT

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui nilai HTMT variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,770 < 0,90. Maka, dapat dikatakan semua konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik. Lebih lanjut, gambar 4.3 menampilkan grafik diagram batang. Terlihat batang berwarna hijau menandakan nilai tersebut memenuhi syarat.

3) *Cronbach Alpha*

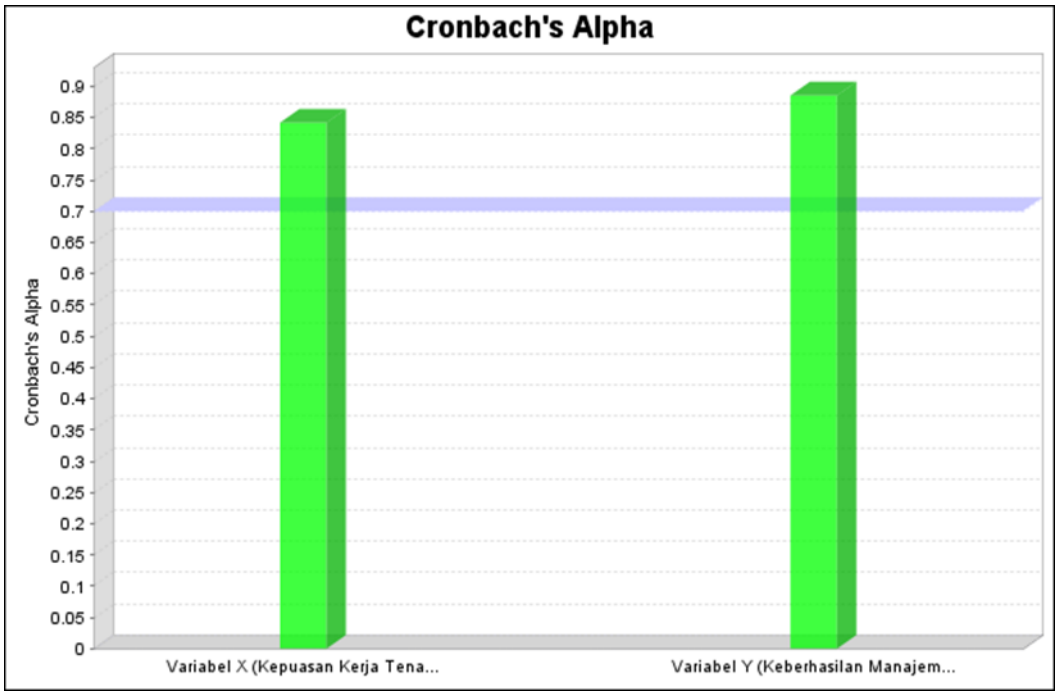
Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Variabel memenuhi syarat reliabel ketika

memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70.[141] Berikut ditampilkan tabel nilai dan gambar grafik *cronbach alpha*.

Tabel 4.10 *Cronbach Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik (X)	0,876
Keberhasilan Manajemen Kelas (Y)	0,899

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022



Gambar 4.5 Grafik Nilai *Cronbach's Alpha*

Berdasarkan sajian data di atas, dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel X sebesar 0,876 > 0,70 dan varibel Y sebesar 0,899 > 0,70. Maka dapat dikatakan bahwa hasil menunjukkan masing-masing variabel telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

[141]Civelek, *Essentials of Structural Equation Modeling*, 42.

c. Evaluasi *Inner Model*

Jika indikator yang mengelilingi variabel disebut *outer model*, maka variabel-variabel yang berada di tengah dinamakan *inner model* atau struktur model.[142] Pada analisis *inner model* peneliti melakukan 3 tahap pengujian antara lain; 1) uji *path coefficient*, 2) mengevaluasi uji R-*Square* (R^2), 3) uji *goodness of fit*, 4) uji hipotesis.

1) Uji *Path Coefficient*

Path coefficient digunakan untuk melihat seberapa kuat pengaruh variabel indipenden kepada variabel dependen. Nilai *path coefficient* biasanya antara -1 sampai +1, nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat dan nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat.[143] Berikut ditampilkan tabel *path coefficient*/koefisien jalur variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 4.11 *Path Coefficient*

Koefisien jalur		
	Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas
Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)		0,724
Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas		

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *path coefficient* sebesar 0,724 yang mana nilai tersebut mendekati angka +1. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki hubungan positif yang kuat terhadap

[142]G. David Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models* (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), 21.

[143]F. Hair Jr. dkk., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*, 118.

variabel Y. Hal ini juga menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada variabel X terhadap variabel Y, maka semakin kuat pula pengaruh antar keduanya.

2) R-*Square* (R^2)

Kekuatan prediksi dari struktur model dapat diukur dengan menggunakan R-*Square* (R^2). Nilai R^2 dapat menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun nilai R^2 dengan 0,67 dikategorikan kuat, nilai 0,33 moderat, dan nilai 0,19 adalah lemah.[144] Berikut ditampilkan nilai R^2 pada tabel:

Tabel 4.12 Nilai R-*Square* (R^2)

	R Square	*Adjusted R Square*
Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,524	0,522

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,524. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 0,524 kepuasan kerja tenaga pendidik berpengaruh terhadap keberhasilan manajemen kelas. Sedangkan *Adjusted R Square* bernilai 0,522 yang berarti sebesar 52% kepuasan kerja tenaga pendidik berpengaruh terhadap keberhasilan manajemen kelas, dan sebesar 48% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Merujuk pada pendapat di atas, nilai 0,524 berada di antara nilai 0,33 dan 0,62. Maka dapat dikatakan bahwa model dalam penelitian ini masuk dalam kriteria moderat.

[144]F. Hair Jr. dkk., 118.

3) Uji *Goodness of Fit*

Goodness of Fit (GoF) berguna untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktur, GoF juga menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Adapun kriteria nilai GoF adalah nilai 0,10 menunjukkan Gof *small,* nilai 0,25 menunjukkan GoF *medium,* dan nilai 0,36 menunjukkan GoF *large.*[145] Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat nilai rata-rata *average communality index* dan *average R-squares.* Beberapa pendapat menyebutkan bahwa nilai *average communality index* sama dengan nilai *average variance extract.* Berikut ditampilkan tabel serta perhitungan untuk mendapatkan hasil nilai GoF.

Tabel 4.13 Nilai *R-Square* dan AVE

Variabel	R Square	AVE
X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,524	0,452
Y (Keberhasilan Manajemen Kelas)		

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

$$\text{GoF} = \sqrt{AVE\ x\ R\ Square}$$

$$= \sqrt{0{,}452\ x\ 0{,}524}$$

$$= 0{,}49$$

Berdasarkan tabel 4.13 dan perhitungan rumus di atas, nilai GoF adalah sebesar 0,49. Jika merujuk pada kriteria yang telah dibahas sebelumnya, model penelitian ini termasuk ke dalam kritera GoF *large.* Uji *fit* juga dapat dianalisis dengan melihat nilai SRMR dan NFI (*Normed Fit Index*) pada hasil *fit summary*

[145]Purwanto dan Sudargini, "Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review," 121.

PLS Algorithm, nilai kriteria SRMR adalah < 0,100. Berikut ditampilkan tabel *Model Fit*/*Fit Summary*.

Tabel 4.14 *Fit Summary*/Ringkasan Fit

Ringkasan Fit		
	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,094	0,094
d_ULS	2,632	2,632
d_G	1,065	1,065
Chi-Square	878,321	878,321
NFI	0,630	0,630

Sumber: *Algorithm* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat kita perhatikan nilai SRMR 0,094 < 0,100 yang artinya model dapat dikatakan *fit.*

4) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, pengujian dapat dilakukan dengan mengevaluasi nilai *T-Statistic* dan nilai *P-Values.* Pada SmartPLS nilai signifikansi dihitung menggunakan metode *boostrapping*. Lebih lanjut, *boostrapping* juga dapat menampilkan nilai *outer weights, outer loadings,* dan *path coefficient* signifikan dengan memperkirakan standar error.

Evaluasi nilai *T-Statistic* dilakukan dengan membandingkan nilai *T-Statistic* dengan T tabel yaitu 1,96. Jika nilai T lebih besar dari T tabel, maka terdapat hubungan antar variabel. Selanjutnya evaluasi *P-Values* untuk melihat apakah hubungan antar variabel signifikan atau tidak. *P-Values* akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 (*significance level* = 5%), jika *P-Values* lebih kecil dari nilai tersebut (< 0,05) maka dapat dinyatakan terdapat

hubungan yang signifikan.[146] Berikut hasil pengolahan data menggunakan *boostrapping* ditampilkan dalam tabel di bawah ini menunjukkan nilai *mean*, standar deviasi (STDEV), *T-Values*, *P-Values.*

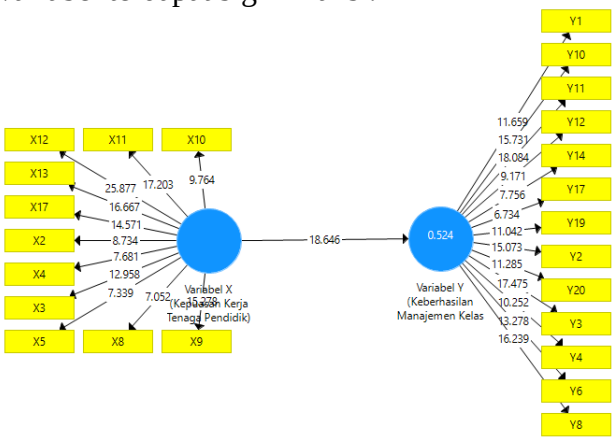
Tabel 4.15 *Mean, STDEV, T-Values, P-Values*

	O	Mean	STDEV	T Value	P Value
X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik → Y (Keberhasilan Manajemen Kelas)	0,724	0,738	0,039	18,790	0,000

Sumber: *Boostrapping* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, kolom O menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,724, kolom *mean* menunjukkan nilai rata-rata sampel sebesar 0,738, dan STDEV menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 0,039.

T-Value sebesar 18,790 yang mana nilai tersebut lebih besar nilai kriteria 1,96. Sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima. Selanjutnya *P-Values* sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan hubungan antar variabel terdapat signifikansi.



Gambar 4.6 *Boostrapping* Variabel

[146]*Metode Penelitian Ilmiah (Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*, 128.

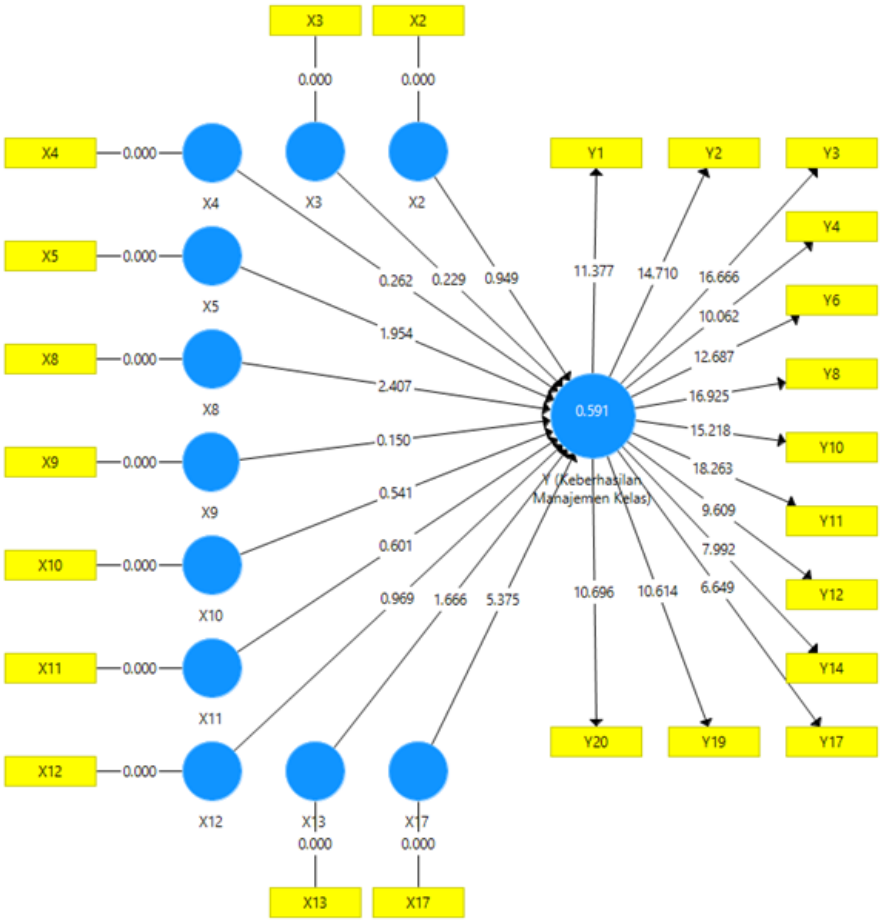
Tabel. 4.16 Uji Hipotesis

Hipotesis	*T-Statistic*	*P-Values*	Hasil
H_0 = Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja tenaga pendidik dengan keberhasilan manajemen kelas di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin	18,790	0,000	Ditolak
H_a = Terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja tenaga pendidik dengan keberhasilan manajemen kelas di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin.	18,790	0,000	Diterima

Sumber: *Boostrapping* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima karena memenuhi asumsi uji *T-Statistic* dan signifikansi. Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga pendidik (variabel X) memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas (variabel Y) pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin.

Selanjutnya peneliti menganalisis indikator-indikator variabel X untuk melihat apakah indikator pada variabel X memiliki hubungan langsung terhadap variabel Y. Hasil uji akan dievaluasi menggunakan kriteria yang sama seperti menguji hipotesis antar variabel pada pembahasan sebelumnya. tersebut ditampilkan pada gambar dan tabel berikut.



Gambar 4.7 *Boostrapping* Item Variabel X terhadap Variabel Y

Tabel 4.17 Hasil *Boostrapping* Item Variabel X

Item	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values	Hasil
X10 -> Y	0,042	0,050	0,077	0,541	0,589	Ditolak
X11 -> Y	0,073	0,079	0,121	0,601	0,548	Ditolak
X12 -> Y	0,099	0,098	0,102	0,969	0,333	Ditolak
X13 -> Y	0,125	0,125	0,075	1,666	0,096	Ditolak
X17 -> Y	0,393	0,384	0,073	5,375	0,000	Diterima
X2 -> Y	0,065	0,059	0,068	0,949	0,343	Ditolak
X3 -> Y	0,018	0,016	0,077	0,229	0,819	Ditolak
X4 -> Y	0,019	0,021	0,074	0,262	0,793	Ditolak
X5 -> Y	0,119	0,120	0,061	1,954	0,051	Ditolak
X8 -> Y	0,161	0,166	0,067	2,407	0,016	Diterima
X9 -> Y	-0,013	-0,009	0,089	0,150	0,881	Ditolak

Sumber: *Boostrapping* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, terdapat 11 butir indikator/item dari variabel X (kepuasan kerja tenaga pendidik) yang dihubungkan terhadap variabel Y (keberhasilan manajemen kelas). Dapat kita lihat bahwa hanya 2 (dua) indikator variabel X yang berkorelasi langsung dan signifikan terhadap variabel Y, yaitu X8 dan X17. Sedangkan 9 indikator X lainnya berhubungan secara tidak signifikan terhadap variabel Y antara lain; X2, X3, X4, X5, X9, X10, X11, X12, X13.

Dari 11 (sebelas) indikator X yang dihubungkan terhadap Y, dapat disimpulkan bahwa item X17 memiliki nilai korelasi paling tinggi sebesar 0,393, *T-Statistic* 5,375 (> 1,96), dan *P-Values* 0,000 (<0,05). X17 merupakan item yang megukur indikator rekan sekerja. Sedangkan item yang paling rendah korelasinya adalah X9 dengan nilai korelasi sebesar -0,013, *T-Statistic* 0,150 (< 1,96), dan *P-Values* 0,881 (>0,05). Nilai korelasi X9 > Y mengindikasikan hubungan yang negatif dan tidak signifikan. X9 adalah item tentang ketersediaan promosi jabatan/pemberian penghargaan selain gaji kepada guru yang memiliki kinerja bagus.

Selanjutnya peneliti ingin melihat seberapa bagus item-item pada masing-masing variabel mengukur variabelnya sendiri. Hal ini dapat dievalusi melalui nilai *outer loadings* pada *boostrapping*, seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.18 *Outer Loadings* pada *Boostrapping*

Item	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
X10 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,631	0,624	0,067	9,429	0,000
X11 <- Variabel X	0,788	0,785	0,042	18,812	0,000

Item	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
(Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)					
X12 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,808	0,808	0,027	29,849	0,000
X13 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,746	0,743	0,046	16,248	0,000
X17 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,662	0,669	0,046	14,430	0,000
X2 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,591	0,594	0,068	8,627	0,000
X3 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,698	0,695	0,051	13,711	0,000
X4 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,551	0,550	0,064	8,640	0,000
X5 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,540	0,541	0,073	7,349	0,000
X8 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,559	0,558	0,080	7,012	0,000
X9 <- Variabel X (Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik)	0,751	0,749	0,045	16,570	0,000
Y1 <-	0,618	0,618	0,049	12,650	0,000

Item	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas					
Y10 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,704	0,705	0,044	16,052	0,000
Y11 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,743	0,738	0,041	17,980	0,000
Y12 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,672	0,663	0,068	9,827	0,000
Y14 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,600	0,596	0,073	8,174	0,000
Y17 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,587	0,578	0,088	6,681	0,000
Y19 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,688	0,687	0,062	11,069	0,000
Y2 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,722	0,725	0,047	15,258	0,000
Y20 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,696	0,690	0,064	10,879	0,000
Y3 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,705	0,705	0,042	16,629	0,000

Item	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik	P Values
Y4 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,608	0,604	0,059	10,346	0,000
Y6 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,651	0,647	0,048	13,444	0,000
Y8 <- Variabel Y (Keberhasilan Manajemen Kelas	0,724	0,723	0,045	16,146	0,000

Sumber: *Boostrapping* SmartPLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap item yang mengukur variabel memiliki nilai dan signifikansi yang bagus dengan *P-Values* < 0,05. Artinya setiap item memiliki kelayakan dalam mengukur variabelnya berdasarkan penilaian *boostrapping* terhadap *outer loading.*

Adapun item X yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabelnya adalah X12 <- X dengan nlai korelasi 0,808, *T-Statistik* 29,849, dan *P-Values* 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator supervisi yang menyatakan peran pimpinan madrasah membantu dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Sedangkan item yang memiliki nilai korelasi paling rendah adalah X4 <- X dengan nilai korelasi 0,551, *T-Statistik* 8,640, *P-Values* 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator gaji yang menyatakan gaji yang diterima per bulan dapat menjamin kebutuhan hidup pribadi.

Item yang memiliki nilai korelasi paling tinggi terhadap variabel Y adalah item Y11 <- Y dengan nilai korelasi 0,743, *T-Statistik* 17, 980, *P-Values* 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator guru mengerti perbedaan antara prosuder dan rutinitas kelas, item Y11 adalah pernyataan tentang guru membuat kelas menjadi tempat menimba ilmu, interaksi sosial, pengekspresian emosi, serta pengeksplorasian diri peserta didik. Sedangkan item yang memiliki korelasi paling rendah adalah Y17 <- Y dengan nilai korelasi 0,587, *T-Statistik* 6,681, *P-Values* 0,000. Item tersebut merupakan item dari indikator guru tidak mendisiplinkan peserta didik dengan ancaman, Y17 adalah pernyataan tentang guru dapat menjadi contoh/teladan sebagai orang yang disiplin bagi peserta didik.

B. Pembahasan

Penelitian ini beranjak dari sebuah fenomena yang menyoroti rendahnya tingkat kemampuan pelajar dan tingkat produktivitas para guru terhadap pekerjaannya di Indonesia. Peneliti mencoba menawarkan solusi berdasar teori-teori yang selama ini digaungkan akademisi maupun para ahli. Perspektif tentang guru sebagai motor penggerak peserta didik nampaknya sulit untuk disangkal, sementara tidak dapat dikesampingkan pula kemampuan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dari ranah pendidikan.

Penelitian ini memfokuskan kajiannya kepada ranah internal pendidikan dengan menyoroti salah satu aktor utama pendidikan yaitu tenaga pendidik/guru. Penelitian ini juga menjadi bentuk seruan tentang urgensi peran guru yang sangat dibutuhkan dalam kegiatan belajar mengajar, terlebih peningkatan produktivitas

kerja serta keterampilan mengelola kelas dengan tepat demi tercapainya tujuan pembelajaran. Namun hal tersebut hanya tercapai ketika para guru telah merasa puas terhadap pekerjaannya, mengingat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dalam moral kerja, disiplin, serta prestasi.

Peneliti menjadi tertarik untuk mengetahui apakah guru yang puas terhadap pekerjannya memiliki korelasi dengan kontribusinya menjalankan tugas terkhusus dalam hal mengelola kelas agar mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Setelah melalui berbagai macam tahap, peneliti mendapatkan hasil bahwa sebesar 52% kepuasan kerja tenaga pendidik memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin. Hasil tersebut diukur dengan 11 (sebelas) item indikator yang mengukur variabel independen (kepuasan kerja tenaga pendidik) dan 13 item indikator yang mengukur variabel dependen (keberhasilan manajemen kelas).

Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Kaya dan Selvitopu (2019), mereka menemukan sifat emosional seorang guru memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keterampilan manajemen kelas daripada keterampilan kognitif dan sifat kepribadian. Mereka juga menyimpulkan bahwa guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya, bekerja dalam iklim sekolah yang positif, mendapatkan motivasi dari atasan serta berbagi nilai-nilai

dan budaya dengan rekan sekerja, cenderung mengaplikasikan keterampilan manajemen kelas lebih efektif.[147]

Denok Sunarsi dalam bukunya *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru* menyebut bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja seseorang. Pekerja yang merasa puas cenderung akan bertahan pada organisasinya, pekerja yang puas juga cenderung merelakan dirinya melampaui tugas dan peran mereka.[148] Hal ini juga sejalan dengan pendapat Gibson yang dikutip Hafidulloh, dkk. dalam *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (2021) menjelaskan bahwa salah satu hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor psikologis, yang mana dalam faktor ini terdapat persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.[149]

Dalam hal ini, manajemen kelas tentu termasuk ke dalam salah satu tugas yang hampir tiap hari dilakukan oleh guru. Maka sudah sewajarnya jika guru menaruh kinerja yang maksimal terhadap manajemen kelas dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran. Dapat peneliti simpulkan bahwa teori di atas menyiratkan secara implisit bahwa kepuasan kerja guru berhubungan dengan keberhasilan manajemen kelas. Guru yang puas cenderung akan memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu manajemen kelas.

Pada tahap analisis model pengukuran, terdapat 18 item yang akan mengukur variabel X dan sebanyak 20 item yang akan mengukur variabel Y. Namun, sebanyak 7 item dari variabel X dan 7 item dari variabel Y terpaksa harus

---

[147]Kaya dan Selvitopu, "A Meta-Analysis of the Effects of Some Factors on Teachers' Classroom Management Skills," 419.

[148]Sunarsi, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, 16.

[149]Hafidulloh, Sofiah Nur Iradawaty, dan Mochamad Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru* (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 52.

dieleminasi karena tidak memenuhi kriteria yang seharusnya. Maka dapat dinyatakan bahwa item-item tersebut tidak dapat mengukur variabel yang mereka bentuk. Item yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya, yaitu melihat apakah kedua variabel terdapat korelasi yang signifikan.

Setelah hasil didapatkan, peneliti menguji item-item yang mewakili indikator dari variabel X untuk melihat apakah terdapat korelasi langsung yang signifikan terhadap variabel Y. Terdapat 2 (dua) item variabel X yang dapat dinyatakan memiliki korelasi langsung dan signifikan terhadap variabel Y. Item pertama adalah X8 yang merupakan salah satu item dari indikator kesempatan promosi atau bentuk penghargaan. X8 memiliki nilai *T-Statistic* sebesar 2,407 > 1,96 *P-Values* sebesar 0,016 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kesempatan promosi atau bentuk penghargaan (selain gaji) memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin.

Hal tersebut dapat sejalan dengan penelitian Haryono, dkk. (2020) yang menemukan bahwa promosi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap performa pekerja. Mereka juga berpendapat bahwa usaha untuk mengembangkan performa kerja seseorang dapat dilakukan dengan menawarkan promosi kerja.[150] Dalam hal ini, promosi kerja juga dapat membuat performa kerja guru lebih baik. Salah satunya adalah performa guru dalam memanajemen kelas. Lebih lanjut, selain faktor psikologis yang di jelaskan di atas. Gibson juga menyatakan bahwa faktor organisasi yang di dalamnya terdapat struktur

[150]Siswoyo Haryono, Supardi, dan Udin, "The Effect of Training and Job Promotion on Work Motivation and Its Implications on Job Performance: Evidence from Indonesia," *Management Science Letter* 10 (2020): 2111.

organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem perhargaan dapat memengaruhi tingkat kinerja guru dalam bekerja.[151] Sedangkan Indrasari menyebut hal tersebut sebagai faktor situasi, di mana pekerja berada dalam situasi yang mendukung. Seperti sarana yang menunjang, adanya pengakuan prestasi dari pimpinan, serta sistem kerja yang mendukung tentu akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi.[152]

Meskipun item lain dari indikator penghargaan dinyatakan tidak berkorelasi secara signifikan, yaitu item X9 dengan *T-Statistics* 0,150 dan *P-Values* 0,881. X9 merupakan item pernyataan tentang ketersediaan kesempatan naik jabatan/penghargaan terhadap guru yang berkinerja bagus, sedangkan X8 pernyataan tentang apakah penghargaan (selain gaji) dapat memotivasi guru bekerja lebih baik.

Item kedua dari variabel X yang memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap variabel Y adalah X17, yang merupakan salah satu item dari indikator rekan sekerja. X17 memiliki nilai *T-Statistic* sebesar 5,375 > 1,69 dan *P-Values* 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa rekan sekerja yang kooperatif memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin. Hal ini kembali sejalan dengan penelitian Kaya dan Selvitopu (2019) yang menemukan bahwa guru yang berbagi

---

[151] Iradawaty dan Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, 52.

[152]Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*, 54.

nilai-nilai dan budaya dengan rekan sekerjanya akan mengaplikasikan pengelolaan kelas lebih efektif.[153]

Lebih lanjut, Luthans dalam Indrasari menyatakan bahwa teman sekerja yang ramah dan kooperatif dapat memberikan kepuasan bagi pekerja lainnya.[154] Dengan begitu, para guru dapat saling membantu ketika terjadi kesulitan dalam melaksanakan tugas. Seperti ketika guru kesulitan mengelola kelas, rekan kerja yang baik dapat diajak saling berbagi pengalaman dan solusi untuk menyelesaikan masalah. Hal tersebut dinyatakan oleh Mulyasa dalam Hafidulloh sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu hubungan interpersonal antar sesama guru.[155] Jewell dan Siegall seperti yang dikutip Sunarsi menyatakan bahwa salah satu aspek kepuasan kerja adalah aspek sosial, di mana interaksi sosial sesama karyawan maupun orang lain yang berada dalam organisasi berkontribusi terhadap apa yang dirasakan pekerja. Sunarsi juga menyatakan bahwa pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan atas sosial kerjanya akan cenderung mangkir, akibat dari kemangkiran inilah pekerjaan menjadi terbengkalai.[156]

Peneliti mengajak kembali melihat tabel 4.15 hasil *boostrapping* per item di atas untuk melihat item variabel X yang tidak memiliki hubungan dan signifikansi terhadap variabel Y. Salah satunya adalah item X2 dengan *T-Statistic* 0,949 < 1,96 dan *P-Values* 0,343 > 0,05. X2 merupakan item yang mewakili indikator pekerjaan itu sendiri, maka dapat disimpulkan bahwa profesi guru

---

[153]Kaya dan Selvitopu, "A Meta-Analysis of the Effects of Some Factors on Teachers' Classroom Management Skills," 419.

[154]Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*, 46.

[155]Iradawaty dan Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, 52.

[156]Sunarsi, *Panduan Meningkatkan Kinerja dan Kepuasan Guru*, 16–18.

sebagai alasan utama seseorang bekerja tidak memiliki korelasi secara signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas. Hasil ini tidak sejalan dengan teori Smith *et al.* yang dikutip Indrasari dalam bukunya bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.[157]

Indikator selanjutnya adalah gaji yang diwakili oleh item X3 dengan *T-Statistic* 0,229 < 1,96 dan *P-Values* 0,819 > 0,05. X4 dengan *T-Statistic* 0,262 < 1,96 dan *P-Values* 0,793 > 0,05. Dan X5 dengan *T-Statistic* 1,954 < 1,96 dan *P-Values* 0,051 > 0,05. Ketiga item tersebut tidak memenuhi syarat *T-Statistic* dan *P-Values*, maka dapat disimpulkan bahwa gaji tenaga pendidik tidak memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Sriyadi (2019), ia meneliti tentang hubungan antara gaji guru honor pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Gowak terhadap performa kerja mereka. Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara gaji guru honor dengan performa kerja.[158]

Beberapa teori pada kepuasan kerja memang memandang gaji akan menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Seperti Fraza yang dikutip Indrasari menyatakan adanya kompensasi yang sesuai akan membuat pekerja puas. Lebih lanjut pendapat Gibson dijelaskan oleh Indrasari bahwa terdapat 3 (tiga) perangkat variabel yang akan mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah

---

[157]Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*, 45.

[158]Sriyadi, "The Correlation of Salaries and Teacher Performance in Madrasah Ibtidaiyah level," *Mudarrisa: Jurnal Kajian Pendidikan Islam* 11, no. 2 (2019), 214.

variabel organisasional yang di dalamnya terdapat imbalan. Namun Hulin dan As'ad berpendapat bahwa gaji hanya memberi kepuasan sementara, karena kepuasan gaji akan dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai pekerja yang bersangkutan.[159] Maka dapat disimpulkan bahwa gaji dapat menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang, namun belum tentu akan meningkatkan kinerja mereka. Sementara tingkatan gaji dapat menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Namun tingkatan gaji tidak selalu dapat menentukan tingkat performa kerja mereka, terkhusus dalam mengelola kelas.

Selanjutnya item dari variabel X yang tidak memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap variabel Y antara lain X10 dengan *T-Statistic* 0,541 < 1,96 dan *P-Values* 0,589 > 0,05. X11 dengan *T-Statistic* 0,601 dan *P-Values* 0,548 > 0,05. X12 dengan *T-Statistic* 0,969 < 1,96 dan *P-Values* 0,333 > 0,05. X13 dengan *T-Statistic* 1,666 < 1,96 dan *P-Values* 0,096 > 0,05. Keempat item tersebut merupakan item dari indikator supervisi, maka dapat disimpulkan supervisi pimpinan madrasah tidak memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap keberhasilan manajemen kelas pada Madrasah Aliyah di Kota Banjarmasin.

Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Setia dan Nasrudin (2020), mereka menemukan bahwa supervisi memiliki pengaruh yang cukup positif.[160] Helen (2020) juga menemukan hal yang serupa, teknik supervisi seperti kunjungan kelas memiliki hubungan yang signifikan terhadap

---

[159]Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan)*, 41–54.

[160]Rahman Setia dan Dindin Nasrudin, "Teacher Supervision as An Improvement in The Quality of Education," *International Journal of Education and Social Science Research* 3, no. 3 (2020), 19.

performa kerja guru.[161] Penelitian dari Uwe dan Godwin (2019) menyimpulkan bahwa performa kerja guru dapat dikembangkan melalui kegiatan supervisi.[162] Dalam buku Hafidulloh, dkk. Mulyasa menyebut bahwa perhatian dari kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini menyiratkan bahwa pengawasan berarti memiliki hubungan dengan kinerja guru. Namun Hafidulloh, dkk. tidak memuat faktor pengawasan dalam menyimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Mereka lebih fokus terhadap faktor kepribadian dari guru tersebut, hubungan guru dengan elemen sekitarnya serta iklim kerja.[163]

Jika kita kembali menilik definisi pengelolaan kelas, Afriza seperti yang dikutip oleh Aslamiah, dkk. dalam *Pengelolaan Kelas* (2022) menyatakan bahwa manajemen kelas adalah usaha sadar secara sistematis yang dilakukan guru untuk mengatur kegiatan belajar mengajar. Kegiatan manajemen kelas mencakup penyiapan sarana dan media/alat peraga, penataan fisik ruang belajar seperti bangku, kursi, papan tulis, dan lain-lain, serta menciptakan iklim kelas yang kondusif bagi peserta didik untuk mencerna pelajaran yang guru berikan.[164] Pendapat ini memberitahukan bahwa kegiatan manajemen kelas tidak selalu akan dikerjakan oleh guru di dalam kelas, seperti penyiapan sarana dan alat peraga bisa saja dilakukan guru di luar lingkungan sekolah. Yang mana hal ini terlepas dari pandangan pimpinan sekolah.

---

[161]Helen N. L Nwankwoala, "Instructional Supervision and Teachers; Job Performance in Publik Senior Secondary Schools in Rivers State," *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management* 2, no. 4 (2020), 876.

[162]Uduak Edet Uwe dan Daniel Katen Godwin, "Influence of School Supervision on Job Perfomance of Teachers in Calabar, Cross River State, Nigeria," *World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development* 5, no. 7 (2019), 39.

[163]Iradawaty dan Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*, 52.

[164]Aslamiah, Diani Ayu Pratiwi, dan Akhmad Riandy Agusta, *Pengelolaan Kelas* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2022), 5.

Ketika guru melaksanakan kegiatan di dalam kelas pun, pimpinan sekolah bisa dikatakan terlepas dari hal tersebut. Karena sejatinya hanya guru yang mengajarlah yang paling tahu bagaimana kondisi peserta didiknya, maka guru tersebut juga yang tahu pendekatan atau cara yang paling baik untuk diterapkan dalam kelas yang dia mengajar di dalamnya. Hal tersebut mungkin saja menjadi alasan mengapa pengawasan terhadap guru tidak memiliki korelasi terhadap keberhasilan manajemen kelas di Madrasah Aliyah Kota Banjarmasin.