

The Effects of Madrasah Principals' Leadership, Compensation, and Teamwork on Teachers' Professional Development at the MTs Level in Ulu Barumun District

Tulus Abdul Wahid Hrp¹, Muhammad Fadhli¹, Yahfizham¹

¹ *Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia*



tulus332243018@uinsu.ac.id*

Abstract

This study aims to analyze the effects of madrasah principal leadership, compensation, and teamwork on teacher professional development at Madrasah Tsanawiyah (MTs) across Ulu Barumun District, Padang Lawas Regency.. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all 75 teachers at Madrasah Tsanawiyah institutions across Ulu Barumun District, and the entire population was included as the research sample using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using descriptive and inferential statistical techniques, including multiple linear regression analysis, preceded by prerequisite tests, as well as partial (t) tests, simultaneous (F) tests, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that: (1) madrasah principal leadership had a positive and significant effect on teacher professional development; (2) compensation had a positive and significant effect on teacher professional development; (3) teamwork had a positive and significant effect on teacher professional development; and (4) madrasah principal leadership, compensation, and teamwork simultaneously had a positive and significant effect on teacher professional development at Madrasah Tsanawiyah institutions across Ulu Barumun District. 48.0% was attributable to other factors not examined in this study. Based on these findings, improving teacher professional development requires effective madrasah leadership, a fair and adequate compensation system, and a strong culture of teamwork. These three factors should be strengthened in an integrated manner to enhance the quality of human resources and educational outcomes at Madrasah Tsanawiyah institutions.

Keywords: Madrasah Principal Leadership, Compensation, Teamwork, Teacher Professional Development

ARTICLE INFO

Article history:

Received

June 11, 2026

Revised

July 19, 2026

Accepted

August 14,
2026

Published by

ISSN

Website

This is an open access article under the CC BY SA license

CV. Creative Tugu Pena

2774-4299

<https://attractivejournal.com/index.php/bse/>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



PENDAHULUAN

Secara Umum, Profesionalisme guru merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan, menurut Linda Darling-Hammon menyatakan bahwa guru profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi pedagogik, penguasaan materi yang mendalam, dan kemampuan reflektif untuk terus mengembangkan diri (Darling.H, Linda, 2005). Dalam pandangannya, profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan mengajar, tetapi juga komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi antar pendidik. Sejalan dengan itu Lee S. Shulman, mengemukakan konsep *Pedagogical Content Knowledge (PCK)*, yaitu pengetahuan khusus yang dimiliki guru dalam mengaitkan isi pelajaran dengan strategi

pengajaran yang tepat. Guru yang profesional, menurut Shulman, tidak hanya memahami materi ajar, tetapi juga mengetahui bagaimana menyampaikannya secara efektif kepada siswa dengan latar belakang yang beragam (Lee, 1987). Sementara itu, Lortie menyoroti pentingnya pengalaman masa lalu guru sebagai siswa, yang disebutnya sebagai *apprenticeship of observation*, di mana pengalaman ini seringkali membentuk cara guru mengajar, baik secara sadar maupun tidak (Lortie, 1975). Oleh karena itu, menurut Lortie, profesionalisme guru perlu dibentuk melalui pelatihan yang sistematis dan reflektif. Dalam konteks Indonesia, Ki Hadjar Dewantara juga memberikan kontribusi besar terhadap pemikiran profesionalisme guru. Ia menekankan bahwa guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang harus mampu menjadi teladan (*ing ngarso sung tulodho*), membangun semangat (*ing madyo mangun karso*), dan memberi dukungan dari belakang (*tut wuri handayani*) (Dewantara, 1962). Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dalam mengajar, tetapi juga oleh sikap, etika, komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat, dan kapasitas untuk berkolaborasi dalam ekosistem pendidikan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa profesionalisme guru terkait erat dengan kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dapat mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri (Dahirin, D. (2023). Selain itu, budaya sekolah yang mendukung kolaborasi dan inovasi cenderung menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesionalisme guru. Dalam konteks ini, penting untuk meneliti bagaimana dinamika di tingkat sekolah mempengaruhi profesionalisme guru dan hasil belajar siswa.

Pemerintah Indonesia telah berupaya meningkatkan profesionalisme guru melalui berbagai program, seperti sertifikasi guru, pelatihan kompetensi, program Guru Penggerak, hingga penyediaan platform digital untuk pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Meskipun demikian, efektivitas dari program-program tersebut masih memerlukan evaluasi dan peningkatan agar dapat menjangkau seluruh guru secara merata dan berkelanjutan.

Selanjutnya, perlu dicermati bagaimana kebijakan pendidikan di tingkat nasional dan lokal mendukung atau menghambat profesionalisme guru. Kebijakan yang mendorong pengembangan profesional berkelanjutan, seperti program sertifikasi guru dan pelatihan berkelanjutan, dapat memberikan dampak positif terhadap profesionalisme guru (Danim, S. 2012). Namun, pelaksanaan kebijakan tersebut sering kali menghadapi tantangan, seperti keterbatasan anggaran dan resistensi dari guru.

Didalam suatu lembaga pendidikan khususnya di lingkungan sekolah/madrasah, guru yang profesional merupakan kunci dalam mengembangkan potensi peserta didik, dan keberhasilan peserta didik. Disamping itu sekolah/madrasah yang selalu memprioritaskan kinerja guru akan menarik minat baik itu siswa, orang tua siswa, dan masyarakat setempat untuk sekolah di madrasah tersebut. Hal ini sesuai dengan hasil observasi awal yang dilakukan di Madrasah Tingkat Menengah pertama di kecamatan ulu barumun, dimana di kecamatan ulu barumun terdapat 3 MTS yaitu: 1) Mts Pondok Pesantren Al-Hakimiyah Paringgonan, 2) Pondok Pesantren Nahdatul Ulama Paringgonan (NU Paringgonan), 3) Pondok Pesantren As-Shobirin Tandihat. Dari ke 3 mts di kecamatan ulu barumun, Ada beberapa faktor yang menarik yang peneliti temukan terkait di antaranya: Minat pendaftar calon peserta didik baru, Masyarakat ulu barumun dan sekitarnya memiliki antusias yang tinggi untuk menyekolahkan anaknya ke 3 mts tersebut di bandingkan sekolah-sekolah negeri lainnya. Kemudian dari segi pendidikan khususnya bidang kitab kuning/gundul maupun umum, murid-murid dari sekolah tersebut tidak jarang mendapatkan prestasi-prestasi baik akademik maupun non akademik. Hal ini menunjukkan bahwa guru-guru di 3 sekolah mts tersebut memiliki kinerja guru yang baik, yang ditandai dengan keberhasilan peserta didik.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan memerlukan seseorang yang mampu dan tangguh dalam memimpin dalam sebuah lembaga. Seseorang inilah disebut dengan pemimpin pendidikan atau dalam suatu lembaga pendidikan formal disebut kepala

sekolah/madrasah. Kepemimpin menjadi penentu utama proses terjadinya dinamisasi sebuah pendidikan dan efektifitas kepemimpinan. Hal tersebut mutlak diperlukan guna membangun dan mendorong tercapainya mutu pendidikan. Kepemimpinan yang efektif merupakan realisasi perpaduan bakat dan pengalaman kepemimpinan dalam situasi yang berubah-ubah karena berlangsung melalui interaksi antar sesama manusia.

Kepala sekolah/madrasah merupakan kontributor penting bagi pengembangan profesional guru. Namun, mereka tidak boleh dipandang sebagai penjaga pembelajaran guru, seperti halnya guru dalam pembelajaran siswa. selalu ada bahaya bahwa dengan memberikan pengaruh yang signifikan melalui keahlian, kekuasaan dan sumber daya, kepala sekolah dapat menjadikan dirinya sebagai agen pengembangan profesional guru yang sangat diperlukan (Bredeson & Johansson, 2000). Menurut Hersey dan Blanchard sebagaimana dikutip al-Buraey, kepemimpinan dipandang sebagai pengaruh antar pribadi yang dilaksanakan dalam satu situasi dan diarahkan melalui proses komunikasi, menuju pencapaian tujuan atau tujuan-tujuan tertentu (Muhammad Abdullah al-Buraey, 1986). Pemimpin adalah orang yang mempunyai kualitas kepemimpinan yang kuat, dan duduk dalam posisi eksekutif pada sebuah organisasi atau unit administrasi. Oleh karena itu, menurut Paul C. Bartholomew, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memandang organisasi secara menyeluruh, mengambil keputusan, melaksanakan keputusan dan melimpahkan wewenang dan menunjukkan kesetiaan.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru. Kompensasi yang adil dan memadai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun penghargaan non-finansial, dapat meningkatkan profesional guru. Guru yang merasa kesejahteraannya diperhatikan akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan berkomitmen terhadap tugas-tugas profesionalnya. Jika hak dari guru dapat terpenuhi profesionalisme guru juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusinya pada sekolah (Zainal et al., 2015). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016). Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja.

Kompensasi dari kepala sekolah bagi guru menjadi aspek yang krusial dalam menjaga kualitas pendidikan dan kelangsungan perkembangan institusi pendidikan (Syafitri et al., 2023). Dalam konteks ini, berbagai faktor internal dan eksternal memainkan peran penting dalam membentuk persepsi dan tingkat kepuasan kerja mereka. Kompensasi guru bukan sekadar masalah individual, tetapi memiliki implikasi yang mendalam bagi kinerja mereka dan berbagai aspek lain dalam lingkungan pendidikan (Pebrianti et al., 2022). Pertama tama, kepuasan kerja guru secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran yang mereka berikan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berdedikasi dalam memberikan pengajaran yang bermutu kepada siswa. Mereka lebih cenderung menginvestasikan waktu dan energi tambahan dalam perencanaan pelajaran, pembelajaran aktif, serta memberikan bimbingan dan dukungan kepada siswa. Selain itu, kepuasan kerja guru juga memiliki dampak signifikan terhadap retensi dan rekrutmen guru (Muktamar et al., 2024). Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama di profesi tersebut, mengurangi tingkat turnover yang merugikan bagi kontinuitas pendidikan (Juanita R & Budi Prasetya, 2021). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan tingkat resignasi yang tinggi, memicu kekosongan posisi guru yang dapat mengganggu proses belajar-mengajar dan stabilitas sekolah. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin berkontribusi positif terhadap atmosfer sekolah yang kolaboratif dan mendukung (Saragih, 2024). Mereka juga cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan praktik terbaik dengan rekan kerja, memperkuat budaya kerja yang harmonis dan berorientasi pada prestasi. Dalam konteks yang lebih luas, kompensasi bagi guru juga memiliki dampak terhadap citra dan reputasi sekolah. Guru yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya cenderung memberikan testimoni yang positif

tentang sekolah mereka kepada masyarakat luas, meningkatkan kepercayaan dan minat orang tua serta calon siswa untuk bergabung dengan institusi pendidikan tersebut.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kerja sama tim (teamwork) di lingkungan madrasah. Dalam konteks pendidikan, kerja sama tim antar guru, serta antara guru dengan kepala madrasah dan tenaga kependidikan lainnya, sangat diperlukan untuk menciptakan sinergi dalam mencapai tujuan bersama (Hidayat. T, 2019). Kerja sama tim yang baik dapat meningkatkan komunikasi, saling mendukung dalam proses pembelajaran, serta menumbuhkan budaya saling belajar antar guru. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan profesionalisme guru

Selain itu, kolaborasi antar anggota tim juga meningkatkan keyakinan diri pendidik, solidaritas dalam bekerja, serta kemampuan mengubah pendekatan pembelajaran sesuai dengan keperluan murid. Suasana kerja yang saling mendukung mendorong para pendidik untuk lebih menerima kritik, bertukar pengalaman positif, dan mengurangi tekanan mental dari pekerjaan. Situasi ini pada akhirnya memperkuat budaya organisasi sekolah yang efektif dan berfokus pada kualitas (Egodawatte & McDougall, 2017).

Di Indonesia, berbagai kebijakan pendidikan juga menekankan pentingnya kolaborasi/kerja sama tim. Kurikulum Merdeka, misalnya, mendorong pembentukan komunitas pembelajaran guru untuk secara bersama-sama merancang modul pengajaran, menganalisis penilaian, dan mengevaluasi proses belajar (Kemendikbudristek, 2022). Pendekatan ini sejalan dengan konsep Komunitas Pembelajaran Profesional (PLC), yang menempatkan kerjasama antar guru sebagai inti dari pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Pada tingkat madrasah, kolaborasi antar tim memiliki makna yang lebih strategis. MTs menghadapi berbagai tantangan khusus seperti pengintegrasian nilai-nilai keagamaan, penyesuaian antara kurikulum nasional dan kurikulum keagamaan, serta pelaksanaan pengembangan karakter yang berbasis Islam. Studi di lingkungan madrasah menunjukkan bahwa kerja sama di antara para guru melalui MGMP, pengawasan kolaboratif, atau pertemuan rutin tim pengajar mempunyai efek yang signifikan terhadap peningkatan kualifikasi profesional guru serta efektivitas dalam proses belajar mengajar (Rahmawati & Marzuki, 2019).

Selain itu, kolaborasi antar anggota tim juga meningkatkan keyakinan diri pendidik, solidaritas dalam bekerja, serta kemampuan mengubah pendekatan pembelajaran sesuai dengan keperluan murid. Suasana kerja yang saling mendukung mendorong para pendidik untuk lebih menerima kritik, bertukar pengalaman positif, dan mengurangi tekanan mental dari pekerjaan. Situasi ini pada akhirnya memperkuat budaya organisasi sekolah yang efektif dan berfokus pada kualitas (Egodawatte & McDougall, 2017).

Namun, dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan guru yang kurang menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah yang kurang efektif, kompensasi yang belum memadai, serta kurangnya kerja sama tim di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompensasi, Dan Kerja Sama Tim Terhadap Profesionalisme Guru di madrasah, agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Tujuan Penelitian

- 1 Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Pengembangan Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah se-Kecamatan Ulu Barumon.
- 2 Untuk Menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Pengembangan Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Ulu Barumon.
- 3 Untuk Menganalisis Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Pengembangan Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Ulu Barumon.
- 4 Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompensasi, Dan Kerja Sama Tim Secara Simultan Terhadap Pengembangan Profesional Guru Di Madrasah Tsanawiyah Se-Kecamatan Ulu Barumon.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada 3 (tiga) Madrasah Tsanawiyah yang berada di Kecamatan Ulu Barumon, yaitu 2 (dua) madrasah yang berlokasi di Desa Paringgonan dan 1(satu) madrasah yang berlokasi di Desa Tandihat. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan akademik dan praktis. Pertama, Kecamatan Ulu Barumon merupakan wilayah yang memiliki karakteristik pendidikan madrasah yang cukup beragam, baik dari segi kepemimpinan kepala madrasah, sistem kompensasi yang diterapkan, maupun pola kerja sama tim antar guru. Kondisi tersebut relevan dengan variabel penelitian, yaitu kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim terhadap pengembangan profesional guru.

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara penghitungan statistik dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 93 guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Metode korelasional bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih tanpa memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti (Arikunto, 2014).

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama dengan menyebarkan kuesioner atau memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini digunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner/angket. Kuesioner (angket) disusun dan dirancang sedemikian rupa untuk disebarkan yang bertujuan untuk mengukur variabel. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sejalan dengan itu, (Creswell, 2012) menyatakan bahwa *questionnaires are forms used in a survey design that participants in a study complete and return to the researcher*, yaitu instrumen survei yang diisi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti.

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Data yang diperoleh untuk selanjutnya di ukur dengan analisis deskriptif yang bertujuan mencari skor tertinggi, terendah, harga rata-rata, simpangan baku, varians, distribusi frekuensi, modus dan median serta histogram dari setiap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Data penelitian ini meliputi empat variable, yaitu : Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Kompensasi (X2), Kerja Sama Tim (X3), dan Profesional Guru (Y). Berdasarkan pemeriksaan data, secara singkat diperoleh data tentang skor total, skor tertinggi, skor terendah, rata-rata rentang, standar deviasi. Untung perhitungannya dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 4.1 :Deskripsi Statistik Dasar

Statistics					
		Kepemimpina n	Kompensasi	Kerja Sama Tim	Profesional Guru
N	Valid	75	75	75	75
	Missin g	-	-	-	-
Mean		107.40	104.06	104.90	104.4
Median		109	106	106	106
Mode		110	105	108	108
Std. Deviation		7.528	7.503	6.497	5.507
Variance		56.767	56.306	42.221	30.333
Range		30	45	39	31
Minimum		90	73	81	85
Maximum		120	118	120	116
Sum		8055	7805	7868	7835

a. Analisis Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel kepemimpinan kepala madrasah yang diperoleh skor terendah 90 dan skor tertinggi 120, rata-rata(*mean*) 107.40, simpang baku 7.528, median 109, dan modus 110. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda.

Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh tujuh kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel kepemimpinan kepala madrasah dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 : Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Madrasa (X₁)

NO	Kelas Interval	f Absolut	f Relatif
1	90-93	5	6,7%
2	94-97	4	5.3%
3	98-101	8	10,7%
4	102-105	11	14.7%
5	106-109	12	16.0%
6	110-113	17	22.7%
7	114-117	12	16.0%
8	118-121	6	8.0%
JUMLAH		75	100%

Tabel 4.2. di atas menunjukkan sebaran skor variabel kepemimpinan sebanyak 32 orang (42,7%) berada di bawah rata-rata kelas, 1 orang (1,3%) berada pada rata-rata kelas, dan sebanyak 42 orang (56.0%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kepemimpinan umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.1 berikut.

Gambar 4.1 : Diagram Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁)

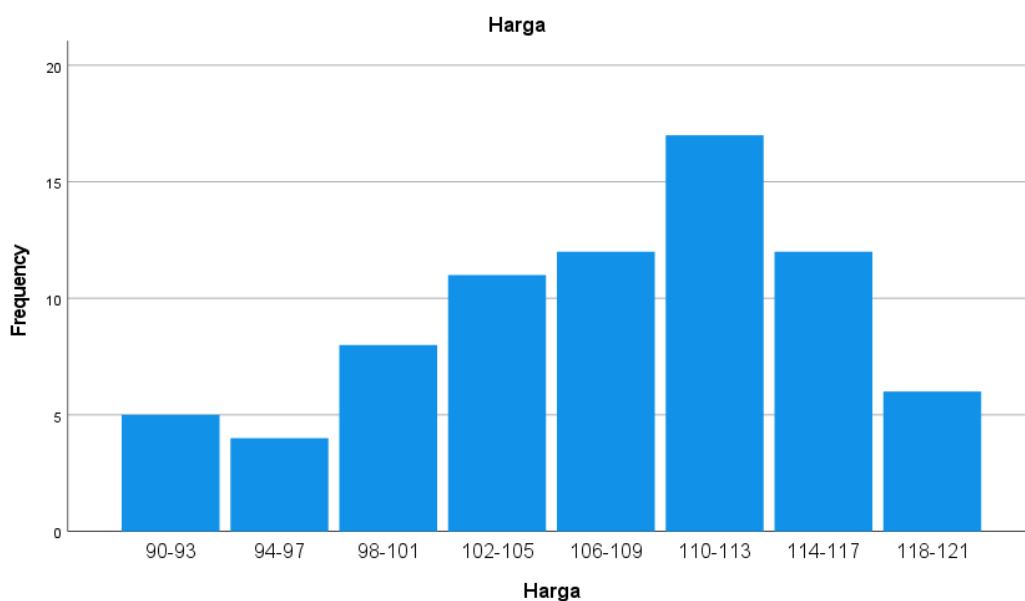


Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukan pada kelas interval 110-113 dengan f_{relatif} 22.7% dengan frekuensi tertinggi . Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 94-97 memiliki nilai dengan f_{relatif} 5.3%

b. Analisis Deskripsi Data Variabel Kompensasi

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel kompensasi yang diperoleh skor terendah 73 dan skor tertinggi 118, rata-rata(*mean*) 104,06, simpang baku 7.503, median 106, dan modus 105. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh tujuh kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel rekrutmen dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.3 : Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi (X₂)

NO	Kelas Interval	f Absolut	f Relatif
----	----------------	-----------	-----------

1	73-78	1	1,3%
2	79-84	1	1,3%
3	85-90	2	2,7%
4	91-96	6	8,0%
5	97-102	11	14,7%
6	103-108	34	45,3%
7	109-114	16	21,3%
8	115-120	4	5,3%
JUMLAH		75	100%

Tabel 4.3. di atas menunjukkan sebaran skor variabel kompensasi sebanyak 25 orang (33,3%) berada di bawah rata-rata kelas, 3 orang (4,0%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 47 orang (62,7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kompensasi umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2 : Diagram Variabel Kompensasi (X₂)

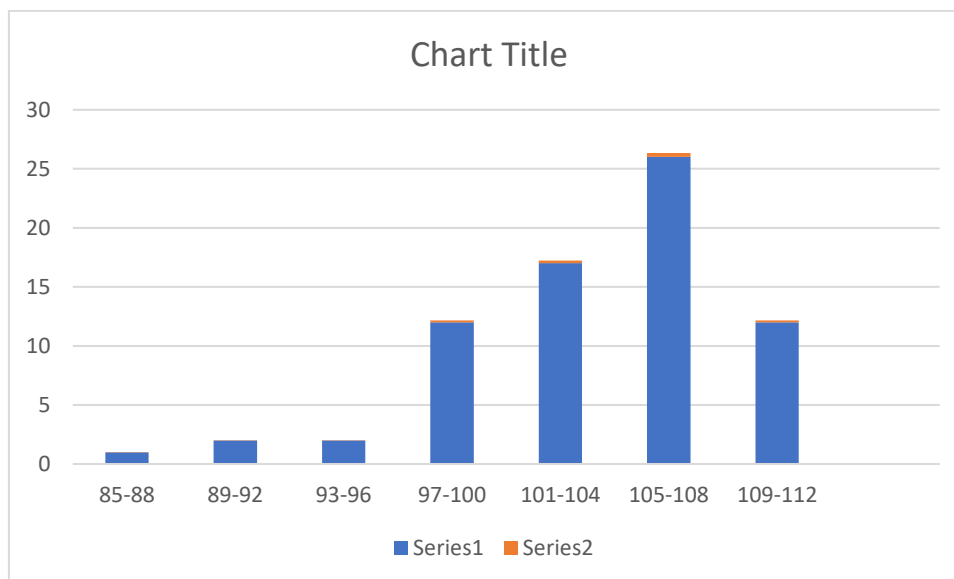


Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variabel Kompensasi (X₂) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukkan pada kelas interval 103-108 dengan f_{relatif} 45.3% dengan frekuensi tertinggi. Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 73-78 dan 79-84 memiliki nilai yang sama dengan f_{relatif} 1.3%

c. Analisis Deskripsi Data Variabel Kerja Sama Tim

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel kerja sama tim yang diperoleh skor terendah 81 dan skor tertinggi 120, rata-rata(*mean*) 104,90, simpang baku 6,497, median 106, dan modus 108. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh tujuh kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel rekrutmen dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4 : Distribusi Frekuensi Skor Kerja Sama Tim (X₃)

NO	Kelas Interval	f Absolut	f Relatif
1	81-86	2	2,7%
2	87-92	2	2,7%
3	93-98	5	6,7%
4	99-104	15	20,0%
5	105-110	45	60,0%
6	111-116	5	6,7%
7	117-122	1	1,3%

JUMLAH	75	100%
--------	----	------

Tabel 4.4. di atas menunjukkan sebaran skor variabel kerja sama tim sebanyak 21 orang (28,0%) berada di bawah rata-rata kelas, 3 orang (4,0%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 51 orang (68,0%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka kerja sama tim umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.3 berikut.

Gambar 4.3 : Diagram Variabel Kerja Sama Tim (X_3)

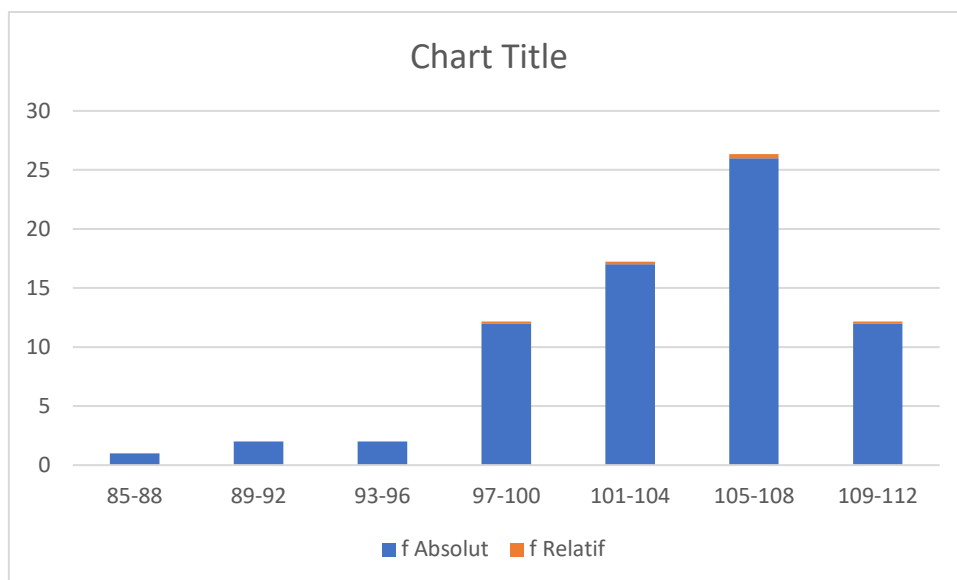


Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variabel Kerja Sama Tim (X_3) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukkan pada kelas interval 105-110 dengan f_{relatif} 60,0% dengan frekuensi tertinggi. Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 117-122 memiliki nilai dengan f_{relatif} 1,3%

d. Analisis Deskripsi Data Variabel Profesional Guru

Berdasarkan butir-butir pernyataan dari variabel rekrutmen yang diperoleh skor terendah 85 dan skor tertinggi 116, rata-rata (*mean*) 104,4, simpang baku 5.507, median 106, dan modus 108. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda. Menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan statistik dasar yang telah dilakukan.

Data diklasifikasikan dengan menggunakan perhitungan maka diperoleh tujuh kelas interval. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel rekrutmen dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 : Distribusi Frekuensi Skor Profesional Guru (Y)

NO	Kelas Interval	f Absolut	f Relatif
1	85-88	1	1,3%
2	89-92	2	2,7%
3	93-96	2	2,7%
4	97-100	12	16,0%
5	101-104	17	22,7%
6	105-108	26	34,7%
7	109-112	12	16,0%
8	113-116	3	4,0%
JUMLAH		75	100%

Tabel 4.5. di atas menunjukkan sebaran skor variabel profesional guru sebanyak 33 orang (44,0%) berada di bawah rata-rata kelas, 1 orang (1,3%) berada pada rata-rata kelas dan sebanyak 41 orang (54,7%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka profesional guru umumnya berada di atas rata-rata. Selanjutnya grafik pada diagram batang (*histogram*) disajikan seperti pada Gambar 4.4 berikut.

Gambar 4.4 : Diagram Variabel Profesional Guru (Y)

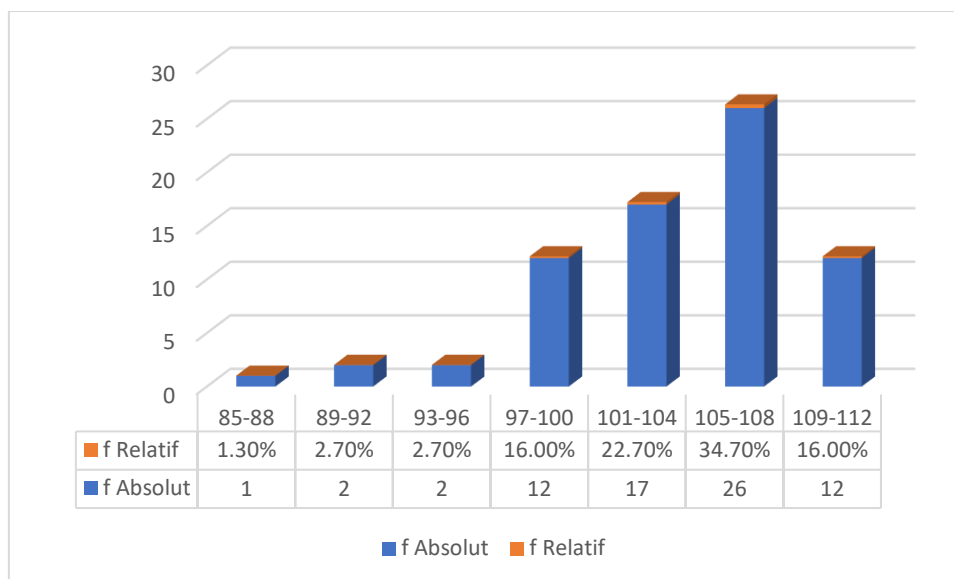


Diagram batang (*histogram*) menunjukkan pada variabel Profesional Guru (Y) nilai *mean*, median dan modus relatif sama. Diagram menunjukkan pada kelas interval 105-108 dengan f_{relatif} 34.70% dengan frekuensi tertinggi. Sedangkan untuk frekuensi terendah terdapat pada interval 85-88 memiliki nilai dengan f_{relatif} 1.3%

2. Uji Kecenderungan

Uji kecenderungan data dilakukan untuk melengkapi deskripsi data pada penelitian. Uji kecenderungan data dikategorikan kedalam 4 (empat) level yaitu tinggi, sedang, cukup dan rendah.

a. Uji Kecenderungan Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 : Uji Kecenderungan variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Kategori
112 (-keatas)	23	30.7%	Tinggi
105-111	26	34.7%	Cukup
98-104	17	22.7%	Kurang
97 (-kebawah)	9	12.0%	Rendah
Jumlah	75	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 112 yang berjumlah 23 orang dengan f_{relatif} sebesar 30.7%. Skor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 105-111 berjumlah 26 dengan f_{relatif} 34.7%. Skor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 98-104 berjumlah 17 dengan f_{relatif} 22.7%. skor dinyatakan rendah ketika berada pada nilai 97(-kebawah) berjumlah 9 dengan f_{relatif} 12.0%.

b. Uji Kecenderungan Variabel Pemberian Kompensasi (X_2)

Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel kompensasi (X_2) pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 : Uji Kecenderungan Kompensasi (X_2)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Kategori
108 (-keatas)	24	32.0%	Tinggi
96-107	43	57.3%	Cukup
85-95	6	8.0%	Kurang
84(-kebawah)	2	2.7%	Rendah
Jumlah	75	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel kompensasi (X_2) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 108 yang berjumlah 24 orang dengan f_{relatif} sebesar 32.0%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 96-107 berjumlah 43 dengan f_{relatif} 57.3%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 85-95 berjumlah 6 dengan f_{relatif} 8.0%. sekor dinyatakan rendah ketika berda pada nilai 84 (-kebawah) berjumlah 2 dengan f_{relatif} 2.7%.

c. Uji Kecenderungan Variabel Kerja Sama Tim (X_3)

Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel kerja sama tim (X_3) pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.8 : Uji Kecenderungan Kerja Sama Tim (X_3)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Kategori
117 (-keatas)	1	1.3%	Tinggi
107-116	35	46.7%	Cukup
97-106	33	44.0%	Kurang
96 (-kebawah)	6	8.0%	Rendah
Jumlah	75	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel kerja sama tim (X_3) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 117 yang berjumlah 1 orang dengan f_{relatif} sebesar 1.3%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 107-116 berjumlah 35 dengan f_{relatif} 46.7%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 97-106 berjumlah 33 dengan f_{relatif} 44.0%. sekor dinyatakan rendah ketika berda pada nilai 96 (-kebawah) berjumlah 6 dengan f_{relatif} 8.0%.

d. Uji Kecenderungan Variabel Pemberian Profesional Guru (Y)

Berikut hasil uji kecenderungan pada variabel professional guru (Y) pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.9 : Uji Kecenderungan Profesional Guru (Y)

Kelas	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif %	Kategori
109 (-keatas)	15	20.0%	Tinggi
101-108	43	57.3%	Cukup
94-100	14	18.7%	Kurang
93 (-kebawah)	3	4.0%	Rendah
Jumlah	75	100%	

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai pada variabel professional guru (Y) skor dinyatakan tinggi apabila mencapai angka ≥ 109 yang berjumlah 15 orang dengan f_{relatif} sebesar 20.0%. Sekor dinyatakan cukup ketika berada pada nilai 101-108 berjumlah 43 dengan f_{relatif} 57.3%. Sekor dinyatakan kurang apabila berada pada nilai 94-100 berjumlah 14 dengan f_{relatif} 18.7%. sekor dinyatakan rendah ketika berda pada nilai 93 (-kebawah) berjumlah 3 dengan f_{relatif} 4.0%.

3. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 75 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r tabel terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 75 - 2 = 73$ sehingga nilai r tabel = 0.227. Data dinilai valid apabila nilai r hitung $> r$ table dan nilai signifikan < 0.05 . Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistik

Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen X_1 , X_2 , X_3 dan Y

Variabel	No	R Hitung	Total	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Madrasah	P1	R Hitung	.432**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P2	R Hitung	.539**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P3	R Hitung	.561**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P4	R Hitung	.572**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P5	R Hitung	.550**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P6	R Hitung	.541**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P7	R Hitung	.474**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P8	R Hitung	.551**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P9	R Hitung	.587**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P10	R Hitung	.571**	$>0,227$	Valid
		Nilai Sig	.000	$<0,05$	
	P11	R Hitung	.477**	$>0,227$	Valid

		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P12	R Hitung	.738**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P13	R Hitung	.641**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P14	R Hitung	.436**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P15	R Hitung	.679**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P16	R Hitung	.651**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P17	R Hitung	.421**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P18	R Hitung	.423**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P19	R Hitung	.426**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P20	R Hitung	.457**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P21	R Hitung	.547**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P22	R Hitung	.522**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P23	R Hitung	.590**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P24	R Hitung	.440**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	Total	R Hitung	1	>0,227	Valid
		Nilai Sig		<0,05	

Variabel	No	R hitung	Total	Tabel r	Keterangan
Kompensasi	P1	R Hitung	.319**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.005	<0,05	
	P2	R Hitung	.511**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P3	R Hitung	.471**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P4	R Hitung	.554**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P5	R Hitung	.491**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P6	R Hitung	.420**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P7	R Hitung	.505**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P8	R Hitung	.491**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P9	R Hitung	.580**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P10	R Hitung	.436**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P11	R Hitung	.514**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P12	R Hitung	.555**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P13	R Hitung	.608**	>0,227	Valid

		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P14	R Hitung	.579**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P15	R Hitung	.487**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P16	R Hitung	.537**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P17	R Hitung	.503**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P18	R Hitung	.562**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P19	R Hitung	.395**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P20	R Hitung	.376**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.001	<0,05	
	P21	R Hitung	.593**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P22	R Hitung	.550**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P23	R Hitung	.412**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P24	R Hitung	.558**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	Total	R Hitung	1	>0,227	Valid
		Nilai Sig		<0,05	

Variabel	No	R Hitung	Total	R Tabel	Keterangan
Kerja Sama Tim	P1	R Hitung	.631**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P2	R Hitung	.382**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.001	<0,05	
	P3	R Hitung	.380**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.001	<0,05	
	P4	R Hitung	.398**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P5	R Hitung	.514**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P6	R Hitung	.526**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P7	R Hitung	.511**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P8	R Hitung	.397**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P9	R Hitung	.267*	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.021	<0,05	
	P10	R Hitung	.492**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P11	R Hitung	.472**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P12	R Hitung	.464**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P13	R Hitung	.578**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	

	P14	R Hitung	.489**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P15	R Hitung	.383**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.001	<0,05	
	P16	R Hitung	.411**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P17	R Hitung	.390**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.001	<0,05	
	P18	R Hitung	.323**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.005	<0,05	
	P19	R Hitung	.521**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P20	R Hitung	.513**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P21	R Hitung	.471**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P22	R Hitung	.459**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P23	R Hitung	.543**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	P24	R Hitung	.536**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
	Total	R Hitung	1	>0,227	Valid
		Nilai Sig		<0,05	

Variabel	No	R Hitung	Total	R Tabel	Keterangan
Prpfesional Guru	P1	R Hitung	.517**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
		R Hitung	.75		
	P2	Nilai Sig	.387**	>0,227	Valid
		R Hitung	.001	<0,05	
		Nilai Sig	.75		
	P3	R Hitung	.402**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
		R Hitung	.75		
	P4	Nilai Sig	.449**	>0,227	Valid
		R Hitung	.000	<0,05	
		Nilai Sig	.75		
	P5	R Hitung	.509**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
		R Hitung	.75		
	P6	Nilai Sig	.533**	>0,227	Valid
		R Hitung	.000	<0,05	
		Nilai Sig	.75		
	P7	R Hitung	.406**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
		R Hitung	.75		
	P8	Nilai Sig	.415**	>0,227	Valid
		R Hitung	.000	<0,05	
		Nilai Sig	.75		
	P9	R Hitung	.446**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
		R Hitung	.75		
	P10	Nilai Sig	.365**	>0,227	Valid
		R Hitung	.001	<0,05	
		Nilai Sig	.75		
	P11	R Hitung	.121	<0,227	Tidak Valid

		Nilai Sig	.301	>0,05	
		R Hitung	75		
	P12	Nilai Sig	.425**	>0,227	Valid
		R Hitung	.000	<0,05	
		Nilai Sig	75		
	P13	R Hitung	.508**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
		R Hitung	75		
	P14	Nilai Sig	.406**	>0,227	Valid
		R Hitung	.000	<0,05	
		Nilai Sig	75		
	P15	R Hitung	.477**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.000	<0,05	
		R Hitung	75		
	P16	Nilai Sig	.325**	>0,227	Valid
		R Hitung	.004	<0,05	
		Nilai Sig	75		
	P17	R Hitung	.304**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.008	<0,05	
		R Hitung	75		
	P18	Nilai Sig	.308**	>0,227	Valid
		R Hitung	.007	<0,05	
		Nilai Sig	75		
	P19	R Hitung	.353**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.002	<0,05	
		R Hitung	75		
	P20	Nilai Sig	.341**	>0,227	Valid
		R Hitung	.003	<0,05	
		Nilai Sig	75		
	P21	R Hitung	.198	<0,227	Tidak Valid
		Nilai Sig	.088	>0,05	
		R Hitung	75		
	P22	Nilai Sig	.432**	>0,227	Valid
		R Hitung	.000	<0,05	
		Nilai Sig	75		
	P23	R Hitung	.369**	>0,227	Valid
		Nilai Sig	.001	<0,05	
		R Hitung	75		
	P24	Nilai Sig	.506**	>0,227	Valid
		R Hitung	.000	<0,05	
		Nilai Sig	75		
	Total	R Hitung	1	>0,227	Valid
		Nilai Sig		<0,05	
		R Hitung	75		

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.227.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan objek yang sama lebih dari sekali. Atau dengan kata lain uji reliabilitas dapat diartikan bertujuan menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jika reabilitas >0.40-0.60 adalah cukup andal, sedangkan >0.60-0.80 adalah andal, dan >0.8-1.00 adalah Sangat Andal. Berdasarkan hasil perhitungan rumus Alfa Cronbach dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh Keputusan koefisien reabilitas dari penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.11 Reliabel (X1, X2, X3, dan Y)

Reliability Statistics	
-------------------------------	--

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.892	24	Reliabel
.870	24	Reiabel
.841	24	Reliabel
.769	24	Reiabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa variable (X1,X2 dan X3) masuk kategori “sangat andal” dan variable (Y) masuk kategori Andal.Dari hasil uji yang dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa ke 4 variabel ini bdi kategorikan reliabel karena lebih besar dari nilai cronbach’c alpha 0,6.

5. Uji Persyaratan Analisis

Uji ini dilakukan untuk memenuhi beberapa persyaratan, adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam menggunakan statistik parametrik yaitu : (1) Uji normalitas, (2) Uji linearitas (3) Uji Multikolinearitas, (4) Uji Heteroskedastisitas, . (5) Uji regresi ganda.

a. Uji Normalitas

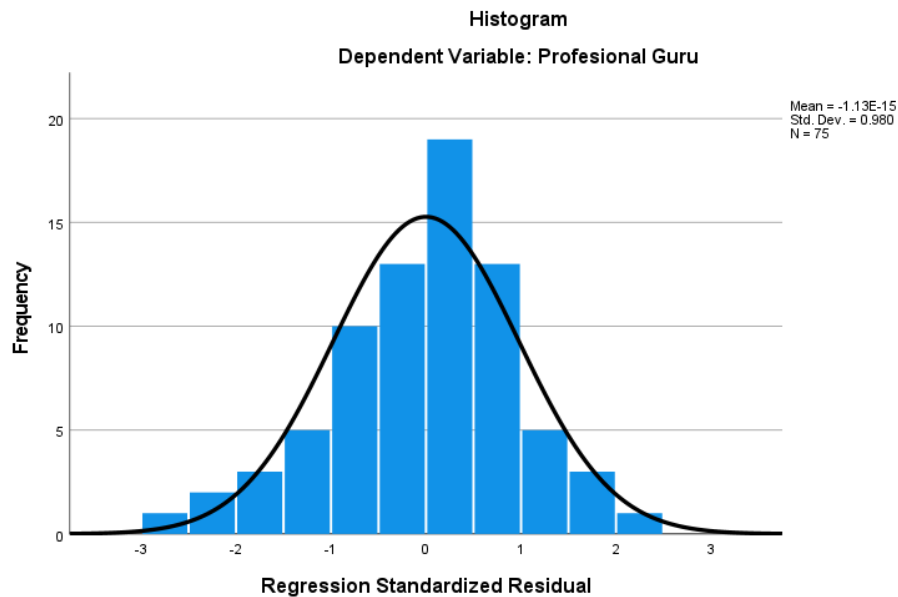
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian atau residual regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.12 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.81559270
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.045
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

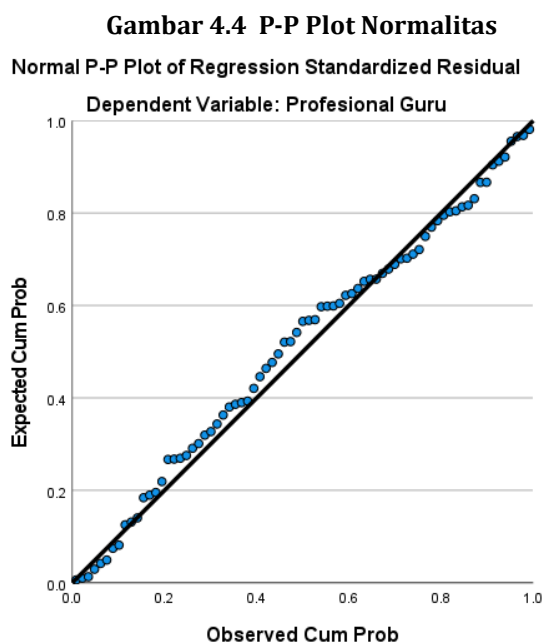
Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh jumlah sampel (N) sebanyak 75 responden. Nilai *Mean* residual sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa rata-rata residual mendekati nol sebagaimana yang diharapkan dalam model regresi. Selanjutnya, nilai *Std. Deviation* sebesar 3.8155, yang menggambarkan besarnya penyebaran nilai residual terhadap rata-ratanya.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,074 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, residual pada model regresi berdistribusi normal.



Berdasarkan grafik Histogram *Regression Standardized Residual*, terlihat bahwa distribusi residual membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*). Sebagian besar data terkonsentrasi di sekitar nilai tengah (0) dan frekuensi semakin berkurang ke arah sisi kiri maupun kanan secara bertahap. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal.

Dalam pengambilan keputusan melalui uji histogram, apabila grafik membentuk pola menyerupai lonceng yang simetris dan tidak melenceng, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa nilai residual dari model regresi telah berdistribusi secara normal. Selanjutnya uji ini akan di perkuat oleh gambar P-P Plot di bawah ini.



Hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal Probability Plot (Normal P-P Plot) menunjukkan bahwa titik-titik residual standar cenderung mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal. Pola penyebaran tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Walaupun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang dari garis diagonal, penyimpangan tersebut tidak signifikan sehingga tidak mengganggu asumsi normalitas.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim terhadap profesional guru telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.13 : Rangkuman Uji Linearitas Data Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Hasil Pengujian		
		F ($F_h < F_t$)	Signifikansi	Kesimpulan
1	X₁ dengan Y	1.047 < 1,73	0,435 > 0,05	Linier
2	X₂ dengan Y	1,505 < 1.73	0,110 > 0,05	Linier
3	X₃ dengan Y	1,457 < 1,76	0,136 > 0,05	Linier

Pertama, uji linieritas data kepemimpinan (X_1) terhadap professional guru (Y) diperoleh angka $F_h = 1,047 < F_t = 1.73$ pada signifikansi $0,435 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan. Kedua, uji linieritas data kompensasi (X_2) atas professional guru (Y) diperoleh angka $F_h = 1,505 < F_t = 1.73$, pada signifikansi $0,110 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan. Ketiga, uji linieritas data kerja sama tim (X_3) atas professional guru (Y) diperoleh angka $F_h = 1,457 < F_t = 1.76$ pada signifikansi $0,136 > 0,05$. Harga signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan syarat linieritas terpenuhi. Dengan demikian analisis dapat dilakukan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Tabel 4.14 : Rangkuman Uji Multikolinaritas Data Variabel Penelitian

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.223	8.995		3.026	.003		
	Kepemimpinan	.204	.062	.279	3.284	.002	.935	1.070
	Kompensasi	.247	.077	.336	3.200	.002	.613	1.632
	Kerja Sama Tim	.282	.091	.333	3.110	.003	.589	1.698

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,935 dan VIF sebesar 1,591. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga variabel Kepemimpinan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,613 dan VIF sebesar 1,632. Nilai tersebut juga memenuhi kriteria uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki korelasi yang tinggi dengan variabel independen lainnya.

Selanjutnya, variabel Kerja Sama Tim (X_3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,589 dan VIF sebesar 1,698. Nilai tersebut juga menunjukkan bahwa Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, variabel Kerja Sama Tim juga tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kerja Sama Tim, memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi berganda dalam menguji pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kompensasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Profesional Guru.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas). Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel independen.

Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.15 : Rangkuman Uji heteroskedastisitas Data Variabel Penelitian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.011	5.520		-.183	.855
	Kepemimpinan	.015	.038	.048	.392	.696
	Kompensasi	.009	.047	.030	.197	.844
	Kerja Sama Tim	.014	.056	.037	.243	.809

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.12, variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,696. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak menimbulkan gejala *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,844. Nilai ini jauh di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi juga tidak mengalami gejala *heteroskedastisitas*. Dengan demikian, varians residual pada variabel tersebut bersifat konstan.

Selanjutnya, variabel Kerja Sama Tim (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,809. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka variabel Kerja Sama Tim juga tidak menunjukkan adanya gejala *heteroskedastisitas*. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi tetap stabil.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, yaitu Kepemimpinan Kepala Madrasah sebesar 0,696, Kompensasi sebesar 0,844, dan Kerja Sama Tim sebesar 0,809. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala *heteroskedastisitas*, sehingga salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi berganda telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Kerja Sama Tim terhadap Profesional Guru.

e. Uji Regresi Linear Ganda

Uji regresi ganda dilakukan untuk melihat besaran nilai dari variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁), kompensasi (X₂) dan kerja sama tim (X₃) terhadap profesional guru (Y). adapun hasil uji regresi ganda sebagai berikut.

Tabel 4.16 : Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel kepemimpinan kepala madrasah (X₁), kompensasi (X₂) dan kerja sama tim (X₃) terhadap profesional guru (Y).

a.Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.500	3.89537

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,721. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, semakin memadai kompensasi yang diterima guru, serta semakin baik kerja sama tim yang terjalin di lingkungan madrasah, maka pengembangan profesional guru cenderung semakin meningkat. Nilai R Square (R²) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa sebesar 52,0% variasi pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim. Sementara itu, 48,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi guru, pengalaman mengajar, kesempatan mengikuti pelatihan, dukungan yayasan atau pemerintah, serta faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pada uji berikutnya dijelaskan pula uji persamaan regresi berganda untuk memperkirakan tingkatan intelegensi (kemampuan) pada variabel terikat (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Adapun model persamaan regresi berganda pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), Kompensasi(X₂), dan Kerja Sama Tim (X₃) Terhadap Profesional Guru (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.17 Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.223	8.995		3.026	.003
	Kepemimpinan	.204	.062	.279	3.284	.002
	Kompensasi	.247	.077	.336	3.200	.002
	Kerja Sama Tim	.282	.091	.333	3.110	.003

Berdasarkan pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar = 27.223, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada variable kepemimpinan (X_1) = 0.204, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada variabel kompensasi (X_2) = 0.247, nilai besaran dari Koefisien regresi (β) pada kerja sama tim (X_3) = 0.282.

Dengan rumus regresi ganda adalah

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 27.223 + 0.204X_1 + 0.247X_2 + 0.282X_3$$

Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0.204 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti peningkatan pengembangan profesional guru sebesar 0,204 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dilihat dari nilai nilai Sig. diperoleh = 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat pula pengembangan profesional guru.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0,247 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan profesional guru sebesar 0,247 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima guru, maka semakin meningkat pula pengembangan profesional guru.

Koefisien regresi variabel kerja sama tim (X_3) sebesar 0,282 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kerja sama tim sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan profesional guru sebesar 0,282 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Hal ini berarti semakin baik kerja sama antarguru dan warga madrasah, maka semakin tinggi pula pengembangan profesional guru.

Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap pengembangan profesional guru adalah kerja sama tim dengan nilai Beta = 0,282, diikuti oleh kompensasi dengan nilai Beta = 0,247, kemudian kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai Beta = 0.204

6. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Korelasi (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi antara kedua variabel, sehingga dapat dilihat seberapa besar kontribusi masing-masing dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). adapun hasil analisis selengkapanya dapat dilihat pada table 4.22 berikut ini;

Tabel 4.18 Uji Keberartian Korelasi

Variabel		t Hitung	t Tabel	Nilai Sig	sig
Nilai (Constant)	Kepemimpinan_X1	3.955	>1.994	0.001	<0.05
	Kompensasi_X2	6.240	>1.994	0.001	<0.05
	Kerja Sama Tim_X3	6.641	>1.994	0.001	<0.05

Tabel 4.23 Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.955 dengan ketentuan t_{tabel} sebesar 1.994 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola dan membina guru, maka semakin meningkat pula pengembangan profesional guru.

Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,240 > t_{tabel} 1,944 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional

guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumon. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima guru, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, maka semakin tinggi pula pengembangan profesional guru.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar $6,641 > t_{\text{tabel}} 1,944$ dengan nilai signifikansi $0,001$. Karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumon. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama antarguru dan seluruh warga madrasah, maka semakin meningkat pula pengembangan profesional guru.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besaran nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Uji F dilakukan untuk memprediksi tindakan kedepannya, adapun hasil dari perhitungan sebagai berikut :

2.50

Tabel 4.19 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1167.319	3	389.106	25.643	.001 ^b
	Residual	1077.347	71	15.174		
	Total	2244.667	74			

Tabel 4.24 Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar $25.643 > 2.50 F_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan, yaitu $0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumon.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan pengembangan profesional guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan kepala madrasah, pemberian kompensasi, dan kerja sama tim. Dengan kata lain, semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, semakin memadai kompensasi yang diberikan, serta semakin kuat kerja sama tim di lingkungan madrasah, maka secara bersama-sama akan meningkatkan pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumon.

Berdasarkan hasil uji F ini juga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim merupakan faktor-faktor yang secara bersama-sama memengaruhi pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumon.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X₁) Terhadap Profesional Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumon. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,955$ lebih besar daripada t_{tabel} sebesar $1,994$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001$ ($<0,05$). Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, yang berarti semakin baik kepemimpinan kepala madrasah maka semakin tinggi pula pengembangan profesional guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Kepala madrasah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang mampu memberikan motivasi, pembinaan, supervisi akademik, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi, mengikuti pelatihan, melakukan inovasi pembelajaran, dan terus mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mulyasa (2022) yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Melalui peran tersebut kepala madrasah mampu mengembangkan potensi guru sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat.

Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi pengembangan

profesional guru. Semakin baik kemampuan kepala madrasah dalam memimpin, mengarahkan, dan memberikan dukungan kepada guru, maka semakin tinggi pula semangat guru dalam meningkatkan kompetensi profesionalnya.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Profesional Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar 6,240 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Pemberian kompensasi yang layak mampu meningkatkan motivasi kerja guru sehingga guru terdorong untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga penghargaan, tunjangan, kesempatan mengikuti pelatihan, promosi jabatan, maupun bentuk penghargaan nonfinansial lainnya.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Malayu S. P. Hasibuan (2019) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Edy Sutrisno (2019) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Moeheriono (2018) juga menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya.

3. Pengaruh Kerja Sama Tim (X3) Terhadap Profesional Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,641 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,994 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Kerja sama tim yang baik memungkinkan guru saling bertukar pengalaman, berbagi informasi, menyelesaikan permasalahan pembelajaran secara bersama-sama, serta mengembangkan inovasi dalam proses pembelajaran. Lingkungan kerja yang kolaboratif akan mempercepat peningkatan kompetensi profesional guru.

Temuan ini sejalan dengan teori Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017) yang menyatakan bahwa kerja sama tim menghasilkan sinergi positif sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi dibandingkan pekerjaan yang dilakukan secara individual.

Dan Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Puspita (2022) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru karena terciptanya komunikasi yang efektif, koordinasi, serta saling mendukung dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian semakin baik kerja sama tim yang dibangun di lingkungan madrasah, maka semakin tinggi pula pengembangan profesional guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah (X1), Kompensasi (X2) dan Kerja Sama Tim (X3) Terhadap Profesional Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 25,643 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,50 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Selain itu diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520 yang menunjukkan bahwa sebesar 52,0% variasi pengembangan profesional guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan profesional guru merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif akan menciptakan arah organisasi yang jelas, kompensasi yang memadai akan meningkatkan motivasi guru, sedangkan kerja sama tim yang baik akan memperkuat kolaborasi dalam melaksanakan tugas-tugas profesional.

Temuan penelitian ini mendukung teori Fred Luthans (2011) yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan, sistem penghargaan, serta perilaku kelompok dalam organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Mulyasa (2022) yang menjelaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah, tetapi juga oleh dukungan sistem organisasi, kesejahteraan guru, serta budaya kerja kolaboratif di sekolah.

Oleh karena itu, peningkatan pengembangan profesional guru di MTs se-Kecamatan Ulu Barumun hendaknya dilakukan melalui penguatan kepemimpinan kepala madrasah, penyempurnaan sistem

kompensasi, dan pembangunan budaya kerja sama tim yang berkelanjutan sehingga ketiga faktor tersebut mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kualitas guru.

B. Keterbatasan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian, hasil analisis memperlihatkan bahwa masih terdapat beberapa fenomena yang belum dapat peneliti telusuri dikarenakan adanya keterbatasan beberapa hal. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kecamatan Ulu Barumun dengan jumlah responden sebanyak 75 orang. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menggambarkan kondisi pada lokasi penelitian dan belum tentu dapat digeneralisasikan pada madrasah atau satuan pendidikan di daerah lain yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim, terhadap pengembangan profesional guru. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520, masih terdapat 48,0% variasi pengembangan profesional guru yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi guru, kepuasan kerja, iklim organisasi, pengalaman mengajar, pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen berupa angket (kuesioner). Oleh karena itu, jawaban responden sangat bergantung pada tingkat kejujuran, persepsi, dan pemahaman masing-masing responden terhadap setiap butir pernyataan. Meskipun instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas, kemungkinan adanya subjektivitas dalam pengisian angket tetap tidak dapat dihindari.
4. Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu (cross-sectional), sehingga penelitian ini hanya menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian dilaksanakan. Penelitian ini belum mampu menggambarkan perubahan kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, kerja sama tim, maupun pengembangan profesional guru yang mungkin terjadi dalam jangka waktu tertentu.
5. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antarvariabel. Model analisis ini hanya menjelaskan hubungan pengaruh berdasarkan data yang diperoleh dan belum mampu menggambarkan hubungan yang lebih kompleks, seperti pengaruh variabel mediasi maupun variabel moderasi yang mungkin turut memengaruhi pengembangan profesional guru.

Dengan adanya keterbatasan tersebut, hasil penelitian ini diharapkan tetap dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Selain itu, keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitian dengan memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, mengembangkan variabel penelitian, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun, Kabupaten Padang Lawas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah dalam menjalankan fungsi sebagai pemimpin, supervisor, motivator, dan pembina, maka semakin meningkat pula pengembangan profesional guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu meningkatkan motivasi guru untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan kualitas pembelajaran, serta melaksanakan tugas secara profesional. Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs Kecamatan Ulu Barumun. Kerja sama yang baik antar guru, kepala madrasah, dan seluruh warga madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Kepemimpinan kepala madrasah, kompensasi, dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan profesional guru pada MTs se-Kecamatan Ulu Barumun. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 52,0% variasi pengembangan profesional guru, sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan

demikian, peningkatan pengembangan profesional guru akan lebih optimal apabila ketiga faktor tersebut ditingkatkan secara terpadu.

REFERENCES

- Al-Buraey, Muhammad Abdullah,. (1986) *Islam Landasan Alternatif Administrasi Pembangunan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariyanti, A. A. (2023). Pengembangan profesionalisme guru pada sekolah penggerak. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 17(2), 841–853. <https://doi.org/10.52434/jpu.v17i2.2717>
- Aspi, M., & Syahrani, S. (2022). Profesional Guru Dalam Menghadapi Tantangan Perkembangan Teknologi Pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 64–73
- Aziz, (2013) “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Implementasi Kurikulum.”
- Bakri, 2018, Tuntut gaji rp 1 juta, guru honorer unjuk rasa ke dprk, diakses dari <http://aceh.tribunnews.com/2018/09/06/tuntut-gaji-rp-1-juta-guru-honorer-unjuk-rasa-ke-dprk>
- Bernard M Bass and M Bass Bernard,. (1985) *Leadership and Performance beyond Expectations* Free press New York.
- Bernard M. Bass, Bass & Stodgill's,. (1990) *Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*, 3rd ed. New York: The Free Press.
- Bredeson, P. V., & Johansson, O. (2000). *The school principal's role in teacher professional development. Journal of In-Service Education*, 26(2), 385–401
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). Boston: Pearson.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Daft, Richard L. 2010. *New Era Of Management*, Ninth Edition, SouthWestern: Cenage Learninig.
- Dahirin, D. (2023). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jambura Journal of Educational Management, 4(2), 371–387.
- Danim, S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Prenada Media
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute
- Darling-Hammond, Linda. (2005) *Preparing Teachers for a Changing World: What Teachers Should Learn and Be Able to Do*
- Daud, Ma'mur,. (1993) *Terjemah Hadits Shahih Muslim*. Jakarta: Widjaya.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dewantara, Ki Hadjar,. (1962) *Pendidikan*. Yogyakarta: Majelis Luhur Tamansiswa
- Egodawatte, G., & McDougall, D. (2017). *Teachers' collaborative inquiry and professional learning: A review of research*. Teaching and Teacher Education
- Fadhli, M., Patoni, A., & Fitry, A. Z. (2022). Principal Leadership Vs Teacher Professionalism: Contribution to Organizational Climate in Islamic Schools in Medan, Indonesia. *Journal of Education, Management and Development Studies*, 2(3), 47–57. <https://doi.org/10.52631/jemds.v2i3.131>
- Garry A. Yulk,. 1989 *leadership in organization*, New jersey : Prentice- Hall Inc.,second edition, hlm.2-3
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen dasar. pengertian dan masalah*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, S. P. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- He, P., Guo, F., & Abazie, G. (2024). *School principals' instructional leadership as a predictor of teacher's professional development. Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*.
- Helmina, A., et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*.
- Hidayati, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim terhadap Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 132–140
- Irjus Indrawan, (2019). PROFESIONALISME GURU DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0, *Jurnal Al-Afkar*, VII, 57–80
- Jamil, M. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Profesionalitas Guru. *Jurnal Pendidikan Penggerak*.

- Jannah, R., Wisudaningsih, E. T., & Yunita, A. R. (2022). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*
- Juanita R, G., & Budi Prasetya, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Guru Milenial terhadap Turnover. *Jurnal Syntax Fusion*, 1(10), 554–567. <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i10.68>
- Kartono, Kartini,. (1986). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2018). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business Review Press.
- Kemendikbudristek. (2022). *Panduan Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Kunandar. (2017). *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Kurniasari, A. N., et al. (2024). *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Social Science Academic.
- Lortie, Dan C. *Schoolteacher: A Sociological Study*. Chicago: University of Chicago Press, 1975.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maulana, T. (2024). Strategi kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesional guru PAI di MA Baabussalaam. *Jurnal Tahdzibi*
- Maya Puspitasari,. (2022) “Kerjasama Dalam Lembaga Pendidikan Berdasarkan Tafsir Al-Qur’an Surat AlMaidah Ayat 2,” *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* 2, no. 3 : h. 213
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2015). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muslich, M. (2019). *Pendidikan profesional guru*. Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur Insan,. (2019) “*Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris Perusahaan)*”, Bandung: ALFABETA, Hal 13
- Pebrianti, H., Ruhiat, Y., & Faturrohman, N. (2022). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. Edukatif : *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(3), 3582–3594. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i3.2648>
- Puspitasari, M. “Kerjasama Dalam Lembaga Pendidikan Berdasarkan Tafsir Al-Qur’an Surat Al-Maidah Ayat 2.” *Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran* 2. No. 3 (2022).
- R. L. Hughes and Et.al. (2006), *Leadership: Enhancing The Lesson Of Experience*, 5th ed. New York: McGraw-Hill,N24
- Rahmawati, Y., & Marzuki. (2019). *Collaborative Teaching in Islamic Schools: Improving Teacher Professional Competence*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1)
- Rifa’i, M., & Ananda, R. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan (Bahan Ajar Berbasis Riset Pengembangan)* (Amiruddin & M. R. Syahputra, Eds.). PUSDIKRA MITRA JAYA.
- Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Nomor 157
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sagala, S. (2018). *Kemampuan profesional guru dan tenaga kependidikan*. Alfabeta.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saragih, K. W. (2024). Pentingnya komunikasi untuk meningkatkan kualitas kinerja antara guru dengan pegawai sekolah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan (JEP)*, 6(1).

- Sari, R. P., et al. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesional Guru untuk Mewujudkan Sekolah Efektif*. JIIP.
- Sehabudin, B. (2025). *Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru MADRASAH TSANAWIYAH Al-Kareem*. Jurnal Tahsinia
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Shulman, Lee S. (1987) "Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform." *Harvard Educational Review* 57, no, 1–22
- Sinn, A. I. A. (2012). *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, h.41.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Suyanto, & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Ulfah, M., et al. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kompetensi Profesional Guru*. Jurnal Inovasi Pembelajaran.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- West, M. A. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research* (3rd ed.). BPS Blackwell.
- Wibowo, H. (2020). *Pengantar Teori-Teori Belajar dan Model-Model Pembelajaran*. Puri Cipta Media
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Wijaya, Rahmat Hidayat dan Candra,. (2020) *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*
- Wirya, D. Y. (2024). Pengembangan profesionalisme guru melalui supervisi akademik berbasis platform Merdeka Mengajar. Maccayya: *Jurnal Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.26858/maccayya.v2i2.2947>
- Yunita, T. (2020). Academic Intrinsic Motivation (Aim): Memahami Hasrat Belajar Mahasiswa Terhadap Academic Performance. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 13(3), 306
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T. A., Willy. 2015. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.