

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA,
STRES KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI KABUPATEN BIREUEN**

Munawar^{*1}, Sri Mifayetti², Zainuddin³

¹STKIP Bina Bangsa Getsempena

^{2,3}Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan dari lima hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja, 2) Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap stres kerja, 3) Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 4) Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja, 5) Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja. Penelitian ini melibatkan 270 orang guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen yang diambil dengan teknik *Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan skala *likert* dan pengolahan data penelitian dianalisis melalui SPSS dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja (2) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja (3) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru (4) motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja (5) stres kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Implikasi hasil penelitian menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan stres kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja guru

Abstract

This study aims to answer the problems of the five proposed hypotheses, namely: 1) Direct influence of principal leadership on work motivation, 2) Direct influence of principal leadership on work stress, 3) Direct influence of principal leadership on teacher performance, 4) Direct influence work motivation on performance, 5) The direct effect of job stress on performance. This study involved 270 high school teachers in Bireuen Regency who were taken by using proportional random sampling technique. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale and the research data processing was analyzed through SPSS and path analysis. The results showed (1) principal leadership had a positive direct effect on work motivation (2) principal leadership had a positive direct effect on job stress (3) principal leadership had a positive direct effect on teacher performance (4) work motivation had a positive direct effect on performance (5) job stress has a positive direct effect on performance. The implication of the research result explains that the principal's leadership, work motivation, job stress and job satisfaction have a positive direct effect

*correspondence Address
E-mail: nawar10dr@gmail.com

on teacher performance. This shows that teacher performance can be improved by increasing principal leadership, work motivation, and work.

Keywords: *Principal leadership, work motivation, job stress, and teacher performance*

PENDAHULUAN

Guru adalah figur yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dinas Pendidikan Aceh mengumumkan hasil UKG Tahap II jenjang SMA/SMK dan SLB tahun 2018, berdasarkan hasil tersebut Kepala Dinas Pendidikan Aceh Syaridin, S. Pd, M. Pd mengatakan bahwa dari sebanyak 6.933 jumlah guru yang mengikuti UKG Tahap II sebanyak 3.709 Guru berhasil mencapai grade nilai yang diharapkan yaitu 51.00 (Rizal, 2018). Sedangkan sisanya sebanyak 3.224 belum mencapai grade.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama (1) mendidik, (2) mengajar, (3) membimbing, (4) mengarahkan, (5) melatih, (6) menilai, dan (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Mulyasa (2012:10) mengatakan faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi profesional guru antara lain; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu belajar untuk meningkatkan kompetensi diri tidak memadai; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi abal-abal sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri, padahal guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah.

Syaiful Sagala (2009: 39-41) empat kompetensi guru yaitu: 1) Kompetensi Pedagogik, merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, 2) Kompetensi Kepribadian, dilihat dari aspek psikologis kompetensi kepribadian guru menunjukkan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian, 3) Kompetensi Sosial, artinya kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain, 4) Kompetensi Profesional mengacu pada perbuatan (*performance*) yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.

Kompetensi guru di Provinsi Aceh yang diukur tahun 2015 ternyata menempati peringkat terbawah (32 dari 34 provinsi) di Indonesia. Ranking Provinsi Aceh di bidang ini yang nilainya hanya 48,33 berada di bawah Papua Barat (49,47). Namun Aceh sedikit lebih tinggi di atas Maluku (47,38) dan Maluku Utara (44,79). Sedangkan di peringkat teratas berturut-turut yaitu Yogyakarta (67,02), Jawa Tengah (93,30), dan DKI Jakarta (62,58). Adapun rerata nasional di bidang ini mencapai 56,69.

Tantangan utama lainnya adalah kualitas tenaga pengajar yang tidak memenuhi standar kualifikasi. Berikut gambaran tingkat kualifikasinya, 68% guru di tingkat sekolah dasar belum memiliki kelayakan mengajar. Jumlah guru terlatih masih minim yaitu 1,16% di tingkat SD, 6,36% di tingkat SMP dan 3,97% di tingkat sekolah menengah. Hasil uji kompetensi awal guru tahun 2012, menempatkan Aceh pada peringkat ke - 28 secara nasional, dengan nilai rata-rata 36,1 Guru lulus sertifikasi rata-rata 20,9% di tingkat SD, 29% di tingkat SMP dan 31% di sekolah menengah. Terdapat disparitas pada persentase guru yang belum memenuhi standar dari sisi kualifikasi dan kompetensi antar kabupaten/kota. Tahun 2012, persentase guru kurang layak mengajar tertinggi ada di Kabupaten Simeulue mencapai 91% dan terendah di kota Banda Aceh yaitu 44%. Di samping itu, terdapat disparitas yang tinggi pada persentase guru layak mengajar antar jenjang pendidikan, di jenjang pendidikan menengah persentase guru tidak layak mengajar yang lebih rendah dibandingkan jenjang pendidikan dasar.

Pandangan tersebut dikuatkan berdasarkan data dari hasil uji kompetensi pedagogi dan keprofesionalan guru di Kabupaten Bireuen pada tahun 2015 diketahui 4 (empat) tipe pedagogi dan keprofesionalan guru, yaitu tipe *pertama* berada dalam kelompok 88% guru tidak memenuhi standar kompetensi pedagogi dan profesional atau tidak layak mengajar. Tipe *kedua*, hanya 2% guru yang memiliki standar kompetensi di atas standar rata-rata yang berarti dapat mengajar dan menguasai materi dengan baik. Tipe *ketiga* sebanyak 7,9% guru memiliki kompetensi pedagogi di atas standar dan kompetensi profesional di bawah standar yang berarti dapat mengajar dengan baik tetapi tidak menguasai materi, dan yang tipe *keempat* sebanyak 2,1% guru memiliki kemampuan kompetensi pedagogi di bawah standar dan kompetensi profesional di atas standar, yang berarti guru tersebut menguasai materi tetapi tidak dapat mengajar dengan baik.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiana, dkk (2013) mengemukakan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-F didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.574 > 3.120$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.000. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (2) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0,016. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (3) Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.294 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (4) Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda didapatkan nilai signifikan

mendekati 0.000 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Winardi (2002:6) memaparkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Robbins (2007:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Cahyono (2002:283) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan menurut kriteria pengukuran dinas, dengan indikator: (1) kualitas; (2) kuantitas; (3) ketepatan waktu. Rendahnya kinerja guru harus dilihat secara luas agar tidak terpaku pada faktor eksternal saja, tetapi harus dilihat faktor internalnya. Pada faktor internal kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja.

Robbins (2007: 11-12) stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Umam (2010: 343) stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stressor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang.

Rizal (2013) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Semakin tinggi intensitas stres kerja seseorang guru yang terlihat dari gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku, semakin rendah kinerja guru tersebut. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 28,468 > F_{tabel} 2,866$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, psikologis dan stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah, kinerja guru dalam mengajar pada SMA Negeri 1 Lamno secara nyata dipengaruhi oleh stres kerja yang dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku.

Andi Nasrum (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,659 sedangkan nilai t_{tabel} dengan $\sin \alpha = 0,05$ dan $df = 50-2 = 48$ jadi t_{tabel} sama dengan 0.284. Jadi $2,659 > 0.284$ menandakan H_0 ditolak yang artinya stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa. Artinya jika tingkat stres tinggi akan menurunkan kinerja guru, dan guru yang mengalami stres rendah akan mempunyai kinerja yang tinggi. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi guru. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Eriani (2015) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan stres guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Lubuklinggau. Hasil

pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan secara simultan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan stress kerja guru berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah dan stress kerja guru berpengaruh langsung secara signifikan dapat diterima.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini menjelaskan berbagai faktor yang dianggap turut mempengaruhi kinerja guru, baik yang berdasarkan uraian teori maupun fakta-fakta empiris. Berdasarkan uraian sebelumnya, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bireuen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan stres kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan penelitian *ex post facto*. Kerlinger (2015: 188) memberikan batasan bahwa peneliti non eksperimen adalah telaah *empirik sistematis* di mana ilmuan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasinya telah muncul atau karena sifat hakekat variabel itu memang menutupi kemungkinan manipulasi. Untuk menganalisis satu variabel dengan variabel lain digunakan analisis jalur (*path analysis*). Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada SMA Negeri Kabupaten Bireuen sejumlah 832 orang yang tersebar di 24 sekolah. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin dalam Riduwan (2012:49) dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot d^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

d = Derajat kekeliruan

Untuk populasi $N = 832$, dan derajat kekeliruan d sebesar 0,05, didapat jumlah sampel berdasarkan rumus di atas maka besarnya sampel adalah 270 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai Liliefors terbesar sebagai L_{hitung} (L_{hitung}) dan nilai Liliefors tabel (L_{tabel}) pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji normalitas ini menggunakan Tabel Z untuk mengetahui normal tidaknya data terhadap masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika L yang diperoleh $< L$ pada tabel dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data berasal dari populasi berdistribusi normal ($L_{hitung} < L_{tabel}$) atau terima H_a .
- Jika L yang diperoleh $> L$ pada tabel dengan taraf signifikansi 5% maka distribusi data tidak berasal dari populasi berdistribusi normal ($L_{hitung} > L_{tabel}$) atau terima H_o .

Berdasarkan hasil perhitungan uji diperoleh rangkuman hasil pengujian normalitas distribusi data masing-masing variabel yaitu: Kepemimpinan kepala sekolah

(X_1), Motivasi kerja (X_2), Stres kerja (X_3), dan Kinerja guru (X_4) seperti pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rangkuman Perhitungan Normalitas Uji *Liliefors*

No	Variabel	L_{hit}	L_{tab}	Hasil
1	(X_2) atas (X_1)	0.043	0.054	normal
2	(X_3) atas (X_1)	0.037	0.054	normal.
3	(X_4) atas (X_1)	0.039	0.054	normal.
4	(X_3) atas (X_2)	0.044	0.054	normal.
5	(X_4) atas (X_3) dan (X_2)	0.039	0.054	normal.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $L_{hitung} < L_{tabel(5\%)}$. Artinya distribusi data berasal dari populasi berdistribusi **normal**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran distribusi data variabel dalam penelitian tidak menyimpang dari distribusi normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian Persamaan Regresi

Rangkuman hasil uji linieritas dan uji keberartian persamaan regresi untuk setiap pasangan variabel eksogenus dengan variabel endogenus melalui hasil perhitungan *SPSS for Windiwos* versi 20 pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linieritas dan Uji Keberartian SPSS

No	Var.Eksogenus terhadap Var. Endogenus	Uji Linieritas			Uji Keberartian Regresi		
		F_{hitung}	$F_{tabel(5\%)}$	Status	F_{hitung}	$F_{tabel(5\%)}$	Status
1	X_1 dengan X_2	0.881	1.551	Linier	1029.355	3.876	Signifikan
2	X_1 dengan X_3	0.711	1.551	Linier	595.902	3.876	Signifikan
3	X_1 dengan X_4	1.253	1.551	Linier			Signifikan
4	X_2 dengan X_3	1.489	1.523	Linier	597.743	3.876	Signifikan
5	a. X_2 dengan X_4	1.349	1.523	Linier			Signifikan
	b. X_3 dengan X_4	0.828	1.706	Linier			

Ditunjukkan bahwa uji linieritas untuk hubungan antar semua variabel adalah linier, dimana nilai $F_{hitung} < F_{tabel(5\%)}$ dan untuk uji keberartian regresi semua signifikan, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel(5\%)}$. Hal ini berarti bentuk hubungan variabel

eksogenus dan endogenus adalah linier, sehingga asumsi linieritas telah terpenuhi dan uji keberartian menyatakan regresi signifikan.

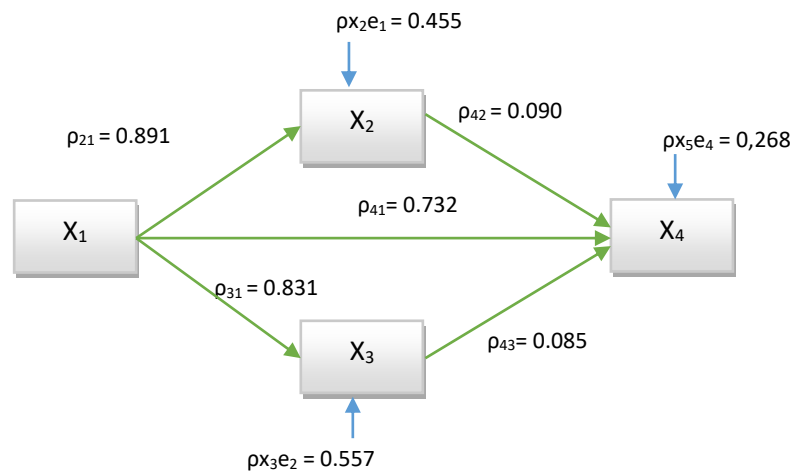
3. Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien jalur berikut pengujiannya diringkas pada tabel 3:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi, Koefisien Jalur, dan Keberartiannya

Nomor Hipotesis	Koefisien Korelasi*	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
1	$r_{12}=0.891$	$p_{21} =0.891$	32.084	0.000	Jalur Berarti
2	$r_{13}=0.831$	$p_{31} =0.831$	24.411	0.000	Jalur Berarti
3	$r_{14}=0.960$	$p_{41} = 0.732$	15.202	0.000	Jalur Berarti
4	$r_{24}=0.881$	$p_{42} = 0.090$	2.322	0.021	Jalur Berarti
5	$r_{34}=0.833$	$p_{43} = 0.085$	2.692	0.008	Jalur Berarti

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel tersebut, ternyata nilai t_{hitung} kelima koefisien jalur lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat dinyatakan kelima koefisien jalur signifikan (berarti). Maka dapat digambarkan jalur sebagai berikut:



B. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menjelaskan bahwa kelima hipotesis penelitian yang diajukan dan diuraikan di atas telah menemukan suatu Model Teoretis Kinerja guru yang merupakan pengembangan dari teori-teori antara lain Dimensi Kerja dari Mathis (2006); "Integrative Model of Organizational Behavior" dari Colquitt, LePine dan Wesson; Determinasi dari Kinerja Pekerjaan dari John M. Invancevich, *etc al* (2006);

kepemimpinan kepala sekolah Bass, 1985 dalam Locke, *et al*, 1991) Robert (1971); motivasi kerja Luthan (2006) dan Maslow (1943); stres kerja Robbins (2008) dan Cox dalam Handoko (2006); dan kepuasan kerja Gibson (1991).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Nanik (2016) mengatakan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, (2) kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, (3) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (4) budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, (5) kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, (6) budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, (7) kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Temuan ini meyakinkan bahwa perubahan atau variasi kinerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Tri Diah Cahyowati, dkk (2014) mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil observasi peneliti yang menemukan banyaknya guru yang dalam proses pembelajaran di kelas tidak pernah mengacu pada RPP dan pengajaran hanya bersifat ceramah dan jarang sekali melibatkan partisipasi aktif siswa. Juga diperkuat dengan hasil wawancara mendalam dengan kepala sekolah yang mengatakan Kepala sekolah jarang sekali melakukan supervisi kelas yang merupakan tugas kepala sekolah. Kepala sekolah cenderung menyerahkan tanggung jawab pembinaan pengajaran kepada pengawas. Kepala sekolah mempercayakan sepenuhnya proses pengajaran kepada guru, karena menganggap guru sudah berpengalaman.

Penelitian lain yang dilakukan Tiara (2015) menjelaskan: (1) pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru ekonomi, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi, (3) pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (4,361) > t_{tabel} (1,666)$. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung} (3,650) > t_{tabel} (1,666)$. Secara simultan profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. F sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$. Selain itu, dari hasil analisis regresi besar R Square adalah 0,530.

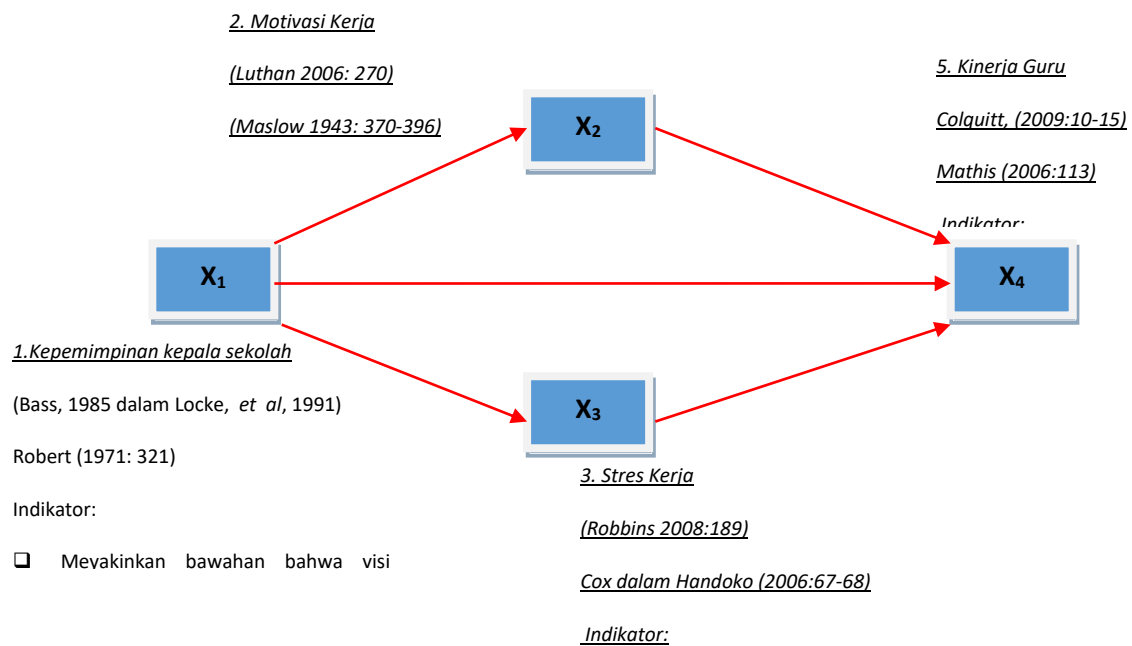
Penelitian lain yang dilakukan oleh Ni Komang Ayu Lidyawat (2015) pengaruh pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal Tahun 2013. Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Abiansemal. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 2.833$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,666$ atau signifikan = 0,006 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suhas Caryono (2010) Ada pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru dibuktikan dari koefisien regresi sebesar 42,367 dengan nilai p value = $0,000 < 0,05$ dengan besar pengaruh 62,60%. Hasil uji F diperoleh F hitung = 42,367 dan nilai p value = 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru diterima. Secara bersama-sama disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru mencapai 64.10%. Sedangkan sebanyak 35,90% dipengaruhi oleh

variabel lainnya. Jumlah tersebut memperlihatkan suatu nilai yang cukup besar. Namun kontribusinya akan lebih besar lagi bila beberapa unsur indikator yang ada pada variabel-variabel independen mendukung nilai variabel lainnya. Terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai kurang memuaskan seperti indikator mengikuti upacara di sekolah pada variabel disiplin terdapat sejumlah 19,00% responden memilih tidak pernah, 3,00% responden memilih pernah dan 27,00% responden memilih kadang-kadang mengikuti upacara. Hal ini disebabkan tempat mengajar guru yang tidak hanya disatu sekolah saja, sehingga mereka memilih upacara di sekolah tempat mereka mengajar pada jam pertama.

Penelitian lain yang dilakukan Ema (2019) mengatakan bahwa (1) kinerja guru di SMA Negeri 1 Pandaan berada pada kategori tinggi khususnya terhadap kompetensi profesionalitas hal ini membuktikan bahwasannya guru tersebut melaksanakan tugas pokoknya dengan baik sebagai layaknya seorang guru. (2) stres kerja di SMA Negeri 1 Pandaan tersebut berada pada kategori tinggi disebabkan oleh peran dan tugas dari setiap guru yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena banyaknya peran dan tugas yang harus dilakukannya, sehingga membutuhkan waktu dan tenaga ekstra dan menjadikan seorang guru tersebut merasa terbebani dan mengalami stres. (3) antara variabel stres kerja guru memiliki hubungan dan keterkaitan dengan kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengelolaan stres kerja yang baik dapat menjadikan stres tersebut berdampak positif bagi kinerja guru yakni sebagai suatu pijakan dalam meningkatkan kualitas dari kinerja guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengujian kesepuluh hipotesis, dapat digambarkan diagram jalur (*Path Diagram*) yang merupakan *fixed model* atau *model teoretik* yang menggambarkan hubungan kausalistik antar variabel penelitian yang menentukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen. Model pengembangan kinerja guru di SMA Negeri Bireuen berikut ini.



Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan stres kerja guru SMA Negeri Bireuen yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan jika menginginkan kinerja guru dapat meningkat dengan baik, maka terlebih

dahulu meningkatkan motivasi, kepemimpinan kepala sekolah dan meminimalkan stres kerja. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang relatif kecil terhadap kinerja guru SMA Negeri Bireuen.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini menandakan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula motivasi kerja guru SMA Negeri Bireuen.
2. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendah tingkat stres kerja guru SMA Negeri Bireuen.
3. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri Bireuen.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru SMA Negeri Bireuen.
5. Stres kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah stres kerja guru maka semakin tinggi kinerja guru SMA Negeri Bireuen.

Saran

1. Hendaknya pihak berkaitan, Dinas Pendidikan Provinsi Aceh memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan stres kerja, yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Dalam mengupayakan perbaikan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk diawali dari diri sendiri dalam melaksanakan kepemimpinannya agar dapat lebih memberikan wewenang kepada bawahan untuk dapat mengembangkan diri secara kreatif dalam melaksanakan tugas mereka juga tidak kalah pentingnya keteladanan kepala sekolah juga harus ditingkatkan dengan kerja nyata dan dapat menjadi panutan bagi guru dan warga sekolah.
3. Diharapkan kepada para guru untuk lebih menjadikan profesi keguruan sebagai panggilan batin dan panggilan bangsa dalam mendidik dan membina siswa menjadi lebih baik, karena dengan menumbuhkan panggilan jiwa dan bangsa motivasi kerja, dan stres kerja menjadi lebih baik.
4. Diupayakan sedapat mungkin untuk menyeimbangkan proses pembenahan faktor-faktor determinan lainnya terutama pada faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja baik faktor yang berpengaruh langsung maupun faktor tidak langsung.
5. Diharapkan dapat melakukan upaya perbaikan pada variabel motivasi kerja, terutama pada faktor tingkat presensi, dorongan untuk mencapai tujuan, keuletan, dan tanggung jawab

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah (2016) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Injct, Interdisciplinary Journal of Communication*, Vol. 1, No. 2.
- Amstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resources Management Practice* (10th ed.). London: Kogan.
- Amali Triyani (2015) pengaruh kemampuan manajerial dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tabalong. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 1, No 1, Maret 2015.
- Bogdan, Robert C & Biklen S.K (1996), *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Method*. Bustn: Allynabd Bacon inc.
- Bolam, R. (1997), *Management development for head teachers. Educational Management and Administration*, London: HMSO.
- Cahyo, I. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Tanjung Priok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Colquit, Le Piue, Wesson. (2009). *Organizational Behaviore*. New York: Mc Grow Hill.
- Colquit, Le Piue, Wesson (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commintment in the Workplace*. New York: McGraw Hill/Irwin
- Cahyowati, T. D., & Lestari, C. A. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMA Notre Dame Jakarta Barat)*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*.
- Caryono, S. (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Slta Di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo*. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*.
- Dessler Gary, (1997) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenhallindo.
- Dewi, T. A. (2015). *Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro.
- Dharma. S. (2010), *Tantangan Kepemimpinan menghadapi Abad 21. Makalah pada TOT Education For Sustainable Development, Berbasis Pendidikan Karakter Bangsa*. Bandung.
- Dimmock, C. (2000) *Designing and Leading the Future School: A Cross Cultural Perspective*, London: Falmer Press.
- Drenth,Pieter J.D., Thierty Henk, dan The Wolff Charles J. (1998), *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Wilts: Francis Group.
- Eriani, E. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Stres Guru terhadap Kinerja Guru Smk Negeri di Kota Lubuklinggau*. *Manajer Pendidikan*.

- Fred Luthans, (2006). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono. Yogyakarta: ANDI.
- Gibson, James L, John M, Ivancevich dan James H, Donnelly, Jr (1991). *Organizations: Behavior, Structur, Process*. Homewood, III: Richard D. Irwin
- Glasman. N.S. (1986). *Evaluated Based Leadership: School Administration is Contemporary Perspective*. New York: State University of New York Press
- Griffin dan Moorhead. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organsasi*. Terjemahan Diana Angelica (2013). Jakarta: Salemba Empat
- Hindaryatiningsih, Nanik. (2016) "pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja guru (Studi Kausal Pada Guru SMAN Di Kota Baubau)
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. (Terj.: Gina Gania). Jakarta: Gelora Aksara Pratama
- Lidyawati, N. K. A., Meitriana, M. A., & Tripalupi, L. E. (2015). pengaruh pengembangan profesi, iklim sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sma Negeri 1 Abiansemal Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*
- Nikmatul Fauziah, E. M. A., & Sholeh, M. (2019). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Guru di SMAN 1 Pandaan. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*
- Septiana, R, N dan Ivada. (2013) "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*
- Solichin (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu akademik lulusan pada sma rsbi di kabupaten sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan Vol 1, No. 1.*
- Nasrum, A. (2019). *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18 Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar)