

# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, STRES KERJA DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU

Melly<sup>1)</sup>

Guru SMKN I Suak Tapeh Banyuasin

## Abstract

*This study aimed to determine the effect of school leadership, the stress of work and competence of teachers on teacher performance SMK in Banyuasin. So the problem is formulated in this study is there any influence of school leadership, the stress of work and competence of teachers on teacher performance SMK in Banyuasin.*

*The data used in this study are primary data from respondents as many as 145 people Teachers SMK in Banyuasin. The analytical method used is multiple linear regression and by testing the validity and reliability of data. Test data used to determine the characteristics of the data that is test of normality and linearity test. Test models used consists of multicollinearity test and test heterokedastisitas, aided analysis tools SPSS for Windows Version 20.0 with a significant level of  $\alpha = 0.05$ .*

*The results of multiple linear regression showed principal leadership, work stress, and teacher competence jointly have a significant influence on the performance of teachers. Partially school leadership but very little effect on the performance of teachers, job stress negatively affect the performance and competence of teachers' positive and significant impact on teacher performance.*

*Keyword : leadership principal, job stress, competence, performance teacher.*

## PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. (Umam, 2010: 186). Menurut Gibson (1996: 56) tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi: (Umam, 2010: 190). Kinerja digambarkan dipengaruhi langsung oleh variabel motivasi, stres, dan selanjutnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) (Colquit, Jeffrey A, & Michael J, 2009: 5).

Kepemimpinan kepala sekolah guru juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin seharusnya dapat mengarahkan bawahannya untuk melakukan atau bertindak untuk mencapai tujuan sekolah tersebut. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal salah satunya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Para ahli pendidikan sepakat, salah satu metode kepemimpinan yang relevan diterapkan dalam konteks desentralisasi pendidikan adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengarahkan guru dan staf untuk mencapai tujuan sekolah. Organisasi sekolah

---

<sup>1)</sup> Korespondensi Penulis : mellyramadanus@ymail.com

membutuhkan pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan yang mendorong semua unsur atau elemen sekolah (guru, siswa, pegawai/staf, orangtua siswa, masyarakat sekitar dan lainnya) untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*values system*) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah tersebut bersedia untuk berpartisipasi aktif secara optimal dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Selain kepemimpinan, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Stres merupakan respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan *distres*, yakni derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat (Sopiah, 2008: 85).

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja. Apabila persyaratan dalam kompetensi dipenuhi oleh seorang karyawan, maka semakin mudah baginya mengatasi masalah-masalah yang menjadi bagian dari tugasnya. Kompetensi menggambarkan kemampuan, ketrampilan, dan sikap yang secara spesifik dikuasai karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam dunia kerja.

Fenomena yang berkembang di lapangan, masih ada guru SMK yang kinerjanya rendah, belum bersikap kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya bahkan dalam menyiapkan administrasi mereka masih banyak yang menggunakan metode '*copy-paste*' dari contoh administrasi yang datang dari pusat tanpa direvisi sesuai dengan kondisi dan situasi tempat kerja dan daerahnya. Selain itu juga teridentifikasi, terkadang guru tidak hadir dalam melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, kepemimpinan sekolah yang belum dapat mendorong kinerja guru secara maksimal. Selain itu tuntutan kerja dan tekanan lingkungan menyebabkan stress kerja. Dari sisi motivasi, kebanyakan guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi dimanfaatkan untuk kebutuhan konsumtif bukan untuk kebutuhan yang dapat meningkatkan atau membantu kinerjanya seperti komputer/notebook, pengetahuan. Kondisi ini disebabkan kemampuan guru yang masih belum sesuai dengan bidangnya.

### **Landasan Teori Kinerja Guru**

Kinerja berarti apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & John, 2006: 377). Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya ((Ambar Tehuh & Rosidah, 2003: 223). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010: 189). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2013: 7)

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014: 54).

Menurut Umam (2010 : 190) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang;
2. Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja;
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Tyson and Jackson (Supardi, 2014 : 70) dimensi atau standar kinerja yang dievaluasi dalam pelaksanaan pekerjaan meliputi volume pekerjaan, kualitas kerja, kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama seperti diungkapkan:

1. *Quantity of work*: yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru,
2. *Quality of Work*: yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
3. *Inisiatif*: berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
4. *Adaptability*: berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespons dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
5. *Cooperation*: berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009: 170). Cara/gaya/tipe/style kepemimpinan yang dikemukakan oleh para penulis manajemen disajikan tidak persis sama, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi , agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Pemimpin ideal (Umam, 2010: 286) lembaga pendidikan memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. *Capacity* meliputi kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan bicara, keterampilan, dan kemampuan nilai.
2. *Achievement* meliputi gelar keserjanaan, pengetahuan, keberhasilan, dan kesehatan jasmani.
3. *Responsibility* meliputi mandiri, berinisiatif, tekun, agresif, percaya diri dan futurik.
4. *Participation* meliputi aktif, relationship, pandai membangun teamworks dan adaktif.
5. Status meliputi kedudukan sosial ekonomi dan popularitas.
6. *Situation* meliputi mental yang baik, status, skill, energik, fleksibel dan *goal oriented*(Hikmat, 2011: 261).

### **Stres Kerja**

Stres yang sering dikeluhkan merupakan suatu perasaan ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara,

2009: 179). Banyak hal dapat mendorong munculnya stres. Boleh jadi semua persoalan hidup atau berbagai peristiwa yang terjadi, antara lain: perubahan yang drastis, tuntutan yang terlalu besar, rangsangan yang tidak memadai, sikap orang lain yang tidak sesuai dengan harapan, situasi dan keadaan seseorang, rasa takut dan khawatir yang berlebihan atau kemampuan berkomunikasi yang minim (Pedak, 2008: 50).

Menurut 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. Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Definisi stres dengan menggunakan definisi respon adalah suatu respon adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2007: 295). Tiga kelompok faktor yang menjadi sumber stres, yaitu:

1. Faktor lingkungan, selain memengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga memengaruhi tingkat stres para karyawan dan organisasi, perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Faktor organisasi, banyak faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres, tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa di antaranya, hal ini dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan antarpribadi.
3. Faktor pribadi, faktor-faktor pribadi terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Sumber-sumber ini akan menjadi stres aktual bergantung pada perbedaan individual seperti pengalaman kerja dan kepribadian. Ketika stres dialami oleh seorang individu, gejala-gejalanya dapat muncul ke permukaan sebagai akibat fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbin & Judge, 2008: 370).

Adapun dampak stres bisa dilihat dari tiga aspek, yaitu: fisik, psikis, dan perilaku. Oleh karena itu tiga strategi stress, yaitu: memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi (Mangkunegara, 2009: 181). Agama tidak memandang stres sebagai sesuatu yang negatif. Bahkan Islam memandangnya sebagai sesuatu yang diperlukan demi perkembangan manusia. Dengan stres inilah kita dinilai apakah kita termasuk orang yang bersabar atau tidak. Sabar adalah tanda keimanan sehingga dapat dikatakan bahwa stres adalah semacam alat uji tentang keimanan kita kepada Allah SWT.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja (Danim, 2008: 171).

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. (McClelland dalam Rivai & Sagala, 2011: 229) mendefinisikan

kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan (Rivai & Sagala, 2011: 302).

Dalam lembaga pendidikan, guru menjalankan multifungsi yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih. Dalam kerangka pelaksanaan tugas-tugas kesehariannya, terutama sebagai pelatih, guru harus memiliki dan memenuhi standar kompetensi. Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan dikembangkan oleh Direktorat Profesi Pendidik, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga, Departemen Pendidikan Nasional (2006) dikutip sebagai berikut (Danim, 2008: 175):

1. Kompetensi kepribadian guru merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
2. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi inti mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
3. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. .

### **Penelitian Sebelumnya**

Priyanti (2013) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru dalam Implementasi KTSP pada SMK Swasta di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan: a) kepribadian berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dan pengaruh tidak langsung dari variabel lain b) kepribadian berpengaruh terhadap kemampuan tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung dari variabel lain, c) kepribadian berpengaruh terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung dari variabel lain sangat kecil, d) stres kerja berpengaruh terhadap motivasi berprestasi e) stres kerja berpengaruh terhadap kemampuan tidak ada pengaruh tidak langsung dari variabel lain, f) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja g) motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja g) kemampuan berpengaruh terhadap motivasi berprestasi dan tidak ada pengaruh tidak langsung dari variabel lain, (9) kemampuan berpengaruh terhadap kinerja.

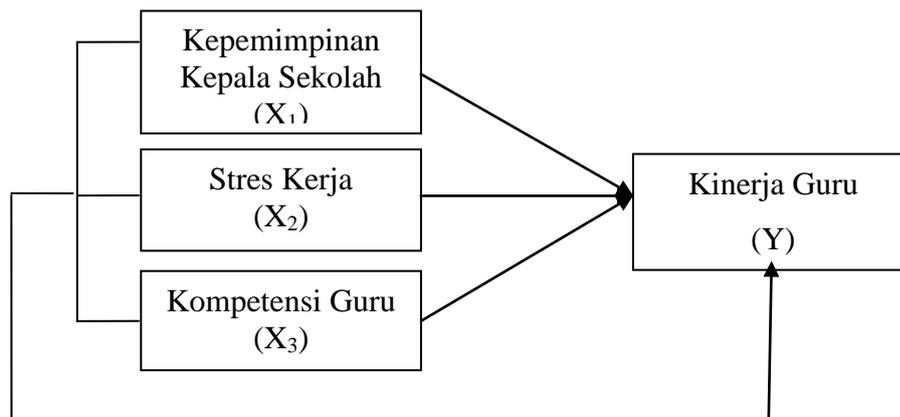
Selanjutnya Sumarno (2009) mengkaji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif non eksperimen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 58,8028, profesionalisme guru dalam kategori profesional 58,0915, kinerja guru masuk dalam kategori baik dengan rata-rata 61,4155. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh bersama-sama dan parsial secara positif dan

signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Paguyangan

Putranto (2013) juga mengkaji Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa. Hasil penelitian menunjukkan persentase sebesar 30.60% responden mendefinisikan stres kerja adalah kejenuhan kerja. Sebesar 33.61% responden menganggap faktor utama penyebab stres adalah karena beban pekerjaan. Sebesar 50,19% responden menjawab *coping stres* yang dilakukan adalah dengan melakukan kegiatan positif. Sebesar 55.44% responden menjawab gangguan kondisi tubuh sebagai dampak yang timbul akibat stres kerja.

Karya dan Yudana (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui: (1) untuk mengetahui besarnya kontribusi kompetensi guru terhadap kinerja guru, (2) untuk mengetahui besarnya kontribusi sikap profesi guru terhadap kinerja guru, (3) untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru, dan (4) untuk mengetahui besarnya kontribusi secara bersama-sama kompetensi guru, sikap profesi guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAN 1 Sukawati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi antara kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 36,1%, (2) terdapat kontribusi antara sikap profesi guru terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 37,8%, (3) terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 39,3%, dan (4) terdapat kontribusi positif antara kompetensi guru, sikap profesi guru, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMAN 1 Sukawati, dengan kontribusi sebesar 60,6%.

Berdasarkan berbagai kajian diatas, ditampilkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar1.  
Kerangka Pemikiran

### Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian empiris dan landasan teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif (Siregar, 2013: 7). Adapun operasionalisasi variabelnya adalah :

1. Kinerja guru (Y), yaitu apa yang dikerjakan guru dan bagaimana mengerjakannya. Indikator yang digunakan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kemampuan beradaptasi, dan kerjasama.
2. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), yaitu cara seorang pemimpin (kepala sekolah) mempengaruhi perilaku guru, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan adalah *capacity, achievement, responsibility, participation, status, dan situation*.
3. Stres Kerja ( $X_2$ ), yaitu keadaan yang bersifat internal yang dapat disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Indikator yang digunakan adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor pribadi.
4. Kompetensi guru ( $X_3$ ), yaitu kemampuan spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang guru serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja. Indikator yang digunakan adalah kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Populasi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2014 :119).adalah semua guru PNS dan guru tidak tetap yang mengajar di SMK Negeri Kabupaten Banyuwasin berjumlah 227 orang guru dengan jumlah sampel 145 orang guru yang diambil berdasarkan *area cluster sampling* (Sugiyono, 2014:122).Data yang digunakan adalah *Cross Section* (Siregar, 2013: 16) yang bersumber dari responden. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner tertutup. Hasil perolehan data telah diuji dan lolos dalam uji validitas karena semua item memiliki nilai  $r_{hitung} \leq t_{tabel}$  *product moment*. Data juga lolos dalam uji reliabilitas karena semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu kepemimpinan (0,934), stres kerja (0,870), kompetensi (0,956), dan kinerja guru (0,888).Selanjutnya teknik analisis yang diperlukan adalah regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Variabel Kinerja Guru

Secara umum responden menyatakan persetujuan terhadap indikator-indikator yang digunakan. Meskipun demikian dimensi inisiatif dan *adaptability* perlu dicermati karena indikatornya memiliki jawaban netral relatif tinggi.

#### b. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara umum responden menyatakan persetujuan terhadap indikator-indikator yang digunakan. Meskipun demikian semua dimensi (kecuali dimensi *achievement*) perlu dicermati karena indikatornya memiliki jawaban netral relatif berkisar 13% - 26%.

#### a. Variabel Stres Kerja

Terhadap variabel stress kerja jawaban responden justru lebih banyak yang menyatakan ketidak setujuannya. Nilai netral juga relatif tinggi terutama pada faktor lingkungan dan faktor organisasi.

#### d. Variabel Kompetensi Guru

Secara umum responden menyatakan persetujuan terhadap indikator-indikator yang digunakan. Jawaban netral juga relatif tinggi dan merata pada semua dimensi yang digunakan.

Selanjutnya dilakukan uji normalitas data (Priyatno, 2008: 28) dan linieritas antar variabel, kemudian dilakukan analisis regresi berganda. Hasil analisis regresi berganda telah lolos dalam uji asumsi klasik (Priyatno, 2008). Oleh karena itu dapat dilanjutkan dengan uji regresi dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,003	3	3,668	50,139	,000 <sup>b</sup>
	Residual	10,314	141	,073		
	Total	21,317	144			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Guru, Stres Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai signifikan F  $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ), dan kompetensi guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,770	,274		6,464	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,015	,042	,023	,350	,727
	Stres Kerja	-,024	,036	-,043	-,670	,504
	Kompetensi Guru	,570	,053	,695	10,823	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0, tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda terhadap kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai signifikansi  $0,727 > \text{sig } \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya kepemimpinan kepala sekolah tidak

mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Variabel stres kerja dengan nilai signifikansi  $0,504 > \text{sig } \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya stres kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Variabel kompetensi guru diperoleh nilai signifikan  $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya kompetensi guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Sesuai tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah, dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan, dalam hal ini berarti hampir rata-rata di semua sekolah yang diteliti kepala sekolahnya memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan mampu berkomunikasi dengan guru-guru yang ada di sekolahnya. Kepala sekolah memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugasnya, serta sehat jasmani dan rohani. Kepala sekolah mandiri, berinisiatif dan tekun dalam mengembangkan sekolahnya. Kepala sekolah energik dalam melaksanakan tugasnya, bersikap fleksibel dalam mengatasi masalah dan mempunyai tujuan yang jelas mengenai masa depan sekolah yang dipimpinnya.

Hasil ini melemahkan penelitian Penelitian yang dilakukan Sumarno (2009). Mencermati pendidikan sebagai sebuah sistem maka kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam hal *headmaster* dan top manajemen dalam mengelola sekolah dan memberdayakan guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan guru, kinerja guru akan meningkat. Kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin tidak ada pengaruh nyata terhadap kinerja guru, hal ini dapat dipengaruhi faktor-faktor yang terkait dengan faktor usia, masa kerja, status kepegawaian, mengingat status kepegawaian guru dominan sebagai guru tidak tetap. Guru mempunyai pemikiran bahwa siapapun kepala sekolah tersebut maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula.

### b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Sesuai tanggapan responden terhadap variabel stres kerja, dapat diambil gambaran bahwa tanggapan responden menyatakan ketidaksetujuan bahkan sangat tidak setuju hampir di semua indikator. Hal ini berarti dilihat dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi guru tidak begitu mengalami hal-hal yang bisa menyebabkan stres kerja yang pada akhirnya berakibat pada menurunkan kinerja guru.

Hal diatas berdampak pada deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja guru, bahwa tanggapan responden menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan untuk mencapai target pengajaran sesuai waktu yang ditentukan, guru melakukan pekerjaan dengan teliti dan tanggung jawab yang tinggi dan guru senantiasa tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Hasil ini juga melemahkan penelitian Priyanti(2012) dan Putranto (2013). Kondisi stres kerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin tidak ada pengaruh nyata terhadap kinerja guru, hal ini dapat dipengaruhi faktor-faktor yang terkait dengan faktor usia, masa kerja, status kepegawaian, mengingat status kepegawaian guru dominan sebagai guru tidak tetap dan usia masih tergolong muda. Guru mempunyai pemikiran bahwa dalam kondisi apapun maka mereka harus tetap melaksanakan tugas dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula.

### **c. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Tanggapan responden terhadap kompetensi guru menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa guru memahami peserta didik berdasarkan perkembangan kognitif dan kepribadiannya, guru menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik dan kompetensi yang ingin dicapai/materi ajar, guru melaksanakan pembelajaran yang kondusif, guru melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa, guru memanfaatkan hasil evaluasi pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum, guru memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan potensi akademik dan non akademik, guru merasa bangga sebagai pendidik, guru bertindak sesuai dengan norma dan berperilaku yang dapat diteladani peserta didiknya.

Guru senantiasa memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, guru mampu menjelaskan topik pokok secara mendalam, serta pengembangan materi ajar yang ada, guru mengikuti pelatihan dan pengembangan diri untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan melakukan penelitian untuk, guru mampu berkomunikasi/bergaul secara efektif dengan atasan, peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar

Hal ini berdampak pada deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja guru bahwa tanggapan responden menyatakan setuju dapat dilihat pada hampir semua pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan untuk mencapai target pengajaran sesuai waktu yang ditentukan, guru melakukan pekerjaan dengan teliti dan tanggung jawab yang tinggi, guru menyusun rancangan pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran, guru mengikuti seminar, pelatihan, MGMP untuk meningkatkan kompetensinya, guru menggunakan alat/media dalam kegiatan pembelajarannya, guru senantiasa tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, guru bersikap kooperatif terhadap pimpinan, guru saling bekerjasama atau bertukar pikiran dengan sesama guru lainnya jika menghadapi masalah dalam mengajar dan berbagi

pengalaman dalam mengajar, guru melaksanakan peraturan tata tertib sekolah dengan penuh kesadaran.

Hasil ini sejalan dengan hasil Karya dan Yudana (2013). Pada dasarnya kompetensi guru menekankan pada kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi sosial yang dimiliki oleh guru. Kompetensi pedagogik berkenaan dengan pemahaman peserta didik, kompetensi kepribadian menekankan pada personal yang mencerminkan kepribadian yang menjadi teladan bagi peserta didik, kompetensi profesional menjelaskan penguasaan secara profesional ilmu yang diampu oleh guru itu dalam proses pembelajaran, dan kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif.

## **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan hasil penelitian ini ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

### **2. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diharapkan Kepala sekolah sebagai figur sentral di sekolah yang dipimpinnya harus senantiasa mengupayakan dan memberdayakan guru secara terus menerus agar kinerja guru tetap baik, dan guru semangat dalam melaksanakan tugas, mengingat kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kualitas pendidikan. Disarankan pula kepada kepala sekolah untuk melakukan penilaian yang lebih objektif terhadap kinerja guru agar dapat dijadikan acuan dalam proses pembinaan kompetensi guru secara berkesinambungan.

Bagi guru diharapkan dapat memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi, karena dengan mengenali penyebab stres kerja yang dialami maka guru akan dapat mengatasi lebih dini, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang lebih baik. Salah satu upaya untuk mengurangi stres juga dapat dilakukan dengan melakukan liburan dengan sesama guru, siswa maupun bersama keluarga. Upaya lain yang dapat dilakukan dengan lebih membuka diri terhadap kritik dan saran yang diterima, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, nyaman, sehingga dapat menunjang tercapainya kinerja yang baik dan mampu menjadi panutan bagi siswa dan masyarakat sekitarnya. Agama tidak memandang stres sebagai sesuatu yang negatif. Bahkan Islam memandangnya sebagai sesuatu yang diperlukan demi perkembangan manusia. Dengan stres inilah kita dinilai apakah kita termasuk orang yang bersabar atau tidak. Sabar adalah tanda keimanan sehingga dapat dikatakan bahwa stres adalah semacam alat uji tentang keimanan kita kepada Allah SWT.

Disarankan kepada para pengambil kebijakan di bidang pendidikan khususnya kepala dinas pendidikan di kabupaten Banyuasin, untuk terus meningkatkan kompetensi guru melalui program peningkatan kualifikasi pendidikan guru, program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata

Pelajaran), simposium guru, berbagai pendidikan dan pelatihan, serta mendorong peningkatan kompetensi guru secara pribadi.

Bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, selain kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru. Diharapkan melalui penelitian-penelitian yang dilakukan, dapat mengungkap lebih banyak hal tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga kinerja guru ke depan dapat lebih ditingkatkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh, S., & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.
- Colquitt, J. A., Jeffery A., L., & Michael J., W. 2009. *Organizational Behaviour : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Danim, S. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung, Indonesia: CV. Pustaka Setia.
- Gibson, , James. L, John M Ivancevich, James H Donnelly. 1995. Alih Bahasa Nunuk Adiarni. 1996. *Organisasi, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Organizational Behavior and Management)* (Seventh ed.). (W. Hardani, B. A. Yoso, Eds., & G. Gania, Trans.) 2005, Indonesia: Erlangga.
- Karya, I., Suhandana, I., & Yudana, M. 2013. *Kontribusi Kompetensi Guru, Sikap Profesi Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sukawati*. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, (Vol. 4). Diunduh dari [http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal\\_ap/article/viewFile/649/434](http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php/jurnal_ap/article/viewFile/649/434).
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & John, H. J. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sepuluh ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Pedak, M. 2008. *Metode Supernol Menaklukkan Stres*. Jakarta, Indonesia: Hikmah (PT.Mizan Publika).
- Priyanti, Rivolan. 2013. *Pengaruh Kepribadian, Stres Kerja, Kemampuan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru dalam Implementasi KTSP*

pada SMK Swasta di Kota Medan. *Pelangi Pendidikan*. (Vol. 20). Diunduh dari <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/pelangi/article/view/1146/910>.

Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.

Putranto, C. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja : Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa*. *Journal of Social and Industrial Psychology*. (Vol. 2). Diunduh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/download/2590/2380>.

Rivai, V., & Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (4 ed.). Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

Siregar, S. 2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (1 ed.). Jakarta, Indonesia: Kencana Prenada Media Group.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. (S. Suyantoro, Ed.) Yogyakarta, Indonesia: Andi.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.) Bandung, Indonesia: Alfabeta.

Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes (Tesis master, Universitas Negeri Semarang, Indonesia)*. Indonesia: Diunduh dari <https://www.academia.edu/7661009/>.

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta, Indonesia: PT. RajaGrafindo Persada.

Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: CV. Pustaka Setia.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Indonesia: PT.RajaGrafindo Persada.