

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

(STUDI KASUS GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN BANYUASIN)

Melly

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang, Indonesia
Email : mellyramadanus@gmail.com

Abstrak-Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Jadi permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.

Desain/Metodologi/Pendekatan: Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban responden sebanyak 145 orang Guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian validitas dan reliabilitas data. Uji data yang digunakan untuk mengetahui karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji model yang digunakan terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, dibantu alat analisis SPSS for Windows Ver 20.0 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$.

Hasil temuan: Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tapi sangat kecil terhadap kinerja guru, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi: Penelitian ini memberikan hasil yang tidak jauh berbeda dari penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru merupakan faktor pendukung peningkatan kinerja guru.

Kata kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja, Kompetensi, Kinerja Guru.*

I. PENDAHULUAN

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain. Guru

sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri, hal ini tentu tidak terlepas dengan kinerja guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan.

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, p. 186). Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. (Supardi, 2014, p. 19). Menurut Gibson yang dikutip Umam ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: a. faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; b. faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; c. faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*). (Umam, 2010, p. 190). Model yang pertama dalam menilai kinerja menggambarkan bahwa kinerja (*performance*) akan dipengaruhi langsung oleh variabel motivasi, stres, dan selanjutnya secara tidak langsung dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) (Colquitt, Jeffery A., & Michael J., 2009, p. 5).

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bab VI pasal 28 ayat 3 dinyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan Anak usia dini harus memiliki empat kompetensi meliputi: a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya; b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia; c. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan

membimbing peserta didik agar setelah menempuh proses pembelajaran tertentu, ia dapat memenuhi standar kompetensi yang diharapkan; d.Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Dengan begitu banyaknya tanggung jawab dan tuntutan seorang guru, profesi guru menjadi salah satu profesi yang rentan terhadap stres.

Stres yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan pada diri guru. Sementara, sebagian besar guru belum memiliki pengetahuan yang memadai tentang pentingnya mengelola dan mengendalikan stres yang terjadi pada dirinya. Selama ini mereka menganggap permasalahan yang terjadi akan terselesaikan dengan sendirinya serta mencoba menghindari penyebab stres yang mereka alami, dan pada beberapa guru diketahui bahwa seringkali melampiasikan pada siswa ketika sedang mengalami masalah. Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. 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, p. 85)

Selain stres kerja, kepemimpinan kepala sekolah guru juga merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja seorang guru, sebab 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. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009, p. 170). Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci, karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyalaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan

pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Terkait dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, 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. Yakni, suatu cara yang memungkinkan semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal. Organisasi sekolah 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.

Fenomena yang berkembang di lapangan masih banyak 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 bahwa terkadang guru sering absen dalam melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, lingkungan kerja yang belum cukup memadai, kepuasan kerja yang dirasakan guru belum cukup, motivasi berprestasi guru yang masih rendah dimana kebanyakan guru yang sudah menerima tunjangan sertifikasi dimanfaatkan untuk kebutuhan konsumtif bukan untuk kebutuhan yang dapat meningkatkan atau membantu kinerjanya seperti komputer/notebook, pengetahuan dan kemampuan guru yang masih belum sesuai dengan bidangnya, sehingga akan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya, serta komunikasi guru yang belum terjalin dengan baik, kondisi guru stres, kepemimpinan kepala sekolah, usaha guru yang belum maksimal dalam kinerja, dan masih banyak lagi yang menyebabkan kinerja guru masih belum memenuhi harapan baik bagi SMK sendiri maupun masyarakat pada umumnya.

Guru merupakan profesi yang berperan besar dan mempunyai kedudukan sangat penting serta strategis dalam dunia pendidikan, dengan demikian, bisa dikatakan bahwa seorang guru memikul tanggung jawab moral dan kewajiban yang besar, sebab profesi guru lebih menuntut untuk mencetak sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Selain itu Peranan guru dalam kegiatan pembelajaran amat dominan, oleh karena itu guru hendaknya mampu mengembangkan

diri seiring dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Guru dituntut untuk dapat bekerja lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan KTSP, guru tidak bisa melakukan tugasnya seperti dulu dengan ceramah, tanya jawab, apalagi saat ini guru akan menghadapi penerapan Kurikulum 2013 yang rencananya akan dilakukan serentak pada tahun 2018, namun dari informasi terbaru justru Kurikulum 2013 ini akan dihentikan penggunaannya pada awal tahun 2016, dimana seorang guru lebih dituntut untuk dapat menerapkan variasi metode pembelajaran, kreatif membuat media pembelajaran, dan inovasi dalam mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi, terutama guru SMK yang harus menyiapkan lulusan menjadi SDM yang siap pakai, siap untuk bekerja, berwiraswasta maupun siap jika ingin melanjutkan jenjang sekolah yang lebih tinggi, hal ini menuntut sekolah dapat kompetitif untuk menciptakan keunggulan bagi lulusannya terutama persaingannya di era global.

Berdasarkan dari fenomena yang terjadi maka penulis merumuskan masalah yaitu: Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin?. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka secara spesifik penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat untuk instansi terkait untuk membuat kebijakan yang relevan bagi peningkatan kinerja guru dan bagi kepala sekolah bermanfaat sebagai informasi empiris tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013, p. 7). Berdasarkan hubungannya penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kompetensi Guru (X_3), dengan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

Pendekatan penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif. Metode angket/*questionnaire* dipergunakan untuk memperoleh data tentang variabel-variabel yang diteliti baik variabel bebas maupun variabel terikat dengan jalan memberikan serangkaian pertanyaan/pernyataan melalui angket kepada responden, semua data berbentuk data interval. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran angket untuk memperoleh data primer dan juga menggunakan data sekunder berupa

data guru yang diperoleh dari pihak sekolah maupun dari Dinas Pendidikan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 145 guru dari total populasinya sebanyak 227 orang guru dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan *probability sampling* dengan tipe *area cluster sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner oleh karena itu perlu dilakukan pengujian berupa uji validitas dan reliabilitas data.

Kategori skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala interval. Cara analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan korelasi parsial dan regresi linier berganda. Sebelum melakukan uji korelasi parsial dan regresi linier berganda, dilakukan uji prasyarat analisis berupa: uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji prasyarat analisis, menunjukkan : (1) data pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), stres kerja (X_2), kompetensi guru (X_3) tidak terdistribusi normal, hanya variabel kinerja guru (Y) yang terdistribusi normal; (2) terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat; (3) antara sesama variabel bebas tidak terjadi *multikolinieritas*; (4) data dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu: Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS for windows versi 20.00. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel I

Berdasarkan tabel I hasil uji regresi linear berganda dapat dianalisis sebagai berikut:

a. Tabel *correlations* dapat dianalisis

Korelasi secara parsial

- 1) Korelasi parsial antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh nilai sebesar $r = 0,277$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang lemah positif antara (X_1) dan (Y). Maksud lemah positif di sini, terjadi hubungan yang searah antara (X_1) dan (Y). Bila nilai kepemimpinan kepala sekolah (X_1) naik, maka nilai kinerja guru tidak naik secara signifikan.
- 2) Korelasi parsial antara variabel stres kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh nilai sebesar $r = -0,275$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang lemah negatif antara (X_2) dan (Y). Maksud lemah negatif di sini, terjadi hubungan yang berlawanan arah antara (X_2) dan (Y). Bila nilai stres kerja (X_2) naik, maka nilai kinerja guru tidak turun secara signifikan begitu pula sebaliknya.
- 3) Korelasi parsial antara variabel stress kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh nilai sebesar $r = -0,717$. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat

positif antara (X_3) dan (Y). Maksud kuat positif di sini, terjadi hubungan yang searah antara (X_3) dan (Y). Bila nilai kompetensi guru (X_3) naik, maka nilai kinerja guru akan naik secara signifikan.

b. Tabel variabel *entered/removed* dapat dianalisis

Tabel ini hanya menunjukkan variabel yang dimasukkan yaitu kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru tidak ada yang dikeluarkan. Hal ini disebabkan metode yang digunakan *singlestep (enter)* hanya satu proses dalam pemrosesan data.

c. Tabel *summary model* dapat dianalisis

Korelasi R yang secara simultan (bersama-sama) antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru diperoleh nilai sebesar $r = 0,718$. Kontribusi yang diberikan oleh ketiga variabel bebas terhadap variabel (Y) adalah $(0,781)^2 \times 100\% = 51,6\%$.

d. Tabel *anova* dapat dianalisis

Berdasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Nilai F_{hitung} dari tabel anova sebesar $= 50,139 > F_{tabel} 2,67$, sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan nilai probabilitas. Jika probabilitas (sig) $> \alpha$, maka H_0 diterima. Jika probabilitas (sig) $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Dari tabel anova nilai $sig 0,00 < sig \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga keputusannya Model regresi linier berganda dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja guru yang dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, serta kompetensi guru. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai F hitung $50,139 > 2,67$, dengan level signifikan $0,000 < sig \alpha 0,05$ 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).

e. Tabel *coefficients (a)* dapat dianalisis

Dari tabel *coefficients (a)* menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru adalah: $Y = 1,770 + 0,015X_1 - 0,024X_2 + 0,570X_3 + e$

Dari persamaan diatas dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Kinerja guru jika tanpa adanya kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru hanya 1,770.
- 2) Koefisien regresi berganda sebesar 0,015, -0,024, dan 0,570 mengindikasikan besaran tambahan tingkat kinerja guru. Setiap pertambahan jawaban responden untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, stres kerja, dan kompetensi guru.

Tabel I
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Correlations

	Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Stres Kerja	Kompetensi Guru
--	--------------	-----------------------------	-------------	-----------------

Pearson Correlation	Kinerja Guru	1,000		,277	-,275	,717
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,277	1,000		-,338	,346
	Stres Kerja	-,275	-,338	1,000		-,323
	Kompetensi Guru	,717	,346	-,323	1,000	
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	,000	,000		,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,000	.	,000		,000
	Stres Kerja	,000	,000	.		,000
	Kompetensi Guru	,000	,000	,000		.
N	Kinerja Guru	145	145	145	145	145
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	145	145	145	145	145
	Stres Kerja	145	145	145	145	145
	Kompetensi Guru	145	145	145	145	145

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,718 ^a	,516	,506	,27046	,516	50,139	3	141	,000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Guru, Stres Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

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 Banyuwangi.

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 Banyuwangi untuk terus meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai pendidikan dan pelatihan, dan juga kepada guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan komitmen sebagai guru demi peningkatan kualitas pendidikan. Guru harus memiliki inisiatif yang tinggi dan senantiasa melakukan inovasi dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

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

- (1) Ambar Teguh, S., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Graha Ilmu.
- (2) Colquitt, J. A., Jeffery A., L., & Michael J., W. (2009). *Organizational Behaviour : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- (3) Danim, S. (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung, Indonesia: CV. Pustaka Setia.
- (4) Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen SDM*. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia Widiasarana.
- (5) Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- (6) Hikmat. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- (7) Husein, U. (2005). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta, Indonesia: Grasindo.
- (8) 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.
- (9) 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.
- (10) Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- (11) Mathis, R. L., & John, H. J. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sepuluh ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- (12) Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta, Indonesia: Penerbit Erlangga.
- (13) Pedak, M. (2008). *Metode Supernal Menaklukkan Stres*. Jakarta, Indonesia: Hikmah (PT.Mizan Publikasi).
- (14) Priyanti, R. (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>.
- (15) Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis dan Uji Statistik*. Jakarta, Indonesia: Gramedia Pustaka Utama.
- (16) Putranto, C. (2013). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja : Studi Indigenus 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>.
- (17) Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (4 ed.). Jakarta, Indonesia: PT. Raja Grafindo Persada.
- (18) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- (19) Safaria, T., & Saputra, N. E. (2009). *Manajemen Emosi*. Jakarta, Indonesia: PT. Bumi Aksara.
- (20) Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS* (1 ed.). Jakarta, Indonesia: Kencana Prenada Media Group.
- (21) Sobirin, A. (2012). *Perilaku Organisasi* (Kesatu ed.). Tangerang-Banten, Indonesia: Universitas Terbuka Kemendikbud.
- (22) Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. (S. Suyantoro, Ed.) Yogyakarta, Indonesia: Andi.
- (23) Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Sutopo, Ed.) Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- (24) 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/>.
- (25) Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta, Indonesia: PT. RajaGrafindo Persada.
- (26) Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: CV. Pustaka Setia.
- (27) Wardoyo, C. (2012). *Penggunaan Embedded Correlational Mixed Methods Approach Model untuk Pengukuran Kompetensi, Kepribadian, dan Kinerja*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, (Vol. 10). Diunduh dari <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/422>.
- (28) Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Indonesia: PT. RajaGrafindo Persada.

