

PENGARUH KEPEMIMPINAN PEMBELAJARAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP

Sucipno (SMA Negeri 1 Ulok Kupai)

e-mail: sucipno_pascasarjanaunib@yahoo.co.id

Rambat Nur Sasongko (Prodi MAP FKIP Unib)

Zakaria (Prodi MAP FKIP Unib)

Abstract: The general purpose of this research was to analyze the effect of principal instructional leadership and job satisfaction toward teacher job performance at Junior High School in Ulok Kupai District Bengkulu Utara Regency. The method of the research used survey. The result showed (1) the principal instructional leadership gave effect which significance toward teacher job performance at Junior High School in Ulok Kupai District Bengkulu Utara Regency. (2) the job satisfaction gave sinificance effect toward teacher job performance at Junior High School in Ulok Kupai District Bengkulu Utara Regency (3) the principal instructional leadership and job satisfaction gave significance effect toward teacher job performance at Junior High School in Ulok Kupai District Bengkulu Utara Regency.

Keyword: principal, instructional leadership, job satisfaction, job performance

Abstrak: Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kepala sekolah, kepemimpinan pembelajaran, kepuasan kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Kinerja guru sangat menentukan kualitas peserta didik, baik kinerja guru maka akan baik pulalah kualitas peserta didiknya, begitu juga sebaliknya, buruk kualitas guru maka buruk pulalah kualitas peserta didiknya. Sebagaimana Nasution (1987:9) mengatakan bahwa guru berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan peserta didik, karena guru mempunyai tugas sebagai pelaksana langsung dalam proses pendidikan yang tidak tergantikan dengan media secanggih apapun.

Pernyataan tersebut dapat memberikan gambaran kepada kita semua bahwa begitu pentingnya peran seorang guru, meskipun saat ini kita telah hidup di zaman yang modern, zaman dimana teknologi merupakan hal yang biasa kita temui bahkan kita gunakan dalam kegiatan sehari-hari, bahkan dunia pendidikan saat inipun sedang giat-giatnya dalam mengembangkan teknologi untuk diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah,

namun peran seorang guru tetap tidak tergantikan.

Kinerja guru merupakan suatu gambaran bagaimana seorang guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh B. Uno (2008:86) bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesionalnya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang terefleksi pada cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran tidaklah semudah yang dibayangkan, mengingat bahwa dalam menjalankan tugasnya sehari-hari seorang guru tentunya bisa saja mendapat masalah, baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar diri guru itu sendiri.

Menjadi guru tidaklah mudah, apalagi menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik sudah pasti akan lebih sulit. Guru selaku pendidik selalu dituntut untuk harus tampil

sempurna dalam setiap proses pembelajaran. Disamping itu juga guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Bila melihat kondisi guru saat ini, masih terdapat masalah-masalah klasik yang berkaitan dengan kinerja guru. Hal ini terlihat dari adanya sebagian guru yang beranggapan bahwa mengajar hanya sekedar memenuhi kewajiban dan tugas sehari-hari, tanpa memahami makna profesinya sebagai guru, kurangnya menjalin komunikasi yang baik dengan warga sekolah, baik dengan kepala sekolah, sesama guru, atau siswa bahkan orang tua siswa. Disamping itu rendahnya kinerja guru saat ini juga terlihat dengan indikasi masih banyaknya guru yang mengajar tanpa administrasi yang lengkap seperti silabus dan RPP, masih ada guru yang sering datang terlambat, masih ada guru yang hanya duduk manis didepan siswa sementara siswa disuruh mencatat hingga jam pelajaran berakhir, masih ada guru selalu menuntut haknya sedangkan kewajibannya sering dilalaikan, malas mengoreksi tugas siswa dan kurangnya inisiatif untuk berinovasi dalam pelaksanaan pembelajaran, sehingga kinerja guru hanya sebatas rutinitas semata tanpa adanya inovasi dan kreasi. Kondisi ini diperparah dengan masih banyaknya guru yang gaptek alias gagap teknologi, tampak sekali bahwa kebanyakan guru kurang mengikuti perkembangan zaman. Kinerja guru seperti ini sangat jelas tidak sesuai dengan tuntutan zaman, dimana saat ini guru dituntut untuk lebih meningkatkan kinerjanya yang tercakup dalam empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dengan adanya kinerja guru yang baik maka akan tercipta kualitas pembelajaran yang baik pula.

Berkenaan dengan kinerja guru tentu tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Syadam (1996:486) ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yaitu tingkat kependidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan, dan motivasi kerja guru itu sendiri. Sedangkan menurut Mulyasa (2007: 227) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh

faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan dan perhatian dari kepala sekolah.

Kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah harus mampu menggerakkan guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru di sekolah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Abinuddin Bin Mat Din dalam Zakaria (2014:6) bahwa kualitas kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk menjamin kualitas dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan pembelajaran. Menurut Lunenburg & Irby (2006:14) Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada 5 aspek dalam penyelenggaraan sekolah, yaitu : (1) fokus pada pembelajaran, (2) membangun kerjasama, (3) analisa hasil pencapaian siswa, (4) pengembangan guru, dan (5) penyesuaian kurikulum, pengajaran, dan penilaian.

Kepemimpinan pembelajaran mencakup perilaku-perilaku kepala sekolah dalam merumuskan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah, memantau, mendampingi, dan memberikan umpan balik dalam pembelajaran, membangun iklim akademik, dan memfasilitasi terjadinya komunikasi antar warga sekolah.

Kepemimpinan pembelajaran dapat terjadi secara langsung (*direct instructional leadership*) ataupun tidak langsung (*indirect instructional leadership*) (Kleine-Kracht dalam Sulistyorini, 1993:12). Kepemimpinan secara langsung terjadi ketika kepala sekolah bekerja dengan para guru dan staf lainnya untuk mengembangkan proses belajar mengajar. Sedangkan kepemimpinan pembelajaran secara tidak langsung terjadi ketika kepala sekolah memberikan kemudahan dan mendorong para guru dan staf untuk mengembangkan diri, melakukan pengambilan keputusan secara bersama-sama, dan mengubah

tata nilai serta visi sekolah yang mengarah kepada peningkatan kualitas pembelajaran.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterebelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa selain kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja guru itu sendiri. Kepuasan kerja seseorang erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan. seseorang bekerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Kaitannya dengan kepuasan kerja guru sangat erat dengan kinerja guru itu sendiri.

Hal ini senada dengan pendapat Imron (1995:209) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru maka semakin rendah pula unjuk kerjanya. Kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas dan berhak baginya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan sekolahnya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat guru berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Berkenaan dengan pekerjaan sebagai seorang guru, De Roche dalam Imron (1995:

214) mengemukakan sumber-sumber kepuasan kerja guru adalah keterlibatan guru dalam membuat keputusan sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personil yang terjadi dalam lingkungan kerja dan otoritas yang diterima guru. Sedangkan Holdaway dalam Imron (1995:214) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah pengakuan dan status, keadaan siswa, sumber-sumber yang tersedia, kebebasan mengelola pengajaran, keterlibatan dengan administrator, beban kerja dan keuntungan lainnya.

Seorang guru sangat mengharapkan adanya pengakuan terhadap keberadaan dirinya pribadi sebagai insan pendidikan dan diberi peluang untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, guru mengharapkan agar memperoleh kesempatan dalam mewujudkan kinerja pribadi dan profesionalnya melalui pemberdayaan diri secara kreatif.

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas tampak jelas bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun bagaimana realitanya di lapangan?. Sebagaimana yang telah kita ketahui bersama bahwa permasalahan tentang rendahnya kinerja guru hampir terjadi diseluruh daerah di Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya mutu lulusan yang kurang mampu bersaing setelah menyelesaikan pendidikannya.

Tidak terkecuali di daerah kabupaten Bengkulu Utara, khususnya di kecamatan Ulok Kupai. Di sejumlah SMP yang peneliti amati masih banyak guru yang belum mampu untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesionalnya. Kondisi ini terlihat dari beberapa hal berikut : (1) Masih ada guru yang mengajar tanpa administrasi yang lengkap seperti silabus dan RPP, (2) Masih ada guru yang hanya duduk manis didepan siswa, sementara siswa hanya disuruh mencatat sampai jam pelajaran berakhir, (3) Masih ada guru yang malas mengajar, (4) Masih ada guru yang pulang sebelum waktunya, (5) Masih ada guru yang tidak masuk tanpa keterangan yang jelas sehingga mengakibatkan para siswa terlantar dan tidak terkontrol saat jam pelajaran berlangsung, (6) Masih ada guru yang malas untuk mengoreksi tugas yang diberikan kepada siswa, (7) Masih ada guru yang gaptek alias gagap teknologi, (7) Masih ada guru yang belum mampu menggunakan media

pembelajaran, (8) Masih ada guru yang kurang kreatif dan berinovasi, sehingga suasana pembelajaran terkesan monoton yang mengakibatkan siswa merasa jenuh ketika belajar di kelas.

Kondisi ini menimbulkan keprihatinan didalam hati peneliti, bagaimana mungkin suatu lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang bermutu jika kinerja gurunya masih rendah. Hal ini tentu dapat dihindari jika di sekolah memiliki pemimpin pembelajaran yang baik, yaitu kepala sekolah yang mampu membimbing dan mengembangkan kompetensi para gurunya. Disamping itu juga perlu didukung oleh kepuasan kerja guru itu sendiri, sehingga akan menaikkan kinerja guru yang berdampak pada membaiknya kualitas pembelajaran di sekolah dan tentunya akan meningkatkan mutu lulusan dan mutu sekolah tersebut.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja guru melalui sebuah penelitian, yaitu tentang pengaruh kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara.

Berkenaan dengan kinerja guru, Barnawi dan Arifin (2012:14) mengungkapkan bahwa kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Lebih lanjut Rachman Natawijaya (2006 : 22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Berdasarkan pendapat diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan melalui suatu proses yang membutuhkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Makna kepemimpinan pembelajaran pada dasarnya merupakan tindakan kepala sekolah yang mengarah pada terciptanya iklim sekolah yang mampu mendorong terjadinya peningkatan mutu pengelolaan internal sekolah secara terus menerus sehingga memungkinkan terselenggaranya proses pembelajaran yang merangsang para

siswa untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi. Pemimpin pembelajar yang efektif terlibat dalam masalah-masalah kurikuler dan pembelajaran, yang kesemuanya itu mempengaruhi prestasi belajar siswa (Cotton dalam Zakaria, 2014:40).

Pernyataan tersebut dipertegas dengan yang dikemukakan oleh Eggen & Kauchak dalam Purwono (2013) yang mengatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran adalah tindakan yang dilakukan (Kepala sekolah) dengan maksud mengembangkan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi guru, serta pada akhirnya mampu menciptakan kondisi belajar siswa meningkat.

Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang memfokuskan/menekankan pada pembelajaran. Komponen-komponen kepemimpinan pembelajaran meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, asesmen, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah (Wijanarko, 2015).

Kepemimpinan pembelajaran atau kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada komponen-komponen yang terkait erat dengan pembelajaran, meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang memfokuskan/menekankan pada pembelajaran. Komponen-komponen kepemimpinan pembelajaran meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, asesmen, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.

Dalam menjalankan tugasnya guru diharuskan untuk memiliki kemampuan profesional sehingga mereka dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan baik. Kemampuan profesional guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja atau *job satisfaction*. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2001:271) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap

berbagai aspek pekerjaan. Pernyataan tersebut dipertegas oleh Davis dan Newstrom (1985:105) yang mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sejalan dengan pernyataan tersebut Handoko (2001:193) mengatakan kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah sikap atau perasaan guru terhadap pekerjaannya. Sikap atau perasaan tersebut dapat berupa puas atau tidak puas, menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan sikap positif atau negatif guru terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah umum penelitian ini adalah : “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai?”

Berdasarkan rumusan masalah umum tersebut maka rumusan masalah khusus penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai?; (2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai?; (3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara.

Berdasarkan tujuan umum tersebut maka tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara; (2) Menganalisis seberapa besar kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara; (3) Menganalisis seberapa besar kontribusi kepemimpinan

pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri sekecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Populasi penelitian sebanyak 60 guru. Sampel penelitian diambil secara random sampling sebanyak 52 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Kineja Guru

Dari hasil penelitian mengenai variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh melalui kuesioner sebanyak 19 butir pernyataan dengan menggunakan skala lima mempunyai skor teoritik antara 19 sampai dengan 95. Sedangkan skor empiric menyebar dari skor terendah 75 sampai dengan skor tertinggi 95. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : (1) nilai rata-rata dengan skor 85,46 ; (2) median dengan skor 85 ; (3) modus dengan skor 85 ; (4) varians populasi dengan skor 18,28 ; dan (5) standar deviasi dengan skor sebesar 4,276.

Setelah mengetahui hasil perhitungan skor distribusi frekuensi data variabel kinerja guru, maka dapat dibuat klasifikasi responden menjadi tiga bagian yaitu tinggi , sedang, dan rendah. Adapun responden yang termasuk dalam kategori tinggi yaitu responden yang memiliki total skor lebih besar dari nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi, kategori sedang yaitu responden yang memiliki skor nilai rata-rata ditambah dengan standar deviasi sampai dengan nilai rata-rata dikurang standar deviasi, dan kategori rendah adalah responden yang memiliki jumlah skor kurang dari nilai rata-rata dikurang standar deviasi.

Berdasarkan hasil perhitungan skor kinerja guru yang umumnya terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 38 orang responden atau 73,08 %, sedangkan untuk kategori rendah berjumlah 5 orang responden atau 13,46 %, dan untuk kategori tinggi berjumlah 11 orang responden atau 21,15 % dari jumlah keseluruhan.

2. Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah

Dari hasil penelitian mengenai variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) yang terjaring melalui kuesioner terdiri dari 22 butir instrumen penelitian dengan menggunakan skala lima mempunyai skor teoritik 22 sampai dengan 110, sedangkan skor empiric menyebar dari skor terendah 90 sampai dengan skor tertinggi 110. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : (1) nilai rata-rata dengan skor 102,26 ; (2) median dengan skor 103,5 ; (3) modus dengan skor 108 ; (4) varians populasi dengan skor 31,92 ; dan (5) standar deviasi dengan skor sebesar 5,65.

Setelah mengetahui hasil perhitungan skor distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, maka dapat dibuat klasifikasi responden menjadi tiga bagian yang menggambarkan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah yaitu tinggi , sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah yang umumnya terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 40 orang responden atau 76,92 %, sedangkan untuk skor yang menyatakan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah termasuk dalam kategori rendah berjumlah 8 orang responden atau 13,46 %, dan untuk skor yang menyatakan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 4 orang responden atau 7,69 % dari jumlah keseluruhan.

3. Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian mengenai variabel kepuasan kerja (X_2) yang terjaring melalui kuesioner terdiri dari 25 butir instrumen penelitian dengan menggunakan skala lima mempunyai skor teoritik 25 sampai dengan 125, sedangkan skor empiric menyebar dari skor terendah 105 sampai dengan skor tertinggi 125. Perhitungan terhadap distribusi skor tersebut menghasilkan : (1) nilai rata-rata dengan skor 113,96 ; (2) median dengan skor 114 ; (3) modus dengan skor 110 ; (4) varians populasi dengan skor 39,69 ; dan (5) standar deviasi dengan skor sebesar 6,3.

Setelah mengetahui hasil perhitungan skor distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja guru, maka dapat dibuat klasifikasi responden menjadi tiga bagian yaitu tinggi , sedang, dan rendah. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh skor kepuasan kerja guru yang umumnya terdapat pada kategori sedang, yaitu berjumlah 34 orang responden atau 65,38 %, sedangkan untuk kategori rendah berjumlah 10 orang

responden atau 13,46 %, dan untuk kategori tinggi berjumlah 8 orang responden atau 21,15 % dari jumlah keseluruhan.

4. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolomogorv-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS for windows 17* dengan taraf 5%. Data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi 0,667 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data variabel berdistribusi normal dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Pengujian homogenitas data digunakan untuk mengetahui apakah data varian kedua variabel adalah homogen atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama. Sedangkan Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Lavene Statistic* dengan bantuan program *SPSS for windows 17*.

Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh nilai signifikansi varian X_1 dengan Y adalah 0,551 > 0,05 dan nilai signifikansi varian X_2 dengan Y adalah 0,209 > 0,05. Jika melihat hasil uji homogenitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kedua data variabel bebas tersebut homogen, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

5. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil analisis regresi sederhana antara pasangan data kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (Y), menunjukkan koefisien regresi variabel $X_1 = 0,576$ dan konstanta = 26,536. Dari kedua nilai tersebut maka dapat dimasukkan kedalam persamaan $\hat{Y} = 26,536 + 0,576 X_1$.

Persamaan tesebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,576 yang berarti

apabila nilai kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) meningkat satu satuan maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat 0,576 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dengan kinerja guru. Semakin naik kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah maka semakin naik pula kinerja guru (Y).

Koefisien determinasi menunjuk -kan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam kinerja guru (Y) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 17* menunjukkan $r^2_{x_1y}$ sebesar 0,580. Nilai tersebut berarti 58% perubahan pada variabel kinerja guru (Y) dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1), sedangkan 42% dijelaskan oleh variabel lain.

Selain menggambarkan persamaan regresi dan koefisien determinasi, tabel diatas juga menampilkan hasil uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8,302 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

6. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil analisis regresi sederhana antara pasangan data kepuasan kerja guru (X_2) dan kinerja guru (Y), menunjukkan koefisien regresi variabel $X_2 = 0,505$ dan konstanta = 27,876. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka dapat dimasukkan kedalam persamaan $\hat{Y} = 27,876 + 0,505 X_2$.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_2 sebesar 0,505 yang berarti apabila nilai kepuasan kerja guru (X_2) meningkat satu satuan maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat 0,505 satuan. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja guru dengan

kinerja guru. Semakin naik kepuasan kerja guru (X_2) maka semakin naik pula kinerja guru (Y).

Koefisien determinasi menunjuk -kan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam kinerja guru (Y) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 17* menunjukkan $r^2_{x_2y}$ sebesar 0,554. Nilai tersebut berarti 55,4% perubahan pada variabel kinerja guru dapat diterangkan oleh variabel kepuasan kerja guru (X_2), sedangkan 44,6% dijelaskan oleh variabel lain.

Selain menggambarkan persamaan -an regresi dan koefisien determinasi, dari tabel juga dapat dilihat hasil uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja guru (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Dari tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar 7,884 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

7. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah (X_1) dan Kepuasan Kerja Guru (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi ganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil analisis regresi ganda antara pasangan data kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y), menunjukkan koefisien regresi variabel $X_1 = 0,369$ sedangkan variabel $X_2 = 0,301$ dan konstanta = 13,370. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka dapat dimasukkan kedalam persamaan $\hat{Y} = 27,876 + 0,369 X_1 + 0,301 X_2$.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,369 yang berarti apabila nilai kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) meningkat satu satuan maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat 0,369 satuan dengan asumsi X_2 tetap. Koefisien X_2 sebesar 0,301 yang berarti apabila nilai kepuasan kerja guru (X_2) meningkat satu satuan maka nilai kinerja guru (Y) akan meningkat 0,301 satuan dengan asumsi X_1 tetap. Koefisien bernilai positif yang artinya terjadi hubungan yang

positif antara kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru.

Koefisien determinasi menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Garis regresi digunakan untuk menjelaskan proporsi dari ragam kinerja guru (Y) yang diterangkan oleh variabel independennya. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 17* menunjukkan r^2_{yx1x2} sebesar 0,702. Nilai tersebut berarti 70,2% perubahan pada variabel Kinerja Guru dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2), sedangkan 29,8% dijelaskan oleh variabel lain.

Selain menggambarkan persamaan -an regresi dan koefisien determinasi, pada tabel juga menampilkan hasil uji signifikansi dengan uji F yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru (Y). Dari tabel di atas dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 57,659 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,186 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah (X_1) dan kepuasan kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai r_{hitung} (0,761), r^2_{hitung} (0,580), nilai t_{hitung} (8,302) $> t_{tabel}$ (1,667) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu : Merwan Efendi

(2015:86) dengan judul penelitiannya "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Seluma*" menunjukkan bahwa kinerja guru sebagai variabel (Y) dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah sebagai variabel (X) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Seluma. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian lain yang juga senada dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2009:72) dengan judul penelitian "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*" yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ester Manik & Kamal Bustomi (2011:106) yang meneliti tentang "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*". Yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP Negeri 3 Rancaekek.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Pidarta (2004:2) yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Syadam (1996:486) yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi atau kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas yaitu tingkat kependidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, peralatan atau sarana pendukung, kepemimpinan, dan motivasi kerja guru itu sendiri.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai $r_{\square 2 \square}$ (0,744), $r^2_{\square 2 \square}$ (0,554), nilai t_{hitung} (7,884) $> t_{tabel}$ (1,667). Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salim Munajat (2006) dengan judul penelitian *"Hubungan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Arga Makmur"* menunjukkan bahwa kinerja guru sebagai variabel (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel (X) yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Arga Makmur.

Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmi Agustina & Sulaiman (2013:7) dengan judul penelitian *"Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kabupaten Pidie"* yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X) dengan kinerja guru (Y) di SMA Negeri Kabupaten Pidie.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Surya (2004:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang mengatakan bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru.

Dari hasil penelitian ini dan beberapa hasil penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan kerja guru itu sendiri. Semakin baik kepuasan kerjanya maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Hal ini senada dengan pendapat Imron (1995: 209) yang mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat

kepuasan kerja guru maka semakin rendah pula unjuk kerjanya.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Setelah dilakukan analisis secara bersama-sama antara kedua variabel bebas dan satu variabel terikatnya maka diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $r^2_{\square 1 \square 2 \square}$ (0,702) dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 27,876 + 0,369 X_1 + 0,301 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu yaitu : Eriani (2015:98) dengan judul penelitian *"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Stres Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Lubuk Linggau"* menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel (X_1) dan stres kerja guru sebagai variabel (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebagai variabel (Y).

Hasil penelitian ini juga senada pendapatnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salim Munajat (2006) dengan judul penelitian *"Hubungan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Arga Makmur"* yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja sebagai variabel (X_1) dan disiplin kerja sebagai variabel (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebagai variabel (Y).

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Pidarta (2004:2) yang mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Berkaitan dengan penelitian ini maka kepemimpinan kepala sekolah dapat di asumsikan sebagai kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, sedangkan fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah semuanya tercakup dalam kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja guru. semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. yang berarti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik beberapa kesimpulan berkaitan dengan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Dan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Artinya makin baik kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah, maka makin baik pula kinerja guru.
2. Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Artinya makin tinggi kepuasan kerja guru maka makin tinggi kinerja guru.
3. Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Ulok Kupai Kabupaten Bengkulu Utara. Artinya makin baik kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru maka makin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi tersebut, maka saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Kepala sekolah selaku pemegang kebijakan tertinggi di sekolah harus mampu menjadi pemimpin pembelajaran yang baik. Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran di sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, karena hal tersebut merupakan salah satu elemen yang paling penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

2. Dalam meningkatkan kepuasan kerja guru salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan kesejahteraan guru, karena bila melihat kondisi saat ini, rata-rata disetiap sekolah lebih banyak guru honorer dibandingkan guru PNS, yang mana keduanya memiliki kewajiban yang sama tapi hak kesejahteraan yang berbeda, misalnya dari gaji dan tunjangan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Mengacu pada kesimpulan yang menyatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hendaknya kepala sekolah selaku pemegang kebijakan tertinggi di sekolah harus mampu menjadi pemimpin pembelajaran yang baik. Kepala sekolah selaku pemimpin pembelajaran di sekolah harus memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, karena hal tersebut merupakan salah satu elemen yang paling penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan kesejahteraan guru, karena bila melihat kondisi saat ini, rata-rata disetiap sekolah lebih banyak guru honorer dibandingkan guru PNS, yang mana keduanya memiliki kewajiban yang sama tapi hak kesejahteraan yang berbeda, misalnya dari gaji dan tunjangan. Dengan adanya kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Barnawi & Mohammad. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Eriani. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Stres Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Lubuk Linggau*. Bengkulu: Tesis Prodi Magister Manajemen Administrasi Pendidikan PPs FKIP Universitas Bengkulu.

- Ester Manik & Kamal Bustomi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 97-107.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- Lunenburg, Fred C, & Irby, Beverly J. 2006. *The Principalship; Vision to action*. Wadsworth: Cengage learning.
- Merwan Efendi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Seluma*. Bengkulu: Tesis Prodi Magister Manajemen Administrasi Pendidikan PPs FKIP Universitas Bengkulu.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. 1987. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bina Aksara.
- Natawijaya, Rohman. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Pidarta, M. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwono. 2013. *Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013 Bagi Kepala Sekolah*. Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan
- Rahmi Agustina & Sulaiman. 2013. *Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kabupaten Pidie*. Jurnal Sains Riset Volume 3 - No. 1, 2013.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Jilid-1. Edisi Indonesia*.
- Salim Munajat. 2006. *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri Arga Makmur*. Bengkulu: Tesis Prodi Magister Manajemen Administrasi Pendidikan PPs FKIP Universitas Bengkulu
- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. <http://lib.unnes.ac.id/16740/> (diunduh 28 Agustus 2015)
- Surya, Mohamad. 2004. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Syadam, Gouzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Wijanarko, Bambang. 2015. *Kepemimpinan Pembelajaran Bagi Kepala Sekolah*. Jurnal. Maret 2015.
- Zakaria. 2014. *Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Manajer Pendidikan Dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Makalah Seminar Nasional Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP Unib