

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MIS Bumi Waras Bandar Lampung

Amelia Jayanti ¹

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia
Email: ameliajayanti713@gmail.com¹

Keywords:

Principal Leadership, Work Motivation, Teacher Performance

Kata kunci:

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Abstract

The leadership of Schools, Work Motivation, and Job Satisfaction with Teacher Performance of MIS Bumi Waras Bandar Lampung. This study aims to determine effect of: (1) leadership headmaster with teacher performance; (2) work motivation with teacher performance; (3) job satisfaction with teacher performance; and (4) leadership headmaster, work motivation, and job satisfaction together with teacher performance. The population of this research is the teacher of MIS Bumi Waras Bandar Lampung with the sample is 53 people. The method of research is correlational quantitative research with three independent variables and one dependent variable. Based on the hypothesis testing can be concluded there is a significant relationship between: (1) leadership headmaster with teacher performance of 0.538; (2) work motivation and teacher performance of 0.404; (3) job satisfaction and teacher performance of 0.390; and (4) leadership headmaster, work motivation, and job satisfaction together with teacher performance of 0.666. Overall, the result of the research shows that the improvement of teacher performance can be done through the improvement of leadership headmaster, work motivation, and job satisfaction.

Abstrak

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) kepuasan kerja terhadap kinerja guru; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Populasi penelitian adalah guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung dengan jumlah sampel sebanyak 53 orang. Metode penelitian jenis penelitian kuantitatif korelasional dengan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang berarti antara: (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,538; (2) motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,404; (3) kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,390; dan (4) kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,666. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah,

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pelaksanaan pendidikan yang baik merupakan pendidikan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas suatu bangsa dengan membekali peserta didiknya dengan berbagai kemampuan dan keterampilan dalam berbagai bidang tergantung minat dan bakat yang peserta didik itu miliki (Masrun, 2018). Kemampuan dan keterampilan tersebut dapat berpengaruh terhadap diri sendiri dan orang lain, sehingga akan menimbulkan dampak baik bagi kehidupan peserta didik maupun lingkungannya. Untuk menunjang proses pembentukan guru yang berkompeten diperlukan suatu sistem manajemen yang terstruktur (Esia- Donkoh dkk., 2015). Sistem manajemen tersebut hanya dapat dibentuk oleh seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer sekaligus pemimpin sekolah (Sihotang et al., n.d.).

Kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah (Togaroto dkk., 2021). Dengan demikian dapat didefinisikan pengertian kepala sekolah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas dalam memimpin suatu lembaga sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Desiyanti dkk., 2022). Terdapat tujuh peran kepala sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan diantaranya adalah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator (Suparjo, 2018). Namun dari permasalahan yang muncul dilapangan, maka penelitian lebih difokuskan pada kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah untuk menunjang keberhasilan kinerja guru di sekolah (Wijaya, Sembiring, and Pribadi 2022)

Menurut penelitian Syofiarni (2006:8-11) menyimpulkan tingkat pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dikelola oleh para pengelola KKG di kecamatan Padang Panjang Barat mencapai angka 79% dengan kategori cukup dengan tingkat kinerja guru mencapai kategori baik dengan angka 82%. Artinya kinerja guru di Kecamatan Padang Panjang Barat meningkat sebab pelaksanaan atau kegiatan KKG tersebut difungsikan untuk menambah wawasan mengajar, tukar pengalaman sehingga merupakan kebutuhan guru dalam mengembangkan kemampuan belajar mengajar untuk tercapainya tujuan pendidikan di sekolah (Metode et al. 2023)

Anni mengemukakan bahwa salah satu faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kinerja guru yang erat kaitannya dengan motivasi berprestasi. Penelitian ini mendeskripsikan motivasi berprestasi guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung sebagai dasar penampilan kerja profesionalnya, iklim

kerja guru dalam ruang lingkup tugasnya di sekolah, dan menemukembangkan pola atau model pelatihan untuk peningkatan motivasi berprestasi guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung. Waluyo (2006:5) dalam penelitiannya menyatakan untuk meningkatkan kinerja bukan merupakan hal yang mudah bagi pimpinan atau kepala sekolah, karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, upaya pribadi, kebersamaan kerja, maupun budaya kerja yang telah tercipta di lingkungan sekolah tersebut. Selain itu, Hasanah, dkk menyatakan kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung secara umum termasuk kategori yang sangat tinggi karena pengaruh semakin banyaknya pendidikan dan pelatihan bagi guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung maka semakin naik atau meningkat pula kinerja guru tersebut (Gunarto 2022)

Selanjutnya Setiyono menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah dilakukan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada guru-guru untuk memperbaiki dan meningkatkan serta mengembangkan tingkat kemampuan mengajar guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung di dalam kelas agar tercipta kondisi belajar mengajar yang lebih baik.

Berdasarkan jurnal penelitian yang diuraikan di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara KKG terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh secara stimultan diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah, yaitu semakin bertambahnya mengikuti Diklat kepemimpinan guru dan membaiknya iklim kerja, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah, serta supervisi merupakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada seluruh staf dan guru-guru untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dan pengelolaan sekolah ke arah yang lebih baik, dan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, upaya pribadi, kebersamaan kerja, maupun budaya kerja yang telah tercipta di lingkungan sekolah tersebut (Khuliyati 2022)

Beberapa riset menemukan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektifitas sekolah. Penelitian yang dilakukan Koster (2001) menunjukkan bahwa salah satu sub variabel penentu keefektifan sekolah adalah karakteristik guru. Guru yang memiliki kemampuan dan kualitas mengajar yang baik, akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan sekolah. Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap bahwa mengajar adalah sebuah tugas melayani untuk mencerdaskan anak bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja

guru, misalnya dengan melaksanakan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru, dan berbagai kebijakan yang lainnya(Sihotang et al., n.d.).

MIS Bumi Waras Bandar Lampung merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal untuk mengembangkan potensi dasar yang ada pada diri anak baik perkembangan afektif, kognitif, maupun motorik. Oleh karena itu pengembangan kelembagaan pendidikan dasar ini hendaknya benar- benar mendapatkan perhatian serius dari semua pihak baik pemerintah, masyarakat maupun warga sekolah dalam penyelenggaraannya. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja guru yang professional. Kinerja guru sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada(Siswanto 2021).

Menurut Usman (2005:15), guru professional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Seorang guru professional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Namun, realita hasil pendidikan yang dicapai oleh bangsa Indonesia belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan data survey dan penelitian yang diperoleh baik dari sumber luar negeri maupun dalam negeri kualitas hasil pendidikan kita masih rendah seperti catatan UNDP, pada tahun 2019 HDI(Silalahi et al. 2023)

Secara lebih spesifik, berdasarkan hasil pengamatan diperoleh kinerja guru di MIS Bumi Waras Bandar Lampung menunjukkan gejala-gejala yang kurang menggembirakan. Indikasi ini dapat dilihat dari hasil kunjungan awal di MIS Bumi Waras Bandar Lampung dan juga melalui berbagai fakta dan fenomena yang muncul misalnya: (1) kurangnya kesiapan guru dalam mengajar, berdasarkan data dari catatan kepala MIS Bumi Waras Bandar Lampung guru yang melengkapi persiapan pembelajaran hanya 35% s/d 46%; (2) hasil supervisi kepala sekolah 60% guru mengajar masih monoton di kelas sehingga interaksi antara guru dan siswa tidak terlaksana dengan baik(Hadi and Hadi 2023)

Selain kepuasan kerja, pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dipimpinnya agar tujuan- tujuan yang diharapkan dapat terwujud. Dalam penelitian Mulyana (2002:118) menyimpulkan

bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kinerja dari yang dipimpinnya. Koontz dalam Kamars (2005:108) mengatakan kepemimpinan (leadership) adalah sebagai pengaruh, seni atau prose mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras dalam meningkatkan kinerja secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan-tujuan kelompok (Sihotang et al., n.d.)

Keinginan yang timbul dalam diri guru untuk bekerja atau biasa disebut dengan motivasi kerja akan mendorong guru untuk selalu memberikan yang terbaik bagi sekolah tempat ia bekerja. Guru tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan mutu sekolahnya. Guru yang termotivasi, tidak akan puas dengan apa yang didapat/ dicapainya, dalam dirinya ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapai. Guru juga akan selalu berusaha terus untuk mendapatkan apa yang sangat diinginkan, dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus-menerus maka berarti pula meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Guru yang mempunyai motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kelas (Sihotang et al., n.d.)

Berdasarkan permasalahan yang tersebut di atas penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung".

KERANGKA TEORITIK

Pengertian Kinerja Guru

Istilah kata kinerja guru berasal dari kata job performance/ actual performance. Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Prestasi bukan berarti banyaknya kejuaraan yang diperoleh guru tetapi suatu keberhasilan yang salah satunya nampak dari suatu proses belajarmengajar. Untuk mencapai kinerja maksimal, guru harus berusaha mengembangkan seluruh kompetensi yang dimilikinya dan juga memanfaatkan serta ciptakan situasi yang ada di lingkungan sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku (Wijaya, Sembiring, and Pribadi 2022).

Simamora (2002:423) memberi batasan mengenai kinerja, kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, performance atau job performance tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi performance saja. Kinerja dalam bahasa

Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai suatu ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sedangkan menurut Bernardin dan Rusel dalam Ruky (2002:15) memberikan definisi tentang performance sebagai berikut: "Performance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period" (Sihotang et al., n.d.).

Diartikan bahwa prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2002:67) mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja bagi para guru dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan Menurut Davies (1991:35-36) mengatakan bahwa seorang guru mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja, adalah: (1) merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru mampu menyusun tujuan belajar, (2) mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin, (3) memimpin, yaitu pekerjaan atau tugas bagi seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasikan murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar, dan (4) mengawasi, yaitu pekerjaan bagi seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan, memimpin, dan mengawasi selama proses belajar berlangsung sehingga berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan (Metode et al. 2023).

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris Leadership. Manusia secara bersama-sama membutuhkan kepemimpinan di sebuah lembaga. Jadi, harus ada pemimpin dalam sebuah lembaga demi sukses dan efisiensinya dalam bekerja. Oleh karena itu, banyak studi dan penelitian yang dilakukan untuk mempelajari masalah kepemimpinan tersebut. Para sarjana telah memberikan berbagai definisi tentang kepemimpinan, dengan menonjolkan satu atau beberapa aspek tertentu sesuai dengan ide pencetus definisi tersebut, beserta interpretasinya. Menurut Koontz dalam Kamars menyatakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah sebagai pengaruh, seni atau proses yang mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan kelompok (Sihotang et al.,

n.d.).

Kepemimpinan menurut Sutisna adalah suatu proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Dari definisi tersebut Sutisna berkesimpulan bahwa proses kepemimpinan itu ialah suatu fungsi dari pimpinan, pengikut, dan variabel- variabel situasi lain. Menurut Pace (2006:276) menyatakan pendapatnya bahwa kepemimpinan adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktifitas, moral tinggi, merespon dengan energik, memiliki kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen, efisiensi, memiliki sedikit kelemahan, kepuasan, dan kehadiran untuk kesinambungan dalam sebuah organisasi (Metode et al. 2023).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong terhadap perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Rohayati et al. 2023). Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2010:109) Apabila seseorang membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Kebutuhan serta keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan serta keinginan orang yang lain. Kebutuhan dan keinginan seseorang yang berbeda- beda itu terjadi karena proses mental yang telah terjadi dalam diri seseorang tersebut (Metode et al. 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena dengan menggunakan statistik berupa angka- angka maka data penelitian yang terkumpul diinterpretasikan dan dianalisis. Hal ini sejalan dengan Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa analisis kuantitatif merupakan suatu teknik penelitian yang memungkinkan penggunaan angka- angka, dimulai dari pengumpulan data, interpretasi data, dan kemunculan hasil (Roosinda et al. 2021). Untuk menguji teori atau hipotesis pendukung, analisis kuantitatif biasanya digunakan. Analisis kuantitatif digunakan ketika peneliti mencoba mencari tahu hal-hal yang dapat mempengaruhi frekuensi suatu fenomena. Artinya, penyidik perlu memahami hubungan antara dua atau lebih faktor yang menjadi subjek laporan.

Penelitian ini menggunakan metode penilaian survei. Menurut Arikunto (2013), studi survei merupakan metodologi penelitian yang biasanya digunakan untuk

pengumpulan data secara sistematis dan berskala besar. Adapun metode pengumpulan data dalam studi survei menggunakan metode kuesioner.(Sugiyono 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data penelitian menggunakan angket berskala pengukuran empat option. Setiap instrumen penelitian yang digunakan telah melalui tahap validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas instrumen kepemimpinan kepala sekolah diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,815. Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,856. Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,824. Hasil uji validitas instrumen kinerja guru diperoleh seluruh butir angket yang berjumlah 20 item seluruhnya valid dengan indeks reliabilitas sebesar 0,843.

Hasil pengukuran tingkat kecenderungan menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah dominan pada kategori sedang dengan 52,830%; variabel motivasi kerja dominan pada kategori sedang dengan 54,717%; variabel kepuasan kerja dominan pada kategori sedang dengan 56,604%; dan variabel kinerja guru dominan pada kategori sedang dengan 58,491%.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2005:105) bahwa kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf, dan siswa, serta mampu berada di depan demi kemajuan yang dapat dijadikan inspirasi bagi semua warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang tepat mengarahkan guru pada pencapaian target pekerjaannya di sekolah. Dalam hal ini, guru meningkatkan kinerja baiknya di sekolah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Chen dan Jao- Nan (2017) dan Wachira, Margaret, dan Zachary (2017) bahwa kinerja guru dalam mengajar di kelas ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang senantiasa mengawasi dan mengarahkan guru akan mempengaruhi kinerja guru ke arah yang lebih baik. Kepala sekolah yang memimpin dengan kurang adil akan menyebabkan guru bertindak sesuka hati ketika bekerja di sekolah.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui mengoptimalkan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan pemahaman guru dalam menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan

mengendalikannya jika terjadi gangguan dalam pembelajaran. Kepala sekolah harus mampu melakukan perbuatan yang menimbulkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat, dan percaya diri terhadap guru, staf dan siswa. Artinya jika kepala sekolah dapat memahami kondisi tenaga kependidikan, mendelegasikan tugas, menerima saran dan kritikan maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya jika kepala sekolah tidak dapat menciptakan situasi yang kondusif di sekolah tersebut, tidak mampu berkomunikasi dengan baik, tidak berlaku adil serta tidak berjiwa besar maka akan mengakibatkan tingkat kinerja akan menurun. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dan leader adalah kepemimpinan yang mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah dimana kepala sekolah tidak bersifat memaksakan kehendak, tetapi dengan memotivasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan pendapat Handoko dalam Sutrisno (2010:75) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk kepada suatu keadaan emosi yang positif dari diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Hui, dkk (2013) dan Koutouzis dan Konstantina (2017) bahwa kinerja guru ditentukan kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja yang timbul dan perasaan ingin terpuaskan mendorong guru untuk terus menunjukkan hasil kerja baik di sekolah. Rasa puas ini terlihat dari tindakan- tindakan guru ketika mengajar di kelas.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui mengoptimalkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kepedulian terhadap tugas yang ditunjukkan guru melalui peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas pekerjaannya. Dalam bekerja sebagai guru, faktor kepuasan kerja memberikan guru keinginan untuk terus bekerja dengan baik. Kepuasan kerja yang dirasakan guru memberikan keinginannya untuk dapat terus bekerja sesuai dengan tugasnya sebagai seorang pendidik. Apabila guru merasa puas dengan kedudukannya di sekolah, maka ia akan terus menunjukkan kinerja mengajar yang lebih baik pula.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan , maka dapat disimpulkan: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung, artinya semakin baik

kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung, artinya semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik juga kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung. 4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, maka semakin baik juga kinerja guru MIS Bumi Waras Bandar Lampung.

REFERENSI

- Gunarto. 2022. "Evaluasi Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Sd Negeri Turirejo 03 Kecamatan Lawang Kabupaten Malang." *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)* 01 (2): 496–518.
- Hadi, Irwan Yon, and Irwan Yon Hadi. 2023. "Kinerja Guru Di Ma Nw Nurul Iman Keruak" 5:48–59.
- Khuliyati, Khuliyati. 2022. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Ecobuss* 10 (2): 81–91.
<https://doi.org/10.51747/ecobuss.v10i2.1114>.
- Metode, Pengaruh, Pembelajaran Terhadap, Minat Dan, Prestasi Belajar, Pembelajaran Pendidikan, and Agama Islam. 2023. "Pengaruh Metode Pembelajaran Terhadap Minat Dan Prestasi Belajar Pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam" 4 (2): 18–27.
- Rohayati, Ani, Andi Warisno, Nur Hidayah, and Etika Pujianti. 2023. "UPAYA GURU FIQH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI MTs BAROKATUL QODIRI PENGUBUAN LAMPUNG TENGAH." *UNISAN JURNAL* 2 (4): 762–71.
- Roosinda, Fitria Widiyanti, Ninik Sri Lestari, A A Gde Satia Utama, Hastin Umi Anisah, Albert Lodewyk Sentosa Siahaan, Siti Hadiyanti Dini Islamiati, Kadek Ayu Astiti, Nurul Hikmah, and Muhammad Iqbal Fasa. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Zahir Publishing.
- Sihotang, Buana Chandro, Salim Aktar, Mahasiswa Program, Studi Magister, Manajemen Pendidikan, Pascasarjana Universitas, Muhammadiyah Sumatera, et al. n.d. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 24 Medan."
- Silalahi, Eka Kartika, Dedi Holden Simbolon, Karmila Sebayang, Universitas Quality, Kinerja Guru, and Sekolah Dasar. 2023. "Analisis Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Di SDS RK Xaverius Namorambe." *Jurnal*

- Multidisiplin Ilmu* 2 (1): 145–51.
- Siswanto, Siswanto. 2021. "Analisis Kinerja Guru Akuntansi Bersertifikasi Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Bisnis Dan Manajemen." *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 18 (1): 17–24. <https://doi.org/10.21831/jep.v18i1.40391>.
- Sugiyono, MPPPK. 2007. "Kualitataif Dan R&d, Bandung: Alfabeta, 2010." *Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Bandung: Alfabeta*.
- Wijaya, Prandiri, Maximus Gorky Sembiring, and Benny Agus Pribadi. 2022. "CJPE : Cokroaminoto Juornal of Primary Education Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pendahuluan" 5.