

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang – orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sutisna (1993) merumuskan kepemimpinan sebagai “proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.” Sementara Soepardi (1988) mendefinisikan kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.” Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.

Prinsip – prinsip dan praktek – praktek kepemimpinan ini hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan pimpinan lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan khusus

yang meliputi hubungan dengan staf, siswa, orangtua siswa, dan orang – orang lain di luar organisasi tempat sekolah itu berada. Sejarah pertumbuhan peradaban manusia banyak menunjukkan bukti bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan yang akan dicapai. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (1994:49) bahwa arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuan harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi bersangkutan. Perumus serta penentu strategi dan taktik adalah pimpinan dalam organisasi tersebut. Dalam rangka melaksanakan manajemen berbasis sekolah (MBS), kepala sekolah, sebagai pemimpin, harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi.

2. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi

Undang – undang RI nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional, Undang – undang RI nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Peraturan Pemerintah RI nomor 19

Tahun 2005 tentang standard Nasional Pendidikan menyatakan pendidik adalah pendidik profesional. Untuk itu, agar menjadi pendidik maka harus memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV (S1 / D-IV) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran.

Pemenuhan Persyaratan Penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hal ini nantinya dibuktikan dengan sertifikat pendidik seperti dijelaskan dalam undang – undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8 yang berbunyi:

“Selain dari pada itu dalam undang – undang Nomor 14 tentang guru dan dosen pada pasal 8 yang berbunyi “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Semangat dari pasal ini adalah untuk meningkatkan kompetensi pendidik itu sendiri, serta berusaha lebih menghargai profesi pendidik. Dengan sertifikasi ini maka diharapkan profesi pendidik lebih dihargai dan dapat meningkatkan mutu pendidik di Indonesia. Hal ini dilakukan sebagai langkah agar para pendidik menjadi tenaga profesional.

Kompetensi berasal dari kata *competency* (Bahasa Inggris)

yang memiliki arti *ability* (kemampuan), *capability* (kesanggupan), *Proficiency* (Keahlian), *qualification* (kecakapan), *eliqibility* (memenuhi persyaratan), *readiness* (kesiapan), *skill* (kemahiran), dan *adequency* (kepadanan) (Marshal, 1994)

Menurut Uzer Usman (1997), kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan nilai – nilai dasar dalam melakukan sesuatu (Depdiknas, 2003).

Ada beberapa unsur yang terkandung dalam kompetensi, gordo menjelaskan beberapa ranah dalam konsep kompetensi : 1) Pengetahuan, Kesadaran dalam kognitif 2) Pemahaman, kedalaman kognitif dan afektif individu 3) kemampuan, sesuatu yang dimiliki peserta didik untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya; 4) nilai, standard perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang; 5) sikap, perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar 6) minat, kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan Mulyasa, 2005).

Pengertian kompetensi dalam hal ini adalah memandang kompetensi sebagai hasil pembelajaran dalam perspektif pendidikan, yang mencakup tiga aspek yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja. Sebagai karakteristik individu yang melekat, kompetensi merupakan bagian dan kepribadian individu yang relatif dan stabil, dapat dilihat, serta diukur dari perilaku individu yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi. Jordana, Carlile, and Stack (2008:203) membedakan antara kompetensi dan kompeten. Kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan seperangkat tugas yang membutuhkan integrasi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap, sedangkan kompeten merupakan kemampuan melakukan peran secara efektif dalam suatu konteks.

3. Motivasi Kerja

Seseorang bekerja atau berperilaku karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhannya dan kebutuhan manusia itu memiliki tingkatan atau hirarki (Robbins, 2016). Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan (Hasibuan, 2016) menyatakan pendapat mengenai motivasi kerja, bahwa: motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan

mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan beberapa pengertian di atas bahwa motivasi adalah energi yang menggerakkan segala potensi yang ada yang dapat mendorong perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal untuk memuaskan kebutuhan hidup dan mempertahankan hidup.

Motivasi memiliki tujuan – tujuan yang baik bagi organisasi. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

1) Mengubah perilaku pegawai dengan keinginan pemimpin

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja pemimpin dapat mengubah perilaku pegawai sesuai dengan yang diinginkannya.

2) Meningkatkan kegairahan kerja pegawai

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja oleh pemimpin dapat meningkatkan kegairahan kerja pegawai kearah yang lebih baik yang diinginkan oleh pemimpin.

3) Meningkatkan disiplin pegawai

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja oleh pemimpin maka disiplin kerja pegawai akan lebih meningkat.

4) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja oleh pemimpin memungkinkan tingkat kesejahteraan pegawai akan lebih baik.

5) Meningkatkan prestasi pegawai

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja oleh pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai akan menjadi lebih baik

6) Mempertinggi moral pegawai

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja maka diharapkan dapat mempertinggi moral pegawai ke arah yang lebih baik dan menjadi pegawai yang handal

7) Meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai pada tugas-tugasnya

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja oleh pemimpin memungkinkan seorang pegawai akan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya

8) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja oleh pimpinan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja

9) Memperdalam kecintaan pegawai terhadap instansi

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi kerja akan dapat meningkatkan kecintaan pegawai terhadap suatu organisasi dimana tempat ia bekerja.

10) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap instansi

Bahwa dengan diadakannya tujuan pemberian motivasi, maka partisipasi kerja akan lebih meningkat.

Grace C. L. Chien, Iris Mao, EnkhzayaNergui & Wanching Chang (2020) menyebutkan bahwa indikator dari motivasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Pekerjaan merupakan kondisi dalam bekerja yang dapat diidentifikasi dari hasil kerja tanpa perbaikan, sesuai target dan tepat waktu. Berbicara mengenai bekerja dan pekerjaan, seorang karyawan memiliki tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berarti karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan. Secara kualitas, hasil kerja karyawan dari waktu ke waktu harus lebih baik, semakin variatif dan dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang lebih singkat. Sedangkan secara kuantitas, hasil kerja karyawan harus dapat meningkat dalam hal jumlah.

2) Karir

Karir dalam arti sempit (sebagai upaya mencari nafkah, mengembangkan profesi, dan meningkatkan kedudukan), karir dalam arti luas (sebagai langkah maju sepanjang hidup atau mengukir kehidupan seseorang). Jenjang karir yang baik dan terbuka sangat diharapkan oleh pegawai sehingga pegawai dapat mengembangkan keterampilan untuk masa depan

3) Inovator

Dalam bekerja dapat menghasilkan ide - ide baru yang dapat diimplementasi dengan baik, menemukan cara yang lebih efektif dalam memecahkan masalah yang terjadi. Dalam bekerja saya dapat menciptakan proses dan rutinitas bekerja yang lebih baik. Sebagai inovator, pegawai mampu mengadakan berbagai inovasi - inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, mampu secara konsep mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi.

4) Tim

Bekerja sebagai bagian dari tim atau kelompok kerja secara baik terutama dalam pemecahan masalah pekerjaan. Team work adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut, dengan cirri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

5) Organisasi

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak

komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengankemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Dalam berorganisasi sangat diperlukan kerjasama terutama hal-hal yang dapat membantu orang lain walaupun bukan bagiannya.

4. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di organisasi tempatnya bekerja (Luthans, 2014) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa dirasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada organisasi, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat dalam organisasi. Robbins, (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap

umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi pegawai, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi organisasi, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai dalam memberikan pelayanan prima. Menurut Hasibuan, (2016) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerja seseorang. Lebih luas lagi (Mathis, Robert L. dan Jackson, 2016) mengungkapkan bahwa pegawai yang relative puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai ujuan dan harapan-harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Apabila kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan. Namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi

dengan baik, maka pegawai tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang banyak dimensi artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki sifat yang dinamis, dalam arti bahwa rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat menurun secepat kepuasan kerja itu timbul, sehingga hal ini mengharuskan para pemimpin organisasi untuk lebih memerhatikannya. Menurut (P. S. dan M. C. Robbins, 2016), menyatakan bahwa: Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidak sukaan dikaitkan dengan pegawai, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh pegawai yang erat

kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Menurut Hasibuan, (2016), menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Menurut Schultz, (2016), menyatakan bahwa: *“Job satisfaction is the attitude that workers have about their jobs. It result from their perceptions of the job”*. Artinya : “Kepuasan kerja adalah tentang perilaku para pekerja tentang pekerjaan mereka. Yang dihasilkan dari persepsi tentang pekerjaan-pekerjaannya”.

Menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti ya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan”.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang eratkaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakin ia kan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Sofyandi, (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:” gaji, keselamatan kerja, promosi, relasi dan kerja, peluang dimasa datang dan pekerjaan itu sendiri”.

Menurut Luthans, (2014) dan Mary KanyiginyaTizikara, Wilson Mugizi (2017) ada enam factor dalam kepuasan kerja pada pegawai, yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*The Work it Self*), dimana suatu pekerjaan-pekerjaan dapat menyediakan tugas-tugas yang menarik bagi individual itu sendiri. Hal yang menarik dari individu terhadap pekerjaan-pekerjaannya merupakan sumber utama dari kepuasan kerja. Elemen utamanya adalah :
- ★ 2) *Autonomy*, yaitu tingkat dimana pekerjaan memberikan kebebasan atau kemandirian serta keleluasaan bagi pegawai dalam menjadwalkan pekerjaannya dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.
- 3) *Feedback*, yaitu tingkat dimana dalam menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerja yang dituntut oleh pekerjaan memberikan konsekuensinya pada pekerjaan guna memperoleh informasi langsung dan jelas mengenai aktivitas pekerjaan tersebut.

- 4) Upah (*Pay*), yaitu suatu balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk financial atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- 5) Peluang Promosi (*Promotion Opportunities*), yaitu peluang untuk mengalami peningkatan dalam hierarki. Kesempatan promosi tampaknya memiliki berbagai pengaruh terhadap kepuasan kerja, ini dikarenakan promosi memiliki bentuk – bentuk yang berbeda, didampingi dengan imbalan - imbalan yang mendampinginya. Contoh: individu - individu yang dipromosikan atas lamanya bekerja seringkali menerima kepuasan kerja yang akan tetapi tidak sebanyak kepuasan yang diterima jika dipromosikan atas dasar kinerja. Demikian suatu promosi dengan 10% kenaikan gaji tidak sama puasny dengan kenaikan gaji 20%. Perbedaan ini menjelaskan mengapa promosi – promosi eksekutif lebih memuaskan dari pada yang ada di level bawah.
- 6) Pengawasan (*Supervision*), yaitu hal yang cukup mempengaruhi dari kepuasan kerja. Kemampuan dari *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknik dan dukungan. Hal tersebut dapat berupa dari adanya pengawasan yang langsung dilakukan oleh seorang atasan terhadap bawahannya.
- 7) Kelompok Kerja (*Work Group*), yaitu pada dasarnya kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Keramahan

dari teman kerja yang kooperatif merupakan sumber yang sederhana terhadap kepuasan kerja untuk satu individu pegawai. Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber dukungan kenyamanan, saran, nasihat, dan bantuan – bantuan terhadap satu individu pekerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Akan tetapi, factor ini tidaklah terlalu penting terhadap kepuasan kerja. Dilain pihak, jika kondisi sebaliknya terjadi ketika orang-orang tidak akrab, maka factor ini memiliki efek negative terhadap kepuasan kerja.

- 8) Kondisi Kerja (*Working Condition*), yaitu kondisi kerja memiliki efek yang sederhana terhadap kepuasan kerja, jika kondisi kerjanya baik (bersih, dan memiliki lingkungan yang menarik), maka para pegawai akan menemukan bahwa sangat mudah untuk melakukan pekerjaan mereka, tetapi jika kondisi kerja yang buruk (panas, lingkungan yang berisik), maka para pegawai akan merasakan sangat sulit untuk melakukan pekerjaan. Dalam kata lain pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja, sama dengan kelompok kerja. Jika kondisinya baik maka tidak akan terdapat masalah, tetapi jika kondisinya buruk, maka akan terdapat masalah kepuasan kerja.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan Kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran sesuai dengan standar kerja guru. UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Guru merupakan salah satu faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran.

Proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan yang tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran meliputi rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan

pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran sebagai berikut pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari uraian tersebut, bahwa definisi konsep Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Untuk melihat kualitas seorang guru, maka diperlukan penilaian Kinerja guru. Penilaian Kinerja guru sangat diperlukan untuk dapat mengetahui kemampuan dan Proses kerja guru yang ada dalam suatu lembaga pendidikan yang bersangkutan serta untuk mencapai tujuan dari belajar mengajar. Objek penilaian Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, inisiatif, dan kerapian dalam bekerja.

b. Kompetensi Guru

Seseorang yang dinyatakan kompeten di bidang tertentu adalah seseorang yang menguasai kecakapan kerja atau keahlian selaras dengan tuntutan bidang kerja yang bersangkutan dan dengan demikian ia mempunyai kewenangan dalam pelayanan sosial di masyarakatnya, kecakapan kerja tersebut diejawantahkan dalam perbuatan yang bermakna, bernilai sosial, dan memenuhi standard (kriteria) tertentu yang diakui atau

disahkan oleh kelompok profesinya dan atau masyarakat yang dilayaninya. Secara nyata orang kompeten tersebut mampu bekerja dibidangnya secara efektif – efisien. Kadar kompetensi seseorang tidak hanya menunjuk kuantitas kerja tetapi sekaligus menunjuk kualitas kerja. Samana A (1994). Seorang guru dapat dikatakan memiliki Kinerja yang baik apabila telah memiliki dan mampu menerapkan dengan baik kompetensi dasar tenaga kependidikan, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang menyatakan bahwa ruang lingkup kompetensi guru meliputi:

1) Kompetensi kepribadian

Yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci sub-kompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Sub - kompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma;

- b) Sub - kompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru;
- c) Sub kompetensi kepribadian arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada pemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak;
- d) Sub kompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki kepribadian yang berpengaruh baik terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani;
- e) Sub kompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur dan ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik;
- f) Sub - kompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator esensial, memiliki kemampuan untuk berintrospeksi dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal. Penguasaan kompetensi kepribadian guru memiliki arti penting, baik bagi guru yang bersangkutan, sekolah dan terutama bagi siswa.

Guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mengembangkan kepribadian siswa atau dikenal dengan karakter siswa. Penguasaan kompetensi kepribadian yang memadai dari seorang guru akan sangat membantu upaya pengembangan karakter siswa. Dengan menampilkan perilaku sebagai sosok yang bisa di gugu (dipercaya) dan ditiru, secara psikologis anak cenderung akan merasa yakin dengan apa yang sedang diajarkan gurunya. Sehingga kompetensi kepribadian guru berpengaruh terhadap perkembangan belajar dan kepribadian siswa. walaupun demikian, dalam tataran realita upaya pengembangan profesi guru yang berkaitan dengan penguatan kompetensi kepribadian tampaknya masih relatif terbatas dan cenderung lebih mengedepankan pengembangan kompetensi pedagogik dan akademik. Misalnya dalam berbagai pelatihan guru, materi yang banyak dikupas cenderung lebih bersifat penguatan kompetensi pedagogik dan akademik.

2) Kompetensi Pedagogik

Yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan

berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap sub-kompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

a) Sub - kompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip perkembangan kognitif, memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip - prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik,

b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, secara umum, sub-kompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik serta memfasilitasi kebutuhan peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik. kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan

strategi yang dipilih,

c) Sub - kompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif,

d) Sub - kompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai Metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran Kompetensi pedagogik akan memberikan manfaat bagi guru apabila telah dikuasai, misalnya dapat memahami perkembangan kepribadian siswa dan merefleksikannya dalam proses pembelajaran dan mampu menyusun rancangan serta melaksanakan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi, karakteristik dan kebutuhan siswa dalam belajarnya.

Selain bagi guru, kompetensi pedagogik juga memberikan manfaat bagi siswa, seperti dapat terpenuhi rasa ingin tahu siswa, memiliki keberanian berpendapat dan kemampuan menyelesaikan masalah, serta siswa dapat

lebih nyaman dalam kegiatan belajarnya. Sehingga kompetensi pedagogik penting untuk dikuasai oleh guru dan diterapkan dengan baik.

3) Kompetensi Profesional

Yang dimaksud dengan kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Setiap sub - kompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- a) Sub - kompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari,
- b) Sub - kompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan atau materi bidang studi secara profesional dalam konteks global. Guru yang

memiliki dan menerapkan kompetensi profesional dengan baik akan dapat menguasai materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pembelajaran di sekolah dan substansi keilmuan serta mampu mengembangkan wawasannya guna kepentingan memperluas keilmuan.

Dengan memiliki kompetensi profesional dan menerapkannya dengan baik, maka akan berdampak baik pula pada peserta didik. Misalnya Siswa dapat mengaplikasikan teori yang dipelajarinya karena guru menguasai bidang studi secara luas dan dilengkapi kemampuan memperagakan dengan media alat peraga, sehingga siswa dapat praktik secara langsung. Guru dapat merancang strategi pembelajarannya dengan melibatkan siswa mulai berdiskusi tentang topik yang dibicarakan, menentukan konsep yang sesuai pada kasus yang dibicarakan, dan memberi contoh implementasi teori dalam kehidupan nyata. Dengan demikian tujuan pembelajaran akan dapat dicapai.

4) Kompetensi Sosial

Yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Sub-kompetensi ini memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik,
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan,
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Guru sebagai individu yang berkecimpung dalam pendidikan harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Tuntutan akan kepribadian sebagai pendidik kadang dirasakan lebih berat dibanding profesi lainnya. Apabila terdapat nilai yang kontra dengan nilai yang dianutnya, maka harus menyikapinya dengan hal yang tepat sehingga tidak terjadi benturan nilai antara guru dengan masyarakat. Jika terjadi benturan antara keduanya maka akan berakibat pada terganggunya proses pendidikan. Oleh karena itu, seorang guru harus memiliki kompetensi sosial agar

nantinya apabila terjadi perbedaan nilai dengan masyarakat dapat menyelesaikannya dengan baik sehingga tidak menghambat proses Pendidikan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian tentang kepemimpinan, kompetensi, yang dihubungkan dengan kepuasan, motivasi kerja, dan kinerja sudah banyak dilakukan namun masih terdapat gap atau perbedaan hasil. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang penulis sajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1	Lantara (2018), Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, volume 10 No 1	1. Motivasi 2. Kinerja 3. Kepuasan Kerja	1) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3) Motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
2	Zummy, 2012, Jurnal Cakrawala, Tahun II, Nomor 3	1. Kinerja 2. Kepuasan kerja 3. Etos Kerja	1) Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap etos kerja 2) Kepuasan Kerja dan Ets Kerja berpengaruh terhadap kinerja

3	Kurniawan, A.W, 2012, Jurnal Ekonomi dan Keuangan, univ. Negeri makassar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. pengembangan sumber daya manusia 3. kepuasan kerja 4. motivasi kerja 5. kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 4) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 5) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 6) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 7) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 8) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 9) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	V.Harahap, W.Hidayat (2016), Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 5 No. 3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

			<p>signifikan terhadap kinerja</p> <p>4) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja,</p> <p>5) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja,</p> <p>6) Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>7) Kepuasan kerja tidak sebagai variabel intervening motivasi terhadap kinerja,</p> <p>8) Kepuasan kerja sebagai variabel intervening lingkungan kerja terhadap kinerja</p>
5	Brahmasari dan Suprayetno (2018) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan V 10 No 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja, 2. Kepemimpinan 3. Budaya Organisasi 4. Kepuasan Kerja 5. Kinerja Organisasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai 2) Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai 3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai 4) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi 5) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi 6) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi 7) Kepuasan kerja pegawai berpengaruh

			positif terhadap kinerja organisasi
6	Mahajaya, Subudi (2016) E-Jurnal Manajemen [e-ISSN 2302-8912] V 5 No 11	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi, 2. Kepemimpinan 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Pegawai 	Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat
7	Endrias (2014), Jurnal MIX Volume IV No. 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan, 2. Budaya Organisasi, 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 4) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8	Abidin (2018) Scientific Journal V 18 N0 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kompetensi 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan 2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
9	Shafighi (2013) The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Kinerja 	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

	International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences September 2013, Vol. 3, No. 9 ISSN: 2222-6990		
10	Suprawa, Brahmasari (2018) Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences Volume 2 No 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Kepemimpinan 3. Kerja sama tim 4. Displin 5. Stress kerja 6. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi tidak berpengaruh terhadap stress kerja dan kinerja. 2) Pertukaran pemimpin-anggota memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, stress kerja, dan kinerja pegawai. 3) Kerja tim memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, tetapi tidak memiliki pengaruh terhadap stress kerja dan kinerja pegawai. 4) Disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Putu (2013), Jurnal EMBA, Volume 1 No 4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, 2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
12	Kiruja dan Mukurum (2013) International Journal of Advances in	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kinerja 	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Management and Economics, Volume 2 No 4 : 73-82		
---	--	--

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil dan penggunaan variabel yang digunakan, dengan demikian maka penelitian yang akan penulis lakukan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Edison dalam Yuliandri, dkk, (2016) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, menurut Widiyastuti, dkk (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pengikut agar berkontribusi dalam usaha mencapai tujuan bersama atau organisasi. Dalam lembaga pendidikan kepemimpinan yang dimaksudkan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian dilakukan oleh Challagalla and Shervani (2006) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja

Mulyasa (2008: 32), mengemukakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Pengembangan sumber daya manusia juga berarti memberikan kewenangan pada karyawan, memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Price, 2003).

H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

Kepemimpinan menurut Sutomo, (2011) pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang atau bawahan, pengikut atau pendukung dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi. penelitian yang dilakukan Syakir, Muhammad Junaidi dan Pardjono (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kompetensi Guru SMA menemukan bahwa kepemimpinan memiliki peranan besar dan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

4. Kompetensi dan Motivasi Kerja

Pengembangan sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis. Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. (Robbins, 2002). menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merepresentasi suatu strategi komitmen tinggi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja

5. Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah menurut Syarifudin (2011) adalah kemampuan pemimpin untuk membujuk dan meyakinkan bawahan sehingga mereka dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya. Hasil penelitian De Keizer dan Pringgabayu (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi dan Budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK IMB Cinta Niaga Kota Bandung.

H5: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

6. Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Investasi dalam pengembangan sumberdaya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi (Hassan et al., 2006). Hasil penelitian Siregar (2009) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kantor dinas Perhubungan Kota Medan.

H6: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

Karyawan akan termotivasi dalam bekerja apabila ada kaitan langsung antara tujuan dari pekerjaan yang akan dicapai dengan sistem imbalan material dan non material, yang akan mendorong perilaku bekerja karyawan untuk berprestasi tinggi karena kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpuaskan (Herbert dalam Mahmudah, 2007; Laily, 2008). Pendapat lain diberikan oleh Wijono (2010), yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri. Hasil penelitian Laily (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tingkat manajerial. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang

harus diperhatikan dalam usaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Apabila kepuasan kerja para karyawan tingkat manajerial sudah terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja yang akan meningkatkan produktivitasnya.

H7: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

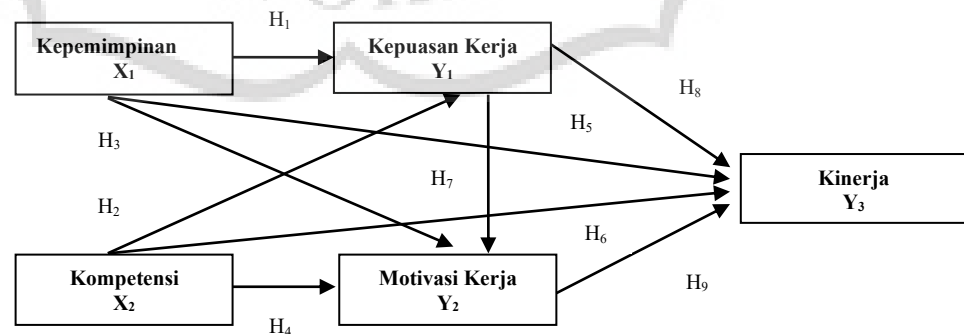
Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Wijono (2011), mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Sedangkan Handoko (2012), juga memaparkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) yang dilakukan Suwardi Joko Utomo fakultas ekonomi Universitas Muria Kudus tahun 2011 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H8: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

9. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Uno (2010) membahas mengenai motivasi kerja, dimana motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut akan menentukan kinerja atau hasil kerja seseorang. Dalam bidang pendidikan motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sardiman (2014) motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh di dalam diri seseorang. Hasil penelitian Sutadji (2008) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja.

H9: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.



Gambar 1
Keterangan:

X_1 = Variabel Kepemimpinan
 X_2 = Variabel Kompetensi
 Y_1 = Variabel Kepuasan Kerja
 Y_2 = Variabel Motivasi Kerja
 Y_3 = Variabel Kinerja
 H_1 = Hipotesis 1 (Hubungan Kepemimpinan dengan Kepuasan kerja)
 H_2 = Hipotesis 2 (Hubungan Kompetensi dengan Kepuasan kerja)
 H_3 = Hipotesis 3 (Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi kerja)
 H_4 = Hipotesis 4 (Hubungan Kompetensi dengan Motivasi kerja)
 H_5 = Hipotesis 5 (Hubungan Kepemimpinan dengan kinerja)
 H_6 = Hipotesis 6 (Hubungan kompetensi dengan Kinerja)
 H_7 = Hipotesis 7 (Hubungan Kepuasan Kerja dengan motivasi kerja)
 H_8 = Hipotesis 8 (Hubungan Kepuasan kerja dengan kinerja)
 H_9 = Hipotesis 9 (Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja)

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H_1 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H_2 = Kompetensi positif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Bumiayu
- H_3 = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di kecamatan Bumiayu
- H_4 = Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru
- H_5 = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Bumiayu
- H_6 = Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Bumiayu

H₇ = Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di kecamatan Bumiayu

H₈ = Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Bumiayu

H₉ = Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kecamatan Bumiayu

