

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Landasan Teoritis: *Theory of Performance* (Campbell, 1990)

Penelitian ini menggunakan *Theory of Performance* yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh tiga komponen utama, yaitu *declarative knowledge, procedural knowledge and skills*, serta *motivation*. Model ini banyak digunakan dalam penelitian pendidikan karena mampu menjelaskan bagaimana kompetensi, budaya kerja, dan motivasi memengaruhi perilaku kerja guru (Taqwim, 2024). Komponen konteks seperti lingkungan kerja juga memodulasi hubungan variabel tersebut dengan kinerja (El Achi dkk, 2025). Penelitian terbaru pada institusi pendidikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator penting dalam model kinerja berbasis *Theory of Performance* (Rosena & Soedjono, 2024)

2. Tinjauan Literatur

a. Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan manusia yang dapat diukur secara pengetahuan, psikologi, karakter positif, dan manajerial yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan menambah pengalaman atau ilmu peningkatan kualitas pribadi dari pelatihan, pendidikan, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi memadai akan membantu dalam keberhasilan suatu perusahaan ataupun lembaga. Dengan adanya kompetensi, tujuan utama dalam perusahaan maupun lembaga dengan mudah dapat dicapai sesuai visinya. Maka sehubungan dengan itu, kompetensi merupakan kriteria yang penting untuk dimiliki seorang pendidik yakni guru (Soelistya, 2024).

Kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi profesionalitas dalam tugas mengajar, membimbing siswa dalam penanaman karakter, disiplin, serta manajemen kerja. Terdapat faktor internal dan eksternal yang mampu

mempengaruhi adanya kompetensi guru. Faktor internal berasal dari kepribadian guru, seperti kesadaran diri sendiri untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi. Faktor internal selanjutnya yaitu bakat dan minat. Guru perlu mengembangkan bakat dominannya agar kompetensinya semakin matang serta diasah secara maksimal. Kemudian, minat menjadi cara yang efektif dalam menambah nilai kompetensi secara adaptif. Jika seseorang memiliki minat yang kurang dalam rangka meningkatkan kompetensinya, maka akan mempersulit diri sendiri untuk mencapai hasil dan tujuan pekerjaan. Kemudian, faktor berupa motivasi dimana mampu mempengaruhi seseorang dalam menjalani kegiatan hingga mencapai kompetensi level atas pada hal pekerjaan (Wijaya, 2023).

Faktor eksternal meliputi pengalaman guru, latar belakang pendidikan, dukungan dari rekan kerja dan atasan. Pengalaman menjadi nilai tambah bagi guru dalam menambah kompetensi untuk keberhasilannya, karena mampu beradaptasi dengan kondisi yang telah diperoleh dari pengalamannya. Kompetensi dapat dimiliki seorang guru juga disebabkan latar belakang pendidikan, sehingga akan sejalan dengan segala sesuatu yang telah dipelajari selama menempuh pendidikan sebelumnya. Guru pada umumnya berlatar belakang pendidikan Strata 1 sesuai jurusan yang diambil dan pada akhirnya menjadi bidang pekerjaan ketika di sekolah. Adapun dukungan dari rekan kerja beserta atasan menjadi alasan guru dalam meningkatkan kualitas dalam hal kompetensi. Guru diarahkan untuk mengikuti forum diskusi antar guru yang meliputi guru sekolah lain seperti MGMP, pelatihan yang ditujukan untuk guru, *workshop*, dan lain-lain (Gusmalia, 2020).

b. Budaya Kerja

Menurut Nurhalizah (2023), budaya kerja berarti perilaku setiap individu atau kebiasaan yang dilakukan secara kontinyu dalam dunia pekerjaan. Budaya kerja yang terdapat di setiap organisasi perusahaan atau lembaga dapat berbeda antara satu dengan lainnya. Budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena jika suatu pekerjaan memiliki

budaya kerja yang positif akan menjadikan individunya lebih produktif, sebaliknya pada budaya kerja yang negatif akan berdampak pada perilaku dan kurangnya produktivitas individu. Budaya kerja mengandung nilai-nilai karakter yang mencakup sikap kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama.

c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses yang memicu seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya motivasi, seorang individu akan tergerak untuk berperilaku sesuai tujuannya. Melihat teori tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah unsur yang mendorong seseorang untuk melakukan hal yang berkaitan dengan kepentingan pekerjaan. Motivasi kerja setiap pegawai di perusahaan atau lembaga cenderung berbeda-beda. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik tersebut terdiri dari kebutuhan sendiri, harapan, dan kepuasan. Selain itu, faktor ekstrinsik yakni terdiri dari dukungan dari atasan atau masyarakat, lingkungan kerja, dan insentif (Yope & Isma, 2022).

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan atau pegawai yang dapat menentukan kondisi karyawan tersebut sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja positif dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan, sehingga mampu mencapai tujuan dari pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja di lembaga pendidikan atau sekolah dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti iklim kerja, kondisi ruangan kerja, sirkulasi udara, fasilitas yang disediakan sekolah (buku, meja, kursi, penerangan, papan tulis, alat penunjang pembelajaran, dll), perlakuan dari rekan kerja, serta pengadaaan tugas yang diberikan bagi guru (Soelistya, 2024).

Berdasarkan lingkungan kerja yang positif dapat menghasilkan kinerja guru yang baik dan memuaskan. Hal ini dikarenakan lingkungan

kerja yang dirasa nyaman maka akan memungkinkan guru lebih menikmati pekerjaannya hingga menjadikan kinerjanya semakin meningkat. Selain itu, lingkungan kerja yang memadai dari segi rekan kerja yang dominan bersemangat ketika bekerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas guru, yakni adanya kompetitif secara sehat antar guru di suatu lembaga pendidikan (Ariyani & Rara, 2024).

e. Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kepuasan kerja di kalangan guru merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan kemajuan kualitas sekolah yang dirasakan guru dalam bentuk psikologi emosional terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Guru dikatakan memiliki kepuasan kerja tinggi jika telah mencapai tujuan lembaga pendidikan atau sekolah sesuai dengan harapan dan kebutuhannya. Jika upaya yang diusahakannya tidak mencapai tujuan lembaga pendidikan atau sekolah serta tidak mengandung unsur kebahagiaan secara psikis, kepuasan kerja menjadi sulit didapatkan (Lestari, 2023). Yulindra dkk (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator signifikan yang menjembatani pengaruh kompetensi, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan guru yang puas akan menunjukkan dedikasi, antusiasme, dan komitmen dalam menjalankan tugas pembelajaran (Abidin, 2024)

Faktor yang mempengaruhi adanya kepuasan kerja dapat dikategorikan secara internal dan eksternal. Guru yang dapat mengontrol emosional dan kepribadiannya dalam hal kepuasan kerja menjadi tantangan tersendiri dimana hal tersebut termasuk faktor secara internal. Adapun faktor eksternal dari kepuasan kerja dapat meliputi pengadaan insentif, lingkungan kerja, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, workshop, atau seminar, dan lain sebagainya. Dengan adanya aspek kepuasan kerja mampu memberi peluang bagi guru untuk memperbaiki kinerjanya dengan menjunjung tinggi nilai integritas serta loyalitas (Allozi dkk., 2022).

B. Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Nugraha, A. P. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. <i>Psikoborneo</i> . 8(2), 221-227	X1: Kompetensi X2: Lingkungan Kerja Y: kinerja	Hasil regresi menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, memperkuat peran kompetensi sebagai faktor utama peningkatan mutu pembelajaran.
2.	Rahman, A., Yunus, M. & Elpisah. 2022. Pengaruh Kompetensi Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. <i>Jurnal Pendidikan Ekonomi</i> . 10(3), 224-230	X1: Kompetensi X2: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja	Kompetensi guru terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, terutama dalam aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
3.	Ritonga, T. N. 2021. Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru. <i>Jurnal Pendidikan Islam</i> . 6(2), 195-216.	X1: Pengalaman X2: Kompetensi Profesional Y: Kinerja	Kompetensi profesional guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memperkuat kualitas pembelajaran.
4.	Lubis, R. P. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. <i>Skripsi</i> . Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara motivasi dan lingkungan kerja lebih dominan.
5.	Wiyanto, A. & Murniati, N. A. N. 2022. Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan budaya Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Bogorejo Kabupaten Blora. <i>Jurnal Pendidikan dan Konseling</i> . 4(6), 8033-8041.	X1: Peran Kepala Sekolah X2: Budaya Kerja Y: Kompetensi Profesional	Kompetensi guru meningkat hanya jika didukung budaya kerja dan kepemimpinan kepala sekolah; tanpa faktor tersebut, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6.	Masfufah, N. F. & Rindaningsih, I., 2024. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review. <i>Elementary</i>	X1: Kompetensi X2: Budaya kerja X3: Motivasi Y: Kinerja	Disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru bersifat kontekstual.

	<i>School Education Journal</i> , 8(1), 244-252.		
7.	Utami, N. L. G. S. & Negara, I. G. A. O. 2021. Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. <i>Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran</i> . 4(1), 168-178.	X1: Budaya Sekolah X2: Motivasi Y: Kinerja	Budaya sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja.
8.	Hamonangan, H., Samsir, Garnasih, R. L., 2021. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Dampaknya Terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru Sekolah Santo Yosef Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. <i>Jurnal Ekonomi Kiat</i> . 32(2), 139-145.	X1: Motivasi X2: Budaya Kerja Y: Kepuasan & Kinerja	Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan dan kinerja guru, memperkuat komitmen organisasi.
9.	Yuniar, R., Partha, M. N., Piar, C. S. & Hamid, N., 2021. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Aliyah Negeri 1 Samarinda. <i>Prosiding Prodi Pendidikan Ekonomi</i> . 1-8.	X: budaya Kerja Y: Kinerja	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, terutama dalam konsistensi pelaksanaan pembelajaran.
10.	Nurhalizah, S., 2023. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Tegal. Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.	X: Budaya Kerja Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena faktor motivasi lebih dominan.
11.	Oktarina, M., 2022. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD IT An-Nuriyah Sekayu. <i>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan Sumber Daya Manusia</i> . 3(3).	X: Budaya Kerja Y: Kinerja	Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena lingkungan kerja dan kepemimpinan lebih menentukan.
12.	Masfufah, N. F. & Rindaningsih, I., 2024.	X1: Kompetensi X2: Budaya Kerja	Literatur review menunjukkan hasil beragam: budaya kerja kadang

	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review. <i>Elementary School Education Journal</i> . 8(1), 244-252.	X3: Motivasi Y: Kinerja	berpengaruh positif, kadang tidak signifikan, tergantung konteks sekolah.
13.	Jati, R. P., Murniati, N. A. N. & Abdullah, G., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. <i>Jurnal Prakarsa Paedagogia</i> . 5(2), 303-314.	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.
14.	Darsiah, 2023. Motivasi Berprestasi Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Syaikh Zainuddin NW Anjani. <i>Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan</i> . 5(1), 1-10.	X: Motivasi Berprestasi Y: Kinerja Guru	Motivasi berprestasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru, mendorong peningkatan profesionalisme dan pencapaian target pembelajaran.
15.	Pratama, B. R., Wahidmurni & Harini, S., 2024. Pengaruh Motivasi Kerja, Quality of Work Life, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Kota Malang. <i>Jurnal Ilmiah Global Education</i> . 5(2), 1483-1494.	X: Motivasi Kerja X2: Quality of Work Life X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Guru	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, bersama dengan kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja.
16.	Lubis, R. P., 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. <i>Skripsi</i> . Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara, Medan.	X1: Kompetensi X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Hasil menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; faktor lingkungan kerja lebih dominan.
17.	Yope, S. A. & Isma, A. A., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai. <i>Jurnal Ilmiah Administrasita</i> . 13(2), 2798-1843.	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	Penelitian menemukan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena kepemimpinan sekolah lebih menentukan.
18.	Masfufah, N. F. &	X1: Kompetensi	Literatur review menunjukkan hasil

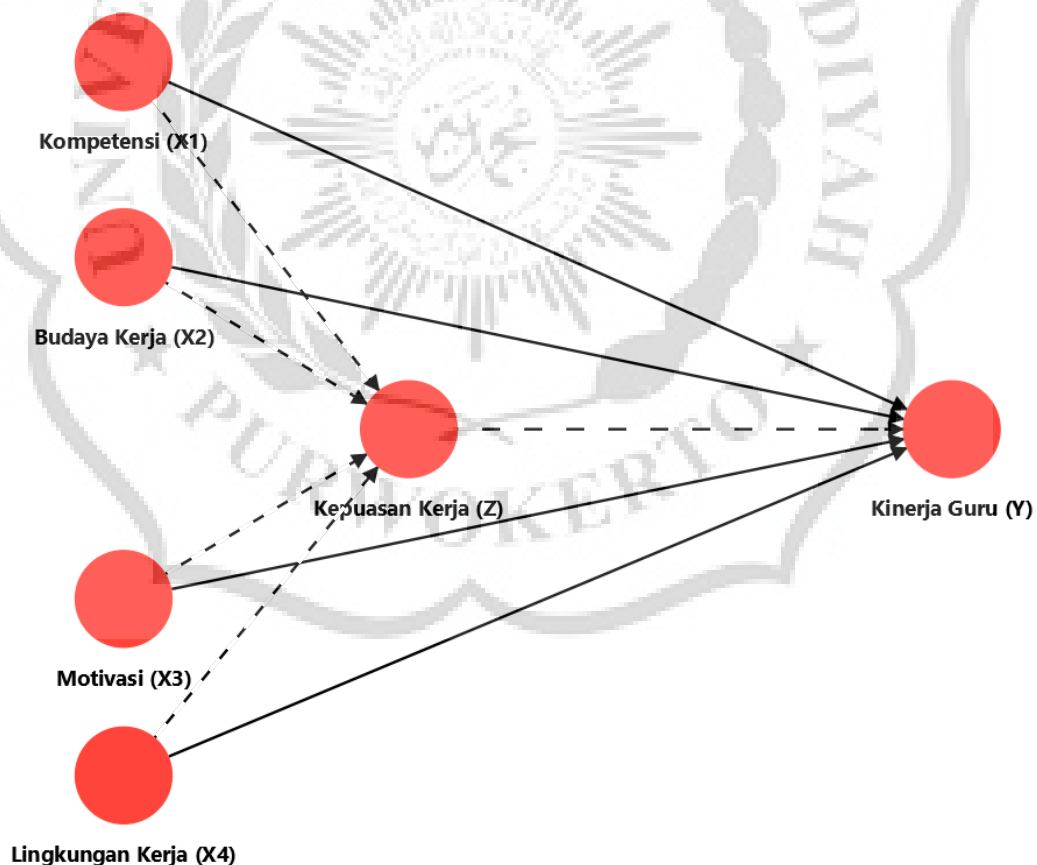
	Rindaningsih, I., 2024. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review. <i>Elementary School Education Journal</i> . 8(1), 244-252.	X2: Budaya Kerja X3: Motivasi Y: Kinerja Guru	beragam: motivasi kadang berpengaruh positif, kadang tidak signifikan, tergantung konteks sekolah dan faktor eksternal.
19.	Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P. & Hamzah, Z., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao. <i>Jurnal Edu-Leadership</i> . 1(1), 10-19.	X: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan kenyamanan dan efektivitas pembelajaran.
20.	Eti, Sudirman, W. F. R. & Mairiza, D., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan. <i>Journal of Islamic Economics, Management and Business</i> , 1(1), 59-72.	X1: Lingkungan kerja Y: Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan kenyamanan dan efektivitas pembelajaran.
21.	Wahyuningsih, N. & Sujadi, I., 2023. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia</i> . 2(1), 70–80.	X1: Kompetensi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, bersama dengan kompetensi sebagai faktor penentu keberhasilan pembelajaran.
22.	Lubis, R. P. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. <i>Skripsi</i> . Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.	X1: Kompetensi X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; motivasi lebih dominan dalam menentukan hasil kerja.
23.	Marisya, F., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. <i>Jurnal Manajemen</i> , 1(4), 576-585.	X: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja; faktor kompensasi dan kepemimpinan lebih menentukan.

24.	Yunita, S. M., Aulia, H., Bektiarso, S., Sumardi, S. & Siswati, B. H. 2025. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru: Sebuah Meta-Analisis Terhadap Literatur Transformasi Pendidikan. <i>Jurnal Ilmu pendidikan Sekolah Dasar</i> . 12(2), 312-328.	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Guru	Hasil meta-analisis menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru bervariasi: beberapa studi menemukan pengaruh positif signifikan, sementara studi lain menunjukkan pengaruh tidak konsisten. Disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja bersifat kontekstual dan tidak selalu signifikan.
25.	Lestari, K. W. D., 2023. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Japan Travel Agency. <i>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana</i> . 12(1), 1609-1615.	X: Budaya Organisasi Z: Kepuasan Kerja Y: Komitmen Organisasional	Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator positif signifikan, memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.
26.	Yuliandra, Sujadi. E. & Meditamar, M. O. 2024. The Effect of Job Satisfaction on Teacher Performance: The Mediating Role of Decision Making. <i>Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)</i> . 5(1), 91-103.	X1: Pengambilan keputusan Z: kepuasan Kerja Y: Kinerja guru	Kepuasan kerja terbukti memediasi secara signifikan pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja guru.
27.	Rosena, S. R. & Soedjono. 2024. The Mediating Effect of Job Satisfaction on Teacher Performance Based on Work Motivation and Organizational Culture. <i>Journal of management Research and Studies</i> . 2(1), 126-135.	X1: Motivasi X2: Budaya Organisasi Z: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Guru	Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.
28.	Fitriana, I., Bagis, F., Darmawan, A. & kharismasyah, A. Y. 2024. Job Satisfaction as a Mediating Variable between	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Lingkungan Kerja Z: Kepuasan Kerja Y: Komitmen	Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi secara signifikan pada penelitian ini.

	Transformational Leadership Style and Work Environment on Organizational Commitment at Maternity Clinic in Purwokerto. <i>Asian Journal of Economics, Business and Accounting</i> . 24(3), 157-171.	Organisasi	
--	---	------------	--

C. Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori dasar dan penelitian terdahulu, faktor yang meliputi kompetensi, budaya kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah. Kelima faktor ini menjadi landasan yang dapat dipertimbangkan dalam rangka meningkatkan kinerja guru khususnya guru di SMP Muhammadiyah.



Gambar 2.1. Model Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
2. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru
8. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
9. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

