

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Simarmata et al., (2021) Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan

secara bersama-sama pula. Pendapat lain dari Munajat, (2021) Kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mencapai tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi, mendukung dan memotivasi para pengikutnya agar mereka melaksanakannya dengan semangat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara individu maupun organisasi. Juga perlu menemukan keseimbangan antara kebutuhan pengikut untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama agar mau mengambil langkah dan tindakan dalam

mencapai tujuan bersama, serta mempengaruhi berbagai situasi dan kondisi watak seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Bekerja lebih keras dengan mempengaruhi dan mengawasi, bekerja sama dan memimpin dengan memberi contoh untuk mencapai tujuan (Suparman, 2019).

Menurut Suparman, (2019) Kepala Sekolah adalah seorang pendidik (guru)

yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu Lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan. Pada mulanya, Kepala Sekolah disebut dengan "Mantri Guru" yang berarti Kepala Guru, yang bertugas memimpin guru yang ada di sekolahnya, sehingga para guru dapat mengajar dengan baik.

Menurut Setiyadi (2021) Kepemimpinan kepala sekolah adalah Upaya yang dilakukan kepala sekolah sebagai leader memengaruhi banyak orang (guru, tenaga administrasi, siswa, stakeholders) melalui komunikasi untuk mencapai tujuan sekolah. Indikatornya adalah kepala sekolah mampu menggerakkan semua warga sekolah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sejalan dengan pendapat Suhardi (2018) pemimpin adalah individu yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus melakukan kekerasan, sedangkan kepemimpinan adalah kemampuannya, sifatnya atau perilaku dari orang tersebut yang dapat mempengaruhi atau diikuti oleh orang lain.

2.1.1.1. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Simarmata et al., (2021) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain

- a. Fungsi perencanaan, yang harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi

- b. Fungsi komunikator, setiap pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal
- c. Fungsi pemecahan masalah (problem solving), seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya.
- d. Fungsi pengawasan, fungsi kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain (membuka link/jaringan), memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.
- e. Fungsi evaluasi, mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan/ide sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Jenis-jenis Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, jadi pengaruh tergantung pada gaya yang digunakannya, sehingga keberhasilan suatu lembaga ditentukan oleh gaya yang digunakan pemimpin untuk memimpin anggotanya. (Hidayat dan Banten, 2020)

a. Pemimpin Otokrasi

Otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos yang berarti pemerintahan. Jadi, otokrasi berarti memiliki sifat pemerintahan dan penentuan nasib sendiri. Pemimpin otokratis beranggapan bahwa dirinyalah yang bertanggung jawab penuh dan yang dapat menentukan kemajuan

sekolah yang dipimpinnya. Dia selalu khawatir bahwa sesuatu tidak akan berjalan seperti yang dia rencanakan. Dia ingin semuanya terjadi sesuai dengan apa yang telah dia tentukan.

b. Pemimpin Permisif

Tipe pemimpin ini menyerahkan pemecahan masalah dan pemecahan tujuan kepada bawahan. Bawahan lebih dominan daripada pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, tipe pemimpin ini merupakan kebalikan dari tipe pemimpin otoriter. Kebebasan yang diberikan oleh pemimpin jenis ini dalam praktiknya seringkali berlebihan. Akibatnya, ada kalanya bawahan tampil sebagai pemimpin. Jika hal ini terus berlanjut, bukan tidak mungkin situasi kepemimpinan akan lepas kendali.

c. Pemimpin Demokrasi

Pemimpin yang demokratis melihat dirinya sebagai bagian dari kelompoknya, yang bersama-sama dengan kelompoknya berjuang dan bertanggung jawab atas pencapaian tujuan bersama. Agar setiap anggota merasa ikut bertanggung jawab, maka semua anggota diundang untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasinya. Setiap anggota dipandang sebagai sumber potensi yang berharga dan memiliki peran dalam mencapai tujuan.

d. Pemimpin Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik didasarkan pada pendekatan paternalistic (paternalist approach). Ensiklopedia administrasi menjelaskan bahwa pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa pejabat bawahan menganggap pejabat yang dipimpin lebih pintar, lebih cakap, lebih kompeten daripada

dirinya sendiri, sehingga bawahan merasa berkewajiban untuk mengikuti apa pun yang diinginkan penguasa.

e. Pemimpin Kharismatis

Karismatik adalah suatu keadaan atau bakat yang berhubungan dengan kemampuan kepemimpinan yang luar biasa. Karisma mampu membangkitkan daya tarik tersendiri yang pada gilirannya pengikut bangkit untuk memuja dan menunjukkan kekaguman kepada pemimpinnya. Bukan hanya para pengikutnya saja yang terkesima, bahkan para pemimpin lain dan masyarakat pun terpengaruh oleh pemimpin kharismatik tersebut. Atribut kepemimpinan seorang pemimpin umumnya didasarkan pada kepribadian, keluhuran karakter pemimpin, dan praktik kepemimpinan.

f. Pemimpin Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu melakukan tugas-tugas administratif secara efektif. Sedangkan pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian, sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dapat dibangun untuk memerintah, yaitu untuk memperkuat keutuhan bangsa pada khususnya, dan upaya pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan ada perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di masyarakat.

g. Pemimpin Situasional

Para ahli yang mempelajari masalah kepemimpinan menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin ketika mempengaruhi anggotanya untuk melakukan

pekerjaan mereka dan kriteria lainnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang tidak pernah kaku. Pentingnya situasi telah diakui secara luas oleh para ahli karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi anggotanya. Sejumlah jenis perilaku kepemimpinan diperlukan untuk pelaksanaan kerja kelompok yang efektif. Tidak ada gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap pemimpin dengan kondisi yang berbeda-beda.

2.1.1.3. Indikator Kepemimpinan

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai dalam (Sitorus dan Silviana, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil

Dalam kegiatan organisasi, rasa persatuan antar anggota adalah mutlak, karena rasa persatuan pada hakekatnya merupakan cerminan dari kesepakatan antara bawahan dan antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti/saran

Dalam konteks kepemimpinan, sugesti adalah pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peran yang sangat penting dalam memelihara dan meningkatkan harga diri dan rasa pengabdian, partisipasi dan rasa persatuan. antar bawahan.

3. Mendukung tujuan

Pencapaian tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, tetapi harus didukung oleh kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam art mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap

tujuan yang ingin dicapai harus sesuai dengan keadaan organisasi dan memungkinkan bawahan untuk bekerja sama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan bertindak sebagai katalisator, jika pemimpin selalu dapat meningkatkan semua sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya untuk bekerja secepat mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban untuk menciptakan rasa aman bagi bawahannya. Dan hal ini hanya dapat dilakukan apabila setiap pemimpin memelihara hal-hal yang positif, sikap optimis dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari segala rasa kecemasan, memperoleh jaminan keamanan dari mereka.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja dalam suatu unit organisasi selalu menganggap atasannya memiliki peran dalam bidang kegiatan, terutama yang menganut prinsip keteladanan atau role model. Seorang pemimpin adalah segalanya, sehingga segala perilaku, tindakan dan perkataannya akan selalu memberikan kesan tersendiri bagi organisasi.

7. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya merupakan sumber semangat bagi bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat

mendongkrak moral bawahannya agar mencapai tujuannya dan memahami tujuannya.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Edy Sutrisno (2019).

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Atmaja, 2022). Sedangkan menurut Jufrizen & Pratiwi (2021), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Sedangkan menurut Lumunon et al (2019) Kepuasan Kerja adalah sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah organisasi Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2021) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rahayu & Dahlia, 2023). Adapun menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Menurut Jopanda (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Arifin et.al (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri.

2.1.2.1. Manfaat Kepuasan kerja

Nitisemito (2019) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju

Ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan saat bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan tidak jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dari jumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Sebagai yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan

5. Pengawasan sekaligus atasannya

Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turn over karyawan yang tinggi.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi yang lancar

Komunikasi yang tidak terhambat antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas yang memadai

Fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan yang apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Atmaja (2022) meliputi:

1. Pembayaran upah/gaji.
2. Lingkungan kerja, yang mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik.
3. Kelompok kerja.
4. Supervisi.

Jufrizen & Pratiwi (2021) mengemukakan bahwa indikator Kepuasan Kerja yaitu :

1. Gaji dan upah.
2. Prospek kemajuan profesional.
3. Hubungan dengan rekan kerja.
4. Penempatan kerja.
5. Sifat pekerjaan.
6. Struktur organisasi perusahaan.
7. Standar pengawasan.

2.1.3. Kinerja Guru

Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu itu baik atau sebaliknya.

Mukhtar dan Md (2020) mengemukakan beberapa pengertian tentang kinerja yaitu: 1) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta, 2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, 3) kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan kerja atau tugas yang diberikan, 4) kinerja merujuk kepada Tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, 5) kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dan pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum (Sunarsi, 2020).

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Gunawan, dkk. (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki

kinerja baik dan professional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri yaitu: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Berangkat dari beberapa pemikiran tersebut, ada beberapa kegiatan penilaian oleh guru atas prestasi dan aktivitas siswa dalam upaya mengembangkan kurikulum sekolah, yang meliputi merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, semua perangkatnya Kinerja Guru menurut (Marlina, 2019) adalah prestasi kerja seorang pendidik yang dapat dilakukan melalui aktivitas, perilaku dan produktifitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Kinerja guru menurut (Faozan, 2022) merupakan prestasi yang diraih oleh seorang guru dalam melaksanakan serta mengelola tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya. Kinerja guru menurut (Riyadi et al, 2017) adalah proses suatu hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Darmadi (2018) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Erjati (2017) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. Jika kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu

hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

2.1.3.1 Faktor – Faktor Kinerja Guru

Dalam setiap kinerja tentu memiliki faktor yang mempengaruhi begitu pula dengan kinerja guru, Faktor kinerja guru menurut Anwar Prabu (dalam Didi Pianda, 2018) ada dua faktor yaitu :

A. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang, faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

1. Kecerdasan, bagi profesi guru kecerdasan adalah hal utama yang dibutuhkan dalam pelaksanaa tugas - tugas dan tanggungjawab sebagai

guru, terlalu rumit tugas serta tanggungjawab sebagai seorang guru maka tinggi juga kecerdasan yang dibutuhkan. Namun, jika tugas dan tanggungjawab yang diberikan monoton akan mempengaruhi kinerja guru

2. Keterampilan dan kecakapan, dalam hal ini sebagai seorang guru tentu diharapkan mampu memiliki keterampilan dan kecakapan terutama pada dalam diri seorang guru, tetapi keterampilan dan kecakapan masing - masing pribadi tentu berbeda disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan pelatihan
3. Bakat, bakat yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan atau keahlian alami dari dalam diri seseorang, jika dikaitkan dengan profesi atau pilihan dalam pekerjaan maka tentu akan berpengaruh terhadap kinerja
4. Kemampuan dan minat, kemampuan dan minat yang tinggi akan mempengaruhi pekerjaan yang ditekuni
5. Motif, motif yang dimiliki akan mendorong seseorang dalam meningkatkan kinerjanya
6. Kesehatan, salah satu hal penting untuk seseorang dalam bekerja, kesehatan dapat mendorong seseorang dalam melakukan proses pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas serta tanggungjawab dalam pekerjaannya
7. Kepribadian, dalam diri seseorang terutama pada profesi guru kepribadian hal penting dalam menjalankan segala tugas dan tanggungjawab yang diemban, kepribadian yang baik mampu membantu dalam kesulitan menyesuaikan dalam lingkungan kerja dan interaksi sesama rekan kerja.

8. Cita - cita dan tujuan dalam bekerja, seseorang akan bekerja dengan sepenuh hati jika pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan cita – cita dan tujuan karena dengan begitu cita - cita dan tujuan akan tercapai.

B. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar diri seseorang, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

1. Lingkungan keluarga, kinerja seseorang akan terpengaruh oleh kondisi keluarga sebab keluarga menjadi faktor utama seseorang berperilaku.
2. Lingkungan kerja, didalam lingkungan kerja seseorang akan beradaptasi guna menjalankan pekerjaannya, jika lingkungan kerja membuat seseorang nyaman maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
3. Komunikasi dengan kepala sekolah, penting hal nya berkomunikasi dengan kepala sekolah mengingat kepala sekolah adalah pemimpin dalam sekolah yang kepala sekolah terlibat dalam segala urusan di sekolah maka komunikasi dengan kepala sekolah harus berjalan dengan lancar agar segala urusan dapat diatasi dengan baik oleh kepemimpinan dari kepala sekolah.
4. Sarana dan prasarana, terpenuhinya sarana dan prasaran dalam kegiatan belajar mengajar akan membantu guru lebih meningkatkan kinerjanya.
5. Kegiatan guru dikelas, kegiatan guru dikelas meliputi berinteraksi dengan peserta didik tentu guru akan sangat membutuhkan dukungan dari pihak sekolah dalam sumber belajar agar proses dan hasil kegiatan belajar mengajar berjalan efektif dan guru juga mendapatkan peluang berkreativitas dalam kegiatan pembelajaran.

6. Kegiatan guru disekolah antara lain yaitu berpartisipasi dalam bidang administrasi seperti memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum, juga merencanakan kebijakan - kebijakan kepegawaian.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Usman (dalam Didi Pianda, 2018) ada beberapa indicator kinerja guru yaitu :

1. Merencanakan belajar mengajar, merencanakan setiap materi dan media pembelajaran sebagai persiapan pembelajaran seperti kegiatan belajar mengajar dikelas maupun praktek untuk diberikan kepada peserta didik sesuai kurikulum yang berlaku
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar, mengelola proses pembelajaran dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang telah disusun dengan perencanaan belajar sesuai kurikulum dengan ketentuan waktu dan manajemen kelas yang telah disusun.
3. Mengevaluasi, mengevaluasi hasil kegiatan belajar mengajar terhadap peserta didik sesuai dengan perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum.
Seperti menilai hasil belajar dari peserta didik sebagai umpan balik

Indikator kinerja Guru

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas profesional. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Menurut widya (2019) indikator kinerja guru mencakup:

- 1) Kemampuan guru membuat RPP.

- 2) Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar.
- 3) Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
- 4) Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola kelas.
- 6) Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran.

2.1.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian Visi, Misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di dalam organisasi tersebut. Menurut Mardiyana et al. (2019) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi Dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dikemukakan oleh Priansa (2018). Menurut (Suryani et al., 2021) komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggotadimana pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan

tetap menjadi anggota. Komitmen organisasional juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (C. Hanafi & Sanosra, 2018). Menurut Handoko dan Rambe (2018) Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Susanto dan Martini (2021) Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Farla, et.al (2019) menyatakan komitmen karyawan adalah suatu kondisi seorang karyawan yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi menyangkut kebanggaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ingin menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sedangkan menurut Allen & Mayer dalam (Sutrisno et al., 2022) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta kehendak untuk tetap menjadi anggota organisasi. Menurut Anggraeni dan Rahardja (dalam Zusrony, 2021) komitmen adalah sebuah pemacu bagi karyawan untuk mencapai kesuksesan bahkan ketika karyawan tersebut mengalami berbagai masalah pada pekerjaannya sehingga karyawan

tersebut dapat memiliki komitmen dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan dan akan selalu memiliki cara untuk menyelesaikannya. Luthans (dalam Siswanto dkk, 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dari karyawan dan merupakan sebuah proses berkelanjutan tentang bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya pada kesuksesan dan kebaikan organisasi yang dijalannya. Definisi komitmen menurut Madiistriyatno dan Hadiwijaya (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan hubungan individu dengan organisasinya yang berhubungan dengan kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas dimiliki karyawan terhadap organisasinya. Komitmen menurut Donni (dalam Norawati dan Fahraini, 2022) merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya yang ditunjukkan melalui keaktifan dan keterlibatan karyawan tersebut yang tinggi demi tujuan organisasi yang ingin dicapai. Menurut Mowdey (dalam Yusuf dan Syarif, 2018) berpendapat bahwa komitmen organisasi suatu perilaku yang dapat menunjukkan sebuah keyakinan serta dukungan yang kuat dari individu terhadap organisasinya. Keyakinan dan dukungan tersebut menuju pada nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai pada organisasi tersebut. Kreitner dan Kinicki (dalam Zusrony, 2021) menyatakan bahwa komitmen merupakan sebuah cerminan seseorang dalam mengenali sebuah organisasi atau perusahaan dengan terikat terhadap berbagai tujuan. Komitmen organisasi menurut Mayer dan Herscovitch (dalam Kawiana, 2020) merupakan stabilitas dan kekuatan psikologis yang mengikat individu tersebut dalam proses aksi yang relevan dengan target dan tujuan organisasi dan hal tersebut merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Yousef (dalam Madiistriyatno dan Hadiwijaya, 2020) menyatakan

bahwa komitmen merupakan perasaan tentang kewajiban yang ada pada karyawan untuk tetap berada dalam organisasinya yang berasal dari tekanan internal normatif dari organisasi kepada individu tersebut.

Komitmen organisasi, menurut Wibowo (2019), mensyaratkan hubungan yang aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga orang bersedia memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Ini berbeda dengan loyalitas pasif kepada organisasi. Keyakinan pada organisasi, termasuk tujuan dan prinsip intinya, ditekankan melalui komitmen. Wicaksono (2019) menjelaskan komitmen organisasional sebagai keadaan di mana para pekerja mendukung perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk menetap pada Perusahaan tersebut. Sementara itu, komitmen organisasi didefinisikan oleh Sutrisno (2018) sebagai: “(1) keinginan yang kuat untuk bergabung dengan suatu kelompok, (2) kesiapan yang tinggi untuk bekerja bagi organisasi, dan (3) keyakinan dan penerimaan tertentu. prinsip dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Hendri, 2019). Komitmen organisasi dapat dipergunakan untuk memperkirakan serta mengevaluasi ketahanan karyawan dalam menjalankan tugas dengan kewajibannya pada perusahaan (Ningsih & Prastiwi, 2022). Menumbuhkan komitmen organisasi akan menjadi lebih bermanfaat, karena bisa menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja (Suhardi et al., 2021). Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat serta tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan mengikatkan diri dan menunjukan

keloyalitasannya pada organisasi karena Adanya kesadaran serta merasa bahwa dirinya terlibat dalam kegiatan yang ada di perusahaan (Luthfiyani, 2019).

Komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki kaitan yang erat terhadap perusahaan karena jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, hasil kinerja perusahaan akan meningkat (Nurkholifa & Budiono, 2022). Pengaruh komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Kartono et al. (2020) dan Rulysca (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Sakti et al., (2021) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan keterlibatan dan kesetiaan karyawan dalam loyalitas terhadap perusahaan dengan menunjukkan rasa pedulinya dengan perusahaan serta kemauan untuk mencapai visi dan misi serta nilai-nilai organisasi, dan berkeinginan untuk menetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan (Nurkholifa & Budiono, 2022). Komitmen organisasi sebagai tingkat di mana seorang karyawan mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap berpihak terhadap organisasi yang ditandai dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Kartono et al., 2020). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan sukarela memberikan segala usaha serta mengerahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Musriha & Rosyafah, 2022). Komitmen organisasi dipercaya dapat menjadi pendorong dalam mencapai sebuah kesuksesan organisasi atau perusahaan (Susita et al., 2020).

Berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat ditarik Kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kondisi seorang karyawan yang mempunyai kemauan yang besar untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi menyangkut kebanggaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan ingin menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja sehingga dalam menjalankan tugasnya, karyawan memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

2.1.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Ma'rufi dan Anam (2019) faktor yang mempengaruhi anatar lain :

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik pekerjaan dan peran
3. Karakteristik struktur organisasi

Faktor yang memengaruhi komitmen menurut Meyer dan Allen (dalam Purnama, 2020) adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik Pribadi Individu, dalam faktor yang pertama ini terdapat dua variable di dalamnya yaitu variabel demografis (gender, usia, status, Tingkat pendidikan, dan seberapa lama individu bekerja pada organisasi atau perusahaan) dan variabel disposisional (kepribadian individu, etos kerja, kebutuhan afiliasi dan persepsi individu)
- b. Karakteristik Organisasi yaitu meliputi struktur, kebijakan, dan bagaimana cara organisasi mensosialisasikan organisasinya tersebut.

- c. Pengalaman Berorganisasi, pada pengalaman ini mencakup kepuasan dan motivasi individu, perannya selama di organisasi, dan hubungannya selama berada di organisasi tersebut.

Menurut David (dalam Mashudi, 2021) mengutarakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi komitmen, antara lain:

- a. Faktor Personal

Faktor ini secara general menjelaskan bahwa individu yang lebih lama bekerjadan berusia lanjut memiliki komitmen yang lebih tinggi disbanding dengan individu baru yang belum lama memiliki pengalaman kerja dan masih muda biasanya memiliki tingkat komitmen yang lebih rendah.

- b. Karakteristik Pekerjaan dan Peran

Dalam faktor ini yang dimaksudkan adalah kesempatan kerja dan konflik peran nantar karyawan. Apabila kesempatan kerja yang diberikan pada karyawan lebih besar maka komitmen kerja yang dimiliki juga lebih besar karena banyaknya pengalaman yang didapatkan. Sedannngkan pada konfil peran memiliki hubungan negatif yangn berdampak pada komitmen karyawan tersebut.

- c. Karakteristik Struktural

Apabila karyawan berada dalam organisasi yang memiliki desentralisasi yangbaik maka karyawan akan merasa lebih terikat dengan organisasi dan dalam pembuatan keputusan, sehingga menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi pada diri karyawan tersebut.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh dalam komitmen yang dimilikinya juga. Komitmen tersebut antara lain berupa ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal dengan organisasi dan lain sebagainya

2.1.4.2. Dimensi Komitmen Pada Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (dalam Busro, 2018) dimensi yang dapat diukur pada komitmen organisasional adalah:

a. Komitmen Afektif

Dimensi ini berhubungan dengan keinginan pegawai dalam mempertahankan keanggotaannya pada suatu organisasi yang dijalani.

b. Komitmen Kontinu

Dimensi ini berhubungan mengenai keinginan bertahan atau keluar dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan keuntungan dan kerugian apabila bertahan atau keluar organisasi.

c. Komitmen Normatif

Dimensi normatif berhubungan dengan kepatuhan dan kebijakan organisasi. Sehingga anggota bertahan karena adanya keharusan untuk patuh.

2.1.4.3. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Suryosukmono & Widodo (2020) antara lain:

- (1) komitmen afektif, berkaitan dengan identifikasi, emosional, dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi;

- (2) komitmen normatif, berkaitan dengan perasaan moral karyawan untuk tetap melanjutkan organisasi dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan;
- (3) komitmen berkelanjutan, berkaitan dengan kerugian yang diterima karyawan jika meninggalkan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis.

Sri Suwartini (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno Kabupaten Klaten. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SD di UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Gantiwarno. Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru.

Samto & Mulyanto (2012), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Ngrampal Sragen. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari: kepemimpinan, kepuasan kerja komitmen

organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Ngrampal Kabupaten Sragen. Dari Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,892 atau 89,2%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 89,2% sedangkan sisanya (10,8%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi seperti budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Taty Fauzi¹, dkk (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Dalam Pengambilan Keputusan Di Sma Dan Smk Muhammadiyah Kota Palembang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Gaya kepemimpinan berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Kepuasan kerja berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Kinerja guru berdampak dalam pengambilan keputusan di SMA dan SMK Muhammadiyah Kota Palembang.

Tri Murwaningsih (2022), dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja guru. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi teori dan praktis bagi para pemangku kebijakan untuk lebih memperhatikan aspek peningkatan kinerja guru guna pemaksimalan kualitas pendidikan di seluruh wilayah dunia. Peneliti mendatang

diharapkan dapat menguji factor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah atau konflik keluarga

Dhefine Armelsa 1, Tuty Mutiah (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja guru Terdapat pengaruh positif Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru SMP Negeri artinya peningkatan intensitas perilaku atau cara bertindak pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi, memotivasi dan mengkoordinasi guru serta menyelenggarakan program-program peningkatan kompetensi guru akan mengakibatkan peningkatan Kinerja guru ASN SMP Negeri. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri. Artinya peningkatan intensitas kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja guru SMP Negeri. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru ASN SMP Negeri.

Rita Zusana Lantu, dkk (2019). Dengan judul Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Setu artinya peningkatan intensitas perilaku atau cara bertindak pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi, memotivasi dan mengkoordinasi guru serta menyelenggarakan program-program peningkatan kompetensi guru akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMP Negeri. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri. Artinya peningkatan intensitas kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan

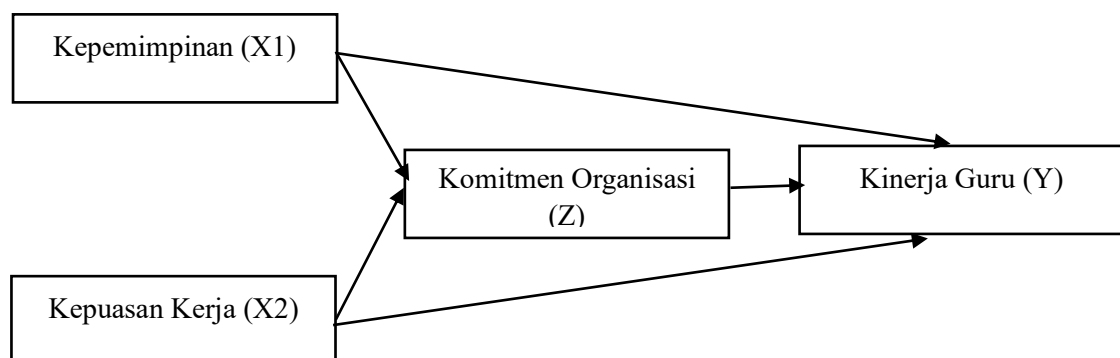
kinerja guru SMP Negeri. Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri

2.3. Kerangka Pemikiran

Berikut dikemukakan kerangka pemikiran penelitian, dilihat dari kajian Pustaka dan beberapa hasil penelitian yang sudah dipaparkan. Untuk menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel yang diteliti dan bagaimana konsep teori sehingga dapat mengambil kesimpulan sementara. Kerangka pemikiran adalah model konseptual akan tentang teori yang berhubungan satu dengan yang lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian Pustaka yang telah dipaparkan mengenai variabel kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan dalam upaya mewujudkan sasaran dan tujuan. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh instansi tempat ia bekerja. Guru dengan kinerja terbaik akan melakukan yang terbaik juga untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi pada tugas dan pekerjaan mereka. Sedangkan, orang yang berkinerja kecil akan mudah menyerah jika mengalami kesusahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehingga tidak mudah untuk melaksanakan tujuannya seperti yang diinginkan. Kepuasan Kerja merupakan perasaan guru baik menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai target sesuai dengan pekerjaannya. Kepuasan guru dapat dilihat dari pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah

memuaskan. Jumlah bayaran yang diterima sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Peluang berkembang melalui kenaikan jabatan. Pimpinan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru. Kepuasan Kerja pun memiliki keterkaitann dengan Kinerja guru. Seseorang dengan tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya. Sebaliknya, seseorang dengan kepuasan yang rendah memiliki persasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja tumbuh karena adanya perasaan senang, puas, dan nyaman atau tidaknya guru dalam melakukan pekerjaannya. Apabila kepuasan guru telah terpenuhi maka Kinerja guru akan dapat teratasi.

Selain faktor kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak kalah pentingnya dalam meningkat kan kinerja guru adalah komitmen organisasi.



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kajian dan studi pustaka pada kerangka pemikiran maka, dengan demikian terbentuklah hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan

tujuan penelitian. Hipotesis ini masih anggapan sementara yang mungkin benar atau juga salah, sehingga dapat dianggap sebagai suatu kesimpulan yang sifatnya juga sementara sedangkan penerimaan atau penolakan terhadap pendapat sementara tersebut tergantung pada hasil terhadap faktor-faktor yang dikumpul dan diambil suatu kesimpulan. Adapun hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru
2. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru
Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru
3. Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi
Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru
4. Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru
Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru
5. Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru
Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru
6. Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi
Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru

7. Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru