

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021)

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.

Kinerja guru menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen per sekolah, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan dapat kandas. Karena tinggi rendahnya kinerja guru tersebut dapat dijadikan tolok ukur berhasilnya sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rorimpandey, 2020)

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru kedalam dua kategori yakni:

1. Faktor Internal

Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Menurut Gomes dalam Johan Martono (2003: 177) menyatakan bahwa “performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya”.

Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek-aspek lain. Seorang guru tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak.

2. Faktor Eksternal

Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah:

- a. Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.

- b. Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan saran dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat mempengaruhi kinerja guru, misalnya di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC yang memadai, dapat menyebabkan guru terlambat memulai pembelajaran artinya kinerja guru terganggu.

Demikian pula imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja. Pandji Anoraga (2006: 19) menyatakan bahwa “faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru”. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini tentu semakin terasa bagi guru yang belum berstatus PNS karena guru non PNS juga

memiliki imbalan atau penghasilan yang terbatas dibandingkan dengan guru yang sudah PNS apalagi guru yang sudah berstatus tersertifikasi.

2.1.3 Indikator Kinerja Guru

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dikembangkan guru melalui penilaian kinerja guru. Guru perlu memiliki perencanaan yang jelas dan terukur, memiliki pengelolaan proses pembelajaran yang dilakukan secara efektif dan efisien agar praktik pembelajaran berjalan baik dan hasilnya dapat diandalkan (Musnaeni, dkk. 2022).

Menurut Teori Bernardin dan Russel (1993) terdapat enam dimensi untuk mengukur kinerja, antara lain:

1. Quality/Kualitas Kualitas mengacu pada akurasi, penampilan, kegunaan, atau efektivitas. Kualitas diukur menggunakan kesalahan yang ada seperti jumlah atau persentase kesalahan diperbolehkan dalam unit kerja dan tingkat kepuasan pelanggan yang ditentukan melalui survei dari pelanggan. Kualitas digunakan untuk mengatasi seberapa baik karyawan atau unit kerja melakukan pekerjaan dan akurasi atau efektivitas dari sebuah produk atau barang yang Kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

2. Quantity/Kuantitas Kuantitas merupakan tingkatan yang dihasilkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan. Kuantitas diukur melalui jumlah produk yang dihasilkan atau layanan yang diberikan.
3. Timeliness/Ketepatan Waktu Ketepatan waktu di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain. Ketepatan waktu mengacu pada waktu kerja yang digunakan seperti seberapa cepat pekerjaan yang telah diselesaikan oleh unit kerja.
4. Cost effectiveness/Efektivitas Biaya Cost effectiveness/efektivitas biaya merupakan tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. Pengukuran efektivitas biaya terdiri dari aspek seperti kinerja, memelihara atau mengurangi biaya per unit, mengurangi waktu yang dibutuhkan dalam memproduksi atau menghasilkan produk atau jasa, atau mengurangi limbah.

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti orang yang dikenal dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya. Kepemimpinan pendidikan adalah pemimpin pada lembaga satuan pendidikan. Tanpa kehadiran kepemimpinan

pendidikan, proses pendidikan termasuk pembelajaran tidak berjalan efektif. Kepemimpinan pendidikan ada pemimpin yang proses keberadaannya dipilih secara langsung, ditetapkan oleh yayasan, atau ditetapkan oleh pemerintah (Sidiq dan Khoirussalaim, 2021).

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Disamping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerjasama dengan bawahannya. Menurut Wahjosumidjo bahwa kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari:

1. Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang meliputi: mengutamakan pencapaian tujuan, menilai pelaksanaan tugas bawahan, menetapkan batas waktu pelaksanaan tugas, menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.
2. Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia yang meliputi: melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat, membina hubungan kerjasama dengan baik, memberikan dukungan terhadap bawahan, menghargai ide atau gagasan, memberi kepercayaan terhadap bawahan.

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya harus memahami prinsip mengelola guru, Wuri dan Kardiawarman (2020) menjelaskan bahwa prinsip dalam mengelola guru yaitu:

1. Membangun kedekatan sosial dengan guru, tanyakan kondisi kesehatan dan kebutuhan dasar guru dan keluarga.
2. Mengetahui aktivitas pembelajaran yang dirancang dan dilakukan oleh guru sesuai dengan kondisi siswa dan orangtua,
3. Memfasilitasi pemecahan masalah atas kendala pembelajaran yang ditemukan guru hingga menemukan solusi bersama,
4. Berikan apresiasi kepada guru yang tetap bekerja keras mengusahakan pembelajaran tetap berjalan dengan baik,
5. Pastikan guru merasa tidak sendiri, kepala sekolah dan staf sekolah dapat membantu mempersiapkan pembelajaran dan mengumpulkan bahan ajar

Gaya kepemimpinan menurut Afework, dkk (2021) yaitu leadership style is a pattern of behavior leaders prefer to use. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang lebih disukai pemimpin untuk digunakan. Dalam kepemimpinan kepala sekolah terdapat teori tipologi/tipe kepemimpinan yaitu suatu ilmu yang diyakini oleh seorang pemimpin, yang meliputi; persepsi, nilai, sikap, perilaku, dan gaya pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Jenis-jenis Kepemimpinan

Jahari dan Rusdiana (2020) menjelaskan lima tipologi kepemimpinan tersebut sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter: Pada kepemimpinan yang otoriter, semua kebijakan atau policy dasar ditetapkan oleh pemimpin sendiri dan pelaksanaan selanjutnya ditugaskan kepada bawahan. Semua perintah, pemberian tugas dilakukan tanpa mengadakan konsultasi sebelumnya dengan orang-orang yang dipimpinnya.
2. Tipe Paternalistik: Tipe paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kebapakan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk.
3. Tipe Kharismatik: yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi.
4. Tipe Laissez Faire: Pada tipe Laissez Faire ini pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap anggota staf di dalam tata prosedur dan apa yang dapat dikerjakan untuk pelaksanaan tugas-tugas jabatan mereka. Pemimpin ingin turun tangan bila diminta oleh staf, apabila mereka meminta pendapat-pendapat pemimpin tentang hal-hal yang bersifat teknis, maka barulah ia mengemukakan pendapat-pendapatnya.
5. Tipe Demokrasi: Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh anggota kelompoknya dalam

mengambil keputusan, kepala sekolah yang bersifat demikian selalu menghargai pendapat anggota/guru-guru yang ada dibawahnya dalam rangka membina sekolah.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2011:130) lima indikator gaya kepemimpinan antara lain :

1. Kemampuan mengambil keputusan artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.
2. Kemampuan memotivasi artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.
3. Kemampuan komunikasi artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

5. Tanggung jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima; sedangkan Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka (Wibowo,2017). Dalam suatu organisasi kepuasan kerja pegawai sangat penting, karena kepuasan kerja adalah perasaan puas/tidak puasnya seseorang dalam bekerja.

Menurut Fred Luthans (2019), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap tugasnya, memiliki

motivasi kerja yang tinggi, serta mampu meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain itu, berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg melalui Two Factor Theory, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor motivator (intrinsik) seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor hygiene (ekstrinsik) seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu variabel penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor kepuasan kerja adalah hal-hal yang membuat pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar upah/gaji yang diterimanya, namun banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Castillo dan Cano (2004) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, yaitu:

1. Pengakuan (recognition): Tindakan berupa pujian ataupun sikap menyalahkan yang disampaikan oleh atasan, rekan sejawat, manajemen, klien, dan atau masyarakat umum.

2. Pencapaian (achievement): Segala upaya yang dilakukan untuk meraih keberhasilan termasuk mengambil sikap atas kegagalan yang terjadi.
3. Kesempatan berkembang (possibility of growth): Adanya kesempatan untuk berkembang yang tercantum dari perubahan status.
4. Kemajuan (advancement): Perubahan nyata yang terjadi pada status pekerjaan
5. Gaji (salary): Konsekuensi dari kompensasi yang memainkan peran utama.
6. Hubungan antar pribadi (interpersonal relations): Hubungan yang terjalin antara atasan, bawahan, dan rekan sejawat.
7. Pengawasan (supervision): Kemampuan pengawas dalam mendelegasikan tanggung jawab dan membimbing bawahan.
8. Tanggung jawab (responsibility): Kepuasan yang timbul berasal dari adanya kendali dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu pekerjaan.
9. Administrasi dan kebijakan (policy and administration): Tindakan imana beberapa aspek atau secara keseluruhan berdampak pada kepuasan kerja.
10. Kondisi kerja (working condition): Berhubungan dengan kondisi kerja secara fisik seperti fasilitas kerja dan kualitas pekerjaan.
11. Pekerjaan itu sendiri (work it self): Kinerja pekerjaan secara nyata yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019:202) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya: Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya: Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja positif: Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Disiplin kerja: Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
4. Prestasi kerja: Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Menurut teori kepemimpinan, khususnya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan agar mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai leader yang menentukan arah kebijakan, menciptakan iklim kerja, serta membangun motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara efektif akan meningkatkan motivasi, komitmen, dan semangat kerja bawahan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara teoritis, menurut Mulyasa (dalam manajemen pendidikan), kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah, termasuk guru, agar bekerja secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang baik, seperti demokratis atau transformasional, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Muhammad Iqbal (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 38,1%. Penelitian lain oleh Hidayat dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja, baik dari segi kualitas kerja, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap aturan.

Selain itu, hasil systematic literature review oleh Helmina dkk. (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

2.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (Two Factor Theory), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal. Dalam konteks pendidikan, tingkat kepuasan kerja guru sangat menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi tinggi, serta mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, guru yang tidak puas cenderung kurang bersemangat, sering absen, dan kurang optimal dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Secara empiris, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Penelitian oleh Agustina, Bahri, dan Raharjo (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

dimana peningkatan kepuasan kerja mendorong guru untuk meningkatkan kualitas profesionalnya dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Penelitian oleh Pundawarman dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 3,367 yang lebih besar dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda, seperti penelitian oleh Pala'langan (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, melainkan dipengaruhi oleh variabel lain seperti disiplin kerja dan kepemimpinan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Meskipun demikian, secara umum sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah.

2.5 Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Penelitian ini digunakan sebagai dasar penguatan teori serta pembanding dalam penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

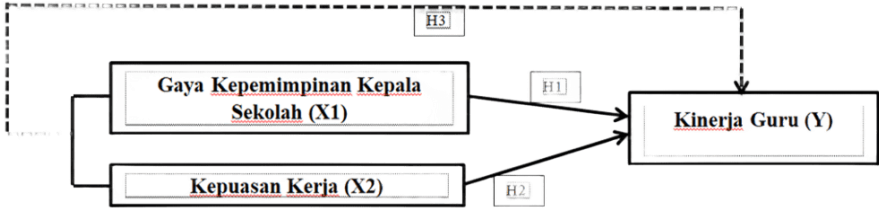
No.	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Agustina, Bahri, & Raharjo (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin meningkat kinerja guru.
2.	Syamsiah, Zakaria, & Wahyudi (2023)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan bersama variabel lain. Hal ini memberikan arti bahwa adanya dukungan lingkungan sekolah yang terjaga secara kondusif, aman dan nyaman serta dipadukan dengan semakin termotivasinya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dan merasakan puas dengan apa yang sudah didapatnya selama ini selama menjadi guru
3.	Dirgantara, Hermanto, & Suryani (2023)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			guru SMA Negeri 1 Sakra. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Sakra.
4.	Fatmawati (2023)	Dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru serta menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran
5.	Muhammad Iqbal (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 38,1%.
6.	Helmina, dkk (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru	Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan.

2.6 Kerangka Konseptual

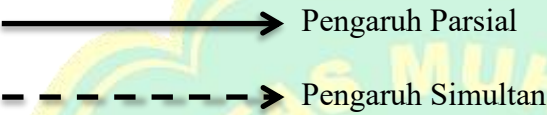
Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan kepala sekolah diduga berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, sementara kepuasan kerja juga diperkirakan memberikan kontribusi terhadap tingkat kinerja guru. Selain itu, kedua variabel independen tersebut secara simultan diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka disusun kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut.

Gambar 2.5. Kerangka Konseptual



Sumber : Prayogo Dino (2024)

Keterangan :



2.7 Definisi Operasional

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang lebih disukai pemimpin untuk digunakan. Dalam kepemimpinan kepala sekolah terdapat teor tipologi/tipe kepemimpinan yaitu suatu ilmu yang diyakini oleh seorang pemimpin, yang meliputi; persepsi, nilai, sikap, perilaku, dan gaya pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab (Handoko, 2011)	Skala Likert (1-5)

	tertentu. (Afework dkk, 2021)		
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. (Fred Luthans, 2019)	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja positif 4. Prestasi kerja (Hasibuan, 2019)	Skala Likert (1-5)
Kinerja Guru	Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Biaya (Bernardin dan Russel, 1993)	Skala Likert (1-5)

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan kajian teori mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru, serta didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antar variabel tersebut.

- H1 : Diduga ada pengaruh parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
- H2 : Diduga ada pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja guru
- H3 : Diduga ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru