

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam tesis ini, diawali dari teori utama (*grand theory*), yaitu teori Teori Harapan (*Ekspectansy Theory*), Teori Kebutuhan (*Need Theory*) Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian perpustakaan bersifat lintas teori dan Teori Disposisi Kepuasan (*Dispositional Model of Job Satisfaction*) sebagai teori jarak menengah, penulis menggunakan beberapa teori untuk mengungkapkan konsepsi mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan pemaparan teoritis dari masing-masing variabel tersebut Hubungan antara tinjauan pustaka mengenai *grand theory*, *middle range theory*, dan teori terapan yang akan diterapkan dalam penelitian ini tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor, dapat menggunakan kerangka teoritis yang mengintegrasikan aspek-aspek dari ketiga teori ini. Hal ini akan membantu dalam merumuskan hipotesis, merancang instrumen penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks spesifik yang diteliti. dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Abdullah (2014: 168), kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu atau siswa dalam belajar dan mengajar, serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau melaksanakan tugas, dan memajukan misi lembaga. menurut Sedarmayanti (2017: 22), kompetensi adalah karakter dari pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan berkinerja terbaik.

Kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan adalah dalam hal memadukan pengetahuan, keterampilan, dan sifat pribadi ke dalam hasil pekerjaan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi ke dalam hasil pekerjaan: "Kompetensi Merujuk pada kemampuan individu dalam menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan aspek kepribadian dalam output pekerjaan" (Suhariadi, 2013: 39). Wawasan yang diberikan oleh Busro (2018: 26) antara lain adalah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu tugas dengan memperbaiki seluruh aspek kehidupan individu tersebut, seperti lingkungan kerja, keterampilan, dan hal lain yang berada dalam kendal (2018: 26) mencakup kemampuan individu individu dalam melaksanakan suatu tugas individu individu dalam melaksanakan suatu tugas individu dalam melaksanakan suatu tugas individu dalam melaksanakan suatu tugas individu tersebut, seperti lingkungan kerjanya, keterampilannya, seperti lingkungan kerja, keterampilan.

Pada kemampuan melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan pengetahuan dan pengalaman, serta didukung oleh keterampilan kerja yang relevan dengan tugas yang dihadapi. dan pengetahuan, sehingga menurunkan tingkat profesionalisme di bidang terkait, khususnya di bidang tersebut.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, konsep sertifikasi kerja berbasis kompetensi diartikan sebagai suatu proses terstruktur dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi. Proses dilakukan dengan tujuan yang jelas, menggunakan penilaian kompetensi yang berfokus pada kompetensi terkait pekerjaan.

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Tahun 2003, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas secara profesional, efisien, dan efektif Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas secara profesional, efisien, dan efektif

Menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003:106), kompetensi adalah gabungan antara kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) yang dapat dinilai dan ditingkatkan agar keberhasilan suatu organisasi dan prestasi kerja meningkat, serta kontribusi pribadi dari guru Wyatt dalam Ruky (2003:106) , kompetensi gabungan antara kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan sikap (*attitude*) yang dapat dinilai dan ditingkatkan guna keberhasilan suatu organisasi prestasi kerja untuk ditingkatkan, serta kontribusi dari pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Kompetensi telah dijelaskan sejalan dengan UU nomor 14 tahun 2005, pasal 1 ayat 10, dengan penjelasan yang sesuai dengan penjelasan yang sesuai dalam Bagian 1. bahwa kompetensi itu tidak hanya dari komponen tiga yaitu pengetahuan,keterampilan, dan sikap dari pengertian yang sudah dijelaskan diatas. Tiga komponen ini merupakan

faktor pendukung bagi individu untuk memenuhi kriteria sebagai seseorang yang kompeten.

2.2.2. Manfaat Kompetensi

Kompetensi memiliki manfaat yang selalu berhubungan dengan sumber daya manusia. Enny (2019: 31) menguraikan beberapa manfaatnya dalam mempertimbangkan aspek ini, yaitu:

1. Standar dan tujuan tempat kerja tujuan kompetensi Model ini akan mampu memenuhi kebutuhan lembaga dalam pekerjaannya sehari-hari, seperti keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik, serta perilaku seorang guru dan siswa. akan mampu memenuhi kebutuhan lembaga dalam pekerjaannya sehari-hari, seperti keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik, serta perilaku seorang guru dan siswa.
2. Pemilihan pendidik dan tenaga kependidikan Proses pemilihan calon (seleksi) akan menguntungkan institusi karena memungkinkan mereka memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan mereka dari biaya selama proses rekrutmen. Pemilihan calon (seleksi) akan menguntungkan institusi karena memungkinkan mereka memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan mereka menghemat biaya selama proses rekrutmen.
3. Meningkatkan produktivitas produktivitas dari kerja kerja manusia. Tuntutan suatu institusi dalam menghadapi persaingan memerlukan kependidikan dan pendidik yang dapat dikembangkan untuk menutupi kekeliruan dalam keterampilannya.

4. Proses pengembangan sistem penyeimbang yang berguna sebagai alat untuk memperbaiki sistem penghargaan dan imbalan atau pelaporan suatu institusi agar jelas dan konsisten .
5. Sebagai kemampuan untuk fokus secara sempit pada hal yang paling penting guna memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berubah.
6. Selain keterampilan, Anda akan dapat berkomunikasi lebih efektif dan fokus pada hal-hal penting dalam pekerjaan Anda.

Dijelaskan oleh Busro (2018: 28), yang seperti sebelumnya dikatakan mencakup enam poin manfaat: mencakup enam poin manfaat:

1. Standar kerja standardan tujuan organisasidan tujuan organisasi
2. Proses seleksi proses
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Memaksimalkan produktivitas
5. Strategi meningkatkan pendapatan
6. Meningkatkan kinerja, infrastruktur, dan budaya kerja

2.2.3. Kompetensi Pendidik

Tenaga Pendidik adalah pendidik professional yang terdiri dari jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah. Pendidik merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor,

instruktur, fasilitator, atau gelar lain yang sesuai dengan bidang keahliannya, dan berperan dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Profesionalisme merupakan suatu hal yang harus diperjuangkan oleh setiap guru. Profesionalisme meningkatkan berbagai kompetensi, termasuk kompetensi pedagogik, interpersonal, profesional, dan sosial. Tugas pendidik yang ditugaskan oleh masyarakat mengalihkan warisan budaya secara luas, mengajarkan keterampilan hidup sehari-hari serta kemampuan komunikasi. Selain itu, guru harus meluangkan waktu untuk menjelaskan, mendefinisikan, memvalidasi, dan mengkategorikan pekerjaan mereka. Tugasnya tidak terbatas pada mengalihkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap saja, melainkan melibatkan persiapan menuju generasi yang unggul di masa depan. Oleh karena itu, pendidik harus mempunyai kemampuan dalam mendidik siswa agar mampu menghadapi kenyataan hidup sehari-hari sekaligus memberikan keteladanan yang positif.

Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik harus membuat rencana kerja sendiri atau melakukan otokritik. Selain kritik, kemiskinan, dan berbagai permasalahan lainnya, masyarakat umum juga harus mewaspadainya. Sebagai seorang pendidik, harus melanjutkan upaya untuk meningkatkan profesionalisme sendiri, dan masyarakat mempunyai peran penting dalam membantu dalam proses ini. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik adalah dengan menggunakan inovasi atau pemikiran kreatif dalam menggunakan teknologi pendidikan, sehingga mengurangi kebutuhan akan teknologi komunikasi dan informasi baru. Pendidik mempunyai kesempatan untuk menggunakan media dan ide-ide baru dalam teknologi pendidikan seperti alat presentasi dan komputer (*hard technology*), serta mempercepat kemajuan teknologi pendidikan (*soft technology*).

Pendidik profesionalisme dibentuk melalui pengembangan kompetensi-kompetensi yang diperlukan secara praktis dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kompetensi-kompetensi utama dalam peran pendidik menyampaikan nilai-nilai dan bimbingan, serta kemampuan dalam menjalin hubungan dan memberikan layanan kepada masyarakat. pendidik profesionalisme melibatkan peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja, dan kesejahteraan. Sebagai seorang profesional, seorang guru berharap untuk terus meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kreativitasnya.

Secara khusus, aktivitas sehari-hari seorang pendidik di kelas, seperti menilai sikap siswa terhadap tugas, menyelesaikan konflik, menyelesaikan tugas, dan sebagainya, harus didorong oleh tujuan dan keinginan untuk membantu orang lain. Tugas-tugasnya meliputi berdiskusi mengenai pembelajaran permasalahan pendidik, berkomunikasi tentang prestasi belajar siswa kepada orang tua, dan berpartisipasi dalam diskusi berbagai isu pendidikan dan pembelajaran dengan kolega.

Namun seorang pendidik yang lebih spesifik harus mampu mengatur waktu belajar pada setiap pembelajaran secara efisien dan efektif. Untuk dapat mengembangkan pendidikan yang efektif dan efisien, pendidik harus terus menerus menilai dan meningkatkan kinerja siswanya. Keahlian mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang harus dimiliki, dianalisis, dikembangkan, dan dijalankan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya.

Kompetensi pendidik merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang harus dikembangkan oleh guru agar dapat diimplementasikan dalam proses pembelajaran. Ada tiga jenis keterampilan pendidik yaitu keterampilan pedagogis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan profesional. Dalam menjalankan

pekerjaannya, seorang Pendidik akan mengembangkan beberapa keterampilan, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan pedagogis

Peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan berdialog terkait dengan kompetensi pedagogik. Dalam pengertian ini, kompetensi ini memberikan kemampuan untuk memahami siswa, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai kemajuan siswa, dan membantu perkembangan siswa guna memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Keterampilan ini meningkatkan pemahaman guru terhadap siswa, serta perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan, serta pengembangan siswa guna memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Berikut beberapa contoh keterampilan pedagogi:

1. Kemampuan pendidik dalam memahami peserta didik secara mendalam, yakni memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif dan prinsip-prinsip kepribadian serta identifikasi bekal sebelum mengajar peserta didik.
2. Memfasilitasi pembelajaran melalui pemahaman dasar-dasar pendidikan guna mencapai tujuan pembelajaran. Dalam konteks ini, guru harus memahami dasar-dasar pendidikan, serta teori pendidikan, dan menyusun strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, keterampilan yang harus dikembangkan, dan materi pelajaran. Menyelenggarakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran secara kondusif.
3. Melibatkan dan melaksanakan evaluasi pendidikan, seperti mempercepat dan memperluas evaluasi proses dan hasil pembelajaran melalui berbagai metode.

4. Analisis terhadap proses dan hasil pembelajaran juga diperlukan untuk menentukan ambang batas pembelajaran dan memanfaatkan hasil pembelajaran dalam rangka penyempurnaan program pembelajaran.

2. Keterampilan Kepribadian

Kemampuan pribadi yang mencerminkan kepribadian yang kuat, stabil, dewasa, bijaksana, berwibawa, memberi contoh yang baik dengan standar moral yang tinggi. Berikut sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian:

1. Memiliki nilai-nilai yang sehat dan mantap, seperti berpegang pada norma agama dan sosial, merasa kompeten sebagai pendidik, dan konsisten menantang norma.
2. Memulai prosedur yang sulit, seperti menetapkan posisi permanen sebagai profesor dan memperoleh etos seorang pendidik.
3. Meningkatkan kepribadian cerdas dengan berfokus pada kebutuhan , sekolah, dan masyarakat umum sambil terus menjunjung pola pikir dan perilaku yang terbuka.
4. Emproyeksikan kepribadian yang berwibawa, ditandai dengan perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa.
5. Menampilkan akhlak mulia dan teladan, berpegang pada norma-norma agama, dan menampilkan perilaku yang harus diteladani oleh siswa.

3. Kompetensi profesional

Standar profesional dalam bidang ini didasarkan pada kemampuan seorang pendidik dalam menjelaskan dan menjelaskan materi pelajaran secara menyeluruh.

Keterampilan profesional mempengaruhi kurikulum pembelajaran yang diajarkan di sekolah. Namun lebih dari itu karena guru juga harus meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi serta struktur dan metodologinya. Berikut ini adalah subkompetensi profesional:

1. Kecakapan menguasai aspek-aspek keilmuan yang berkaitan dengan bidang studi yang meliputi pemahaman bahan ajar kurikulum.
2. Keberhasilan dalam memperbaiki struktur dan metodologi pembelajaran dengan meningkatkan teknik penelitian dan metode analisis kritis pembelajaran.
3. Kompetensi Sosial

Keterampilan sosial berfokus pada kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, sesama guru, staf sekolah, dan siswa lain serta anggota masyarakat. Kompetensi Sosial terkait dengan pendidik sebagai anggota masyarakat berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sejawat, tenaga kependidikan, orang tua/wali, dan masyarakat setempat. Karena lamanya proses pendidikan, pentingnya keterampilan sosial tidak dapat disepelekan. Kompetensi sosial memerlukan kecenderungan untuk membangun dan memelihara hubungan dekat yang memenuhi kebutuhan komunal (kebutuhan sosial atau interpersonal seperti kasih sayang atau cinta, keintiman, dukungan persahabatan, pengasuhan, kenikmatan, dan seksualitas) dan kebutuhan agen (kebutuhan individu seperti prestasi, kekuasaan, pengakuan atau status, penerimaan, otonomi, identitas, dan harga diri). Berikut adalah contoh komunikasi antar pribadi:

1. Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswanya.
2. Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa dan guru.
3. Kemampuan Guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar.

Salah satu keterampilan yang penting bagi seorang pendidik adalah kompetensi profesional, yang berkaitan langsung dengan pekerjaan guru (Giantoro, H.M., Haryadi, H., & Purnomo, 2019; Supriyono, 2017). Menjadi seorang guru memerlukan keterampilan profesional karena menghasilkan proses pembelajaran yang efektif. Guru dapat mencapai kinerja optimal dengan cara ini. Selain itu, guru sering kali merasa tidak bahagia dalam bekerja karena motivasi kerjanya rendah sehingga kinerjanya tidak optimal (Kartini, D., & Kristiawan, 2019).

Seorang pendidik yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki energi lebih besar dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien (Patarai et al., 2018; Pratiwi et al., 2021). Oleh karena itu, pekerjaan seorang pendidik sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya sendiri, yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam proses pembelajaran.

Pendidik juga memiliki kompetensi profesional, senantiasa meningkatkan dan membawa kualifikasi dan kompetensi akademiknya sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dalam konteks pembelajaran interaktif, sangat penting untuk memperkuat ikatan antara guru dan siswa, serta antara siswa itu sendiri.

Proses pembelajaran yang memotivasi harus mendorong siswa untuk belajar dan menginspirasi mereka untuk memunculkan ide-ide baru, mengembangkan usaha, dan meningkatkan kreativitas mereka. Proses pembelajaran harus melibatkan siswa dalam pemecahan masalah, membangun kepercayaan diri, dan memperluas kesempatan untuk membantu mereka memahami dirinya sendiri. Partisipasi aktivitas harus dipupuk melalui pengajaran motivasi, mendorong siswa untuk terlibat secara aktif dalam berbagai peristiwa pembelajaran.

Pembelajaran aktif mengajarkan bahwa selama proses pembelajaran, guru harus menciptakan lingkungan yang mendorong siswa untuk bertanya dan berbagi ide. Pembelajaran harus menjadi proses aktif bagi siswa untuk mengkonstruksi pengetahuan, bukan proses pasif yang hanya memberikan informasi. Melalui pembelajaran aktif, misalnya berdiskusi, siswa memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap konsep atau materi yang dipelajari. Pendidikan kompetensi dapat diartikan sebagai penguasaan keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak ketika menjalankan peran seorang pendidik.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat keterampilan yang mencakup seluruh aspek kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan seseorang, yang kesemuanya berkaitan dengan suatu profesi tertentu dan dapat diperbarui dan ditingkatkan. melalui pengujian atau pengujian. Bekerja untuk tujuan menjalankan profesi tertentu.

Berdasarkan informasi tersebut, Standar Kompetensi pendidik dapat didefinisikan sebagai ukuran apa pun yang diinginkan atau diwajibkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa standar kompetensi seorang pendidik adalah suatu ukuran yang

ditentukan atau diperlukan berupa penguasaan ilmu pengetahuan dan perilaku bagi seorang pendidik, syarat jabatan fungsional yang sesuai dengan lingkup tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru. Pembelajaran bisa terjadi dimana saja, namun guru tidak bisa dipengaruhi oleh siapapun atau apapun. Untuk membangun sistem pendidikan yang berkualitas, perlu dilakukan lebih dari sekedar membangun gedung atau fasilitas sekolah. Peningkatan kualitas proses pembelajaran dan menumbuhkan lingkungan belajar yang positif juga perlu dilakukan. Hal ini hanya dapat dilakukan oleh pendidik yang berkualitas

2.2.4. Tugas dan Fungsi Pendidik

Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi :

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, meliputi :
 - a) Pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran/pembimbingan/program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan
 - b) Pengkajian program tahunan dan semester
 - c) Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan bimbingan
2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, meliputi pelaksanaan dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)/Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)/Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB)

3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, meliputi proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan ketrampilan
4. Membimbing dan melatih peserta didik, dapat dilakukan melalui kegiatan kokurikuler dan/atau kegiatan ekstrakurikuler
5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru, antara lain:
 - a) Wakil kepala satuan pendidikan
 - b) Ketua program keahlian satuan pendidikan
 - c) Kepala perpustakaan satuan pendidikan
 - d) kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi/teaching factory satuan pendidikan
 - e) pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu.

2.2.5. Indikator Kompetensi pendidik

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, peningkatan kompetensi dan siswa mulai indikator kompetensi tenaga pendidik pada indikatornya dimulai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yang mengatur tentang standar kompetensi pendidik di SMA/SMK Kompetensi tenaga pendidik dimulai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik

Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yang mengatur tentang standar kompetensi tenaga pendidik di SMA / SMK. dan dijelaskan juga kompetensi yang standar bagi tenaga pendidik itu, yaitu (1) komponen kompetensi pedagogik; (2) komponen kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) komponen kompetensi profesional, dari empat komponen tersebut yaitu:

Tabel 2.1. Indikator Kompetensi Pendidik

No	Indikator kompetensi
1	Kompetensi pedagogik
2	Kompetensi Profesional
3	Kompetensi kepribadian
4	Kompetensi Sosial

Sumber: dari Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional

2.2.6. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kompetensi administrasi atau tenaga kependidikan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 24 Tahun 2008. Tanggung jawab pokok tenaga kependidikan diuraikan dalam Bab XI Pasal 39 Ayat 1 UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, yang mengatur bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan fungsi administrasi, manajerial, pelatihan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di lingkungan lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan tambahan adalah orang-orang yang ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan di

lingkungan satuan atau lembaga pendidikan, sekali tidak terlibat langsung dalam pengajaran. Berikut adalah tenaga kependidikan yaitu:

1. Wakil Kepala Sekolah
2. Pustakawan
3. Asisten Laboratorium
4. Staf membidangi administrasi.
5. Pelatih Ekstrakurikuler
6. Petugas Keamanan

2.2.7. Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan

1. Wakil Kepala Sekolah

Tugas Pokok dan Fungsi Wakil Kepala Sekolah

1. Urusan Kurikulum, membantu Kepala Sekolah dalam hal :
 - a) Menyusun program pengajaran
 - b) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
 - c) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
 - d) Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir
 - e) Menetapkan kriteria kenaikan kelas dan kelulusan
 - f) Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar

g) Mengatur pelaksanaan program remedial dan pengayaan

h) Melakukan pengarsipan dokumen kurikulum

i) Penyusunan laporan secara berkala

2. Urusan Kepeserta didikan, membantu Kepala Sekolah dalam hal :

a) Menyusun program pembinaan kepeserta didikan

b) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kepeserta didikan

c) Menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus OSIS

d) Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi

e) Menyusun jadwal dan pembinaan secara berkala dan insidental

f) Melaksanakan pemilihan calon peserta didik berprestasi dan penerima bea peserta didik

g) Mengadakan pemilihan peserta didik untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah

h) Menyusun laporan kepeserta didikan secara berkala

3. Urusan Sarana Prasarana, membantu Kepala Sekolah dalam hal :

a) Menyusun program pengadaan sarana dan prasarana

- b) Mengkoordinasikan penggunaan sarana dan prasarana
- c) Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
- d) Mengelola perawatan dan perbaikan sarana prasarana
- e) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data sekolah secara keseluruhan
- f) Melaksanakan pembukuan sarana prasarana secara rutin
- g) Menyusun laporan secara berkala

4. Urusan Humas, membantu Kepala Sekolah dalam hal :

- a) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan dewan sekolah
- b) Membina hubungan antara sekolah dengan orang tua/wali peserta didik
- c) Membina pengembangan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya
- d) Membuat dan menyusun program semua kebutuhan sekolah
- e) Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah
- f) Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga sekolah
- g) Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata, dan pameran hasil pendidikan

h) Mewakili Kepala Sekolah apabila berhalangan untuk menghadiri rapat masalah-masalah yang bersifat umum

i) Menyusun laporan secara berkala

5. Pustakawan

Tugas dan fungsi Pustakawan Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam hal :

1. Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika
 2. Pelayanan perpustakaan
 3. Perencanaan pengembangan perpustakaan
 4. Pemeliharaan dan perbaikan buku/bahan pustaka/media elektronika
 5. Inventarisasi dan pengadministrasian
 6. Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronika
 7. Menyusun tata tertib perpustakaan
 8. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala
- ## 6. Asisten Laboratorium

Tugas dan Fungsi Laboratorium Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam hal :

1. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
2. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
3. Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium
4. Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium
5. Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium
6. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala
7. Staf membidangi administrasi.

Tugas dan Fungsi Tata Usaha Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam hal :

1. Penyusunan program tata usaha
2. Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar
3. Pengurusan dan pelaksanaan administrasi sekolah
4. Penyusunan administrasi sekolah meliputi kurikulum, kesiswaan, dan ketenagaan
5. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan
6. Penyusunan tugas staf tata usaha dan tenaga teknis lainnya
7. Penyusunan laporan secara berkala

Tanggung Jawab dan Wewenang :

- a) Tanggung jawab kepala sekolah menugaskan dan mengawasi Tenaga Administrasi Sekolah membuat perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan administrasi sekolah
- b) Tanggung jawab wakil kepala sekolah atau Kepala Urusan TU untuk membina para tenaga administrasi sekolah.
- c) Tanggung jawab Tenaga Administrasi Sekolah untuk melakukan dan melaksanakan dan memberikan laporan kegiatan administrasi di sekolah.

8. Pelatih Ekstrakurikuler

Tugas dan Fungsi Membantu Kepala Sekolah dalam hal :

- 1. Menyusun program pembinaan ekstrakurikuler tertentu
- 2. melaksanakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler tertentu
- 3. melatih langsung peserta didik
- 4. mengevaluasi program ekstrakurikuler
- 5. melaksanakan tugas lainnya yang berkaitan dengan pembinaan ekstrakurikuler
- 6. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler tertentu

9. Petugas Keamanan

Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab menjadi seorang Security Sekolah adalah sebagai berikut:

1. Mengemban tugas melaksanakan tugas pengamanan sekolah di wilayah lingkungan sekolah tanpa terkecuali
2. Memonitoring lingkungan sekolah sebanyak 3 kali
3. Mengawasi dan menjaga keamanan lahan parkir sekolah
4. Memelihara dan menjaga barang – barang sekolah sebagai inventaris
5. Bekerjasama dengan dinas terkait jika ada suatu masalah keamanan yang tidak dapat dilakukan penyelesaiannya secara internal
6. Bekerjasama dengan dinas terkait untuk menyelesaikan suatu masalah atau kasus yang sudah terjadi dimana kasus tersebut fatal dan melanggar hukum
7. Mengatasi hal-hal yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban wilayah sekolah, seperti pertengkaran antar siswa, tawuran dan sebagainya
8. Mengamankan pelaksanaan berbagai kegiatan sekolah
9. Menjaga ketenangan dan keamanan kompleks sekolah siang atau pun malam
10. Merawat peralatan keamanan
11. Menjaga kebersihan pos jaga
12. Mengisi buku catatan kejadian atau buku catatan peristiwa
13. Melaporkan kejadian secepat mungkin setelah kejadian terjadi tanpa ada yang ditutupi - tutupi
14. Mengawasi keluar masuknya barang, inventaris, kendaraan dan orang di lingkungan sekolah.

2.2.8. Indikator Tenaga Kependidikan

Kompetensi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 24 Tahun 2000 berfokus pada bidang-bidang berikut:

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian memerlukan kepribadian yang teguh, berbudi luhur, arif, dan berwibawa yang menjadi teladan bagi didik. Hal ini meningkatkan keteguhan. Stabilitas, efisiensi, produktivitas, evaluasi diri, dan peningkatan diri adalah proses yang berkelanjutan. Kajian ini berfokus pada standar nasional pendidikan.

2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif sehingga memungkinkan mereka mempertahankan status sosialnya dalam berbagai situasi. Hal ini memungkinkan berkembangnya hubungan positif dengan orang-orang yang hidup sesuai dengan hukum negara. Individu dengan keterampilan sosial dapat merespons dengan cepat tantangan pribadi untuk memperbaiki situasi mereka.

3. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis meliputi pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang bersumber dari pelaksanaan tugas dan persyaratan jabatan yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan. Kompetensi Teknis merujuk pada keahlian di bidang inti organisasi dalam birokrasi Indonesia. Demikian pula dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, kompetensi teknis didefinisikan kecakapan pegawai negeri dalam bidang teknis yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatannya.

4. Keterampilan Manajerial

Kompetensi manajerial memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola suatu organisasi. Hal ini penting bagi CPNS, ASN, PNS, PPPK, dan pegawai lainnya. Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 adalah Standar Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Keterampilan manajemen diperlukan untuk merencanakan dan mengelola unit.

Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pendidikan, khususnya dalam pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang dikehendaki. Oleh karena itu, sekolah menengah pertama membutuhkan guru dan pengelola yang profesional untuk meningkatkan prestasi siswanya. Menurut UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 6: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pembimbing, fasilitator pembelajaran, pelatih, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain” Pendidik berkontribusi kemajuan sekolah dengan mendidik, mengajar, membimbing, dan mendidik peserta, baik di tingkat dasar atau menengah. Oleh karena itu, diperlukan komitmen khusus terhadap pendidikan, yang difasilitasi oleh program peningkatan kompetensi guru di sekolah menengah dan dinas pendidikan.“

Kualitas dan tingkat pencapaian peserta didik ditentukan terutama oleh kompetensi guru, kepekaan, dan motivasi guru,” tulis Chauhan dan Sharma (2015, hlm. 80). Kompetensi guru meliputi keterampilan pedagogi, interpersonal, dan profesional. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki semua keterampilan tersebut di atas untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat berharga dan berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. (Heryati & Muhsin, 2014, p. 57) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia

(SDM) adalah pengakuan dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja utama yang memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.” Hal ini menjamin fungsi dan kegiatan organisasi efektif dan efisien untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat umum.

Selain itu, Mondy, Noe, dan Premeaux (1999, p.4) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pengembangan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi

Tabel 2.2.8. Indikator Kompetensi Tenaga Kependidikan

No	Indikator kompetensi
1	Kompetensi Kepribadian
2	Kompetensi Profesional
3	Kompetensi Sosial
4	Kompetensi Manajerial

Sumber: dari Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional

2.3. Motivasi kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut McDonal (2016). Motivasi kerja berasal dari kata “motive” yang berarti dorongan atau dorongan aktif. Dorongan ini menjadi aktif pada saat-saat tersebut, khususnya ketika kebutuhan untuk memperasakan atau mendesak.

Motivasi adalah perubahan energi internal individu yang ditandai dengan dorongan dan reaksi efektif dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Santrock (2016),

motivasi adalah suatu proses pertumbuhan dan perkembangan pribadi, yang menunjukkan bahwa individu yang termotivasi bersifat energik, fokus, dan gigih.

Menurut Robbins dan Judge (2017:128), motivasi menggambarkan proses belajar, tujuan yang ditetapkan individu untuk dirinya sendiri, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016:126), hakikat motivasi adalah keadaan emosi yang mendorong individu untuk keadaan emosi yang mendorong individu untuk keadaan emosi yang mendorong

Menurut Sitti (2020:133), istilah “motivasi” berasal dari kata “movere” yang berarti “hari dorongan”. Oleh karena itu, dapat dipahami sebagai suatu dorongan atau energi yang mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang. Dimungkinkan juga untuk memahaminya sebagai tema yang, sebagai pengontrol, mendorong seseorang untuk mengejar suatu tujuan. Motivasi, sebaliknya, diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul dalam kehidupan seseorang, baik sedih maupun tidak, untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi berfungsi sebagai dorongan bagi individu, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan efisiensi kerja atau kualitas kerja. Anoraga (2006) menjelaskan bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kebutuhan yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan tertentu.

Motivasi kerja adalah hal yang membuat semangat atau dorongan kerja. Akibatnya, kekuatan dan kelemahan motivasi kerja seorang karyawan menentukan kekuatan dan kelemahan motivasi kerja seorang karyawan memainkan peran penting dalam menentukan besarnya prestasi mereka. Menurut Indah dalam Lian (2021),

motivasi adalah keinginan atau keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang bersumber dari hati dan disahkan melalui prestasi akademik.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk memulai atau terlibat dalam suatu kegiatan atau perilaku, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Individu memerlukan apa yang disebut dengan motivasi kerja di tempat kerja. Peningkatan motivasi kerja dapat menyebabkan peningkatan kebahagiaan dan kompetensi di tempat kerja. Pengalaman kerja memberikan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab lain dengan lebih efektif.

Menurut Sumadi (2001), motivasi berasal dari dua sumber. Pertama, motivasi bawaan yang ada pada setiap individu sejak lahir tidak memerlukan pendidikan formal. Kedua, motivasi belajar, yang timbul dari faktor eksternal dan dimediasi oleh kemampuan individu, seperti dorongan, untuk mempelajari suatu mata pelajaran tertentu.

Motivasi adalah proses yang mendorong individu atau kelompok kerja dari luar, mendesak mereka untuk melakukan tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini juga dapat dipahami sebagai penyedia sumber daya pendidikan yang mendorong individu untuk bekerja sama, berkolaborasi secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh tujuan mereka guna mencapai kesuksesan.

Menurut Sutrisno (2014), motivasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor internal, pertama dan terpenting. Faktor internal yang mungkin mempengaruhi motivasi pada individu antara lain keinginan untuk tetap di rumah, cita-cita memiliki harta benda, ambisi untuk sukses, keinginan untuk mencipta, keinginan untuk mencipta, dan keinginan untuk mengamati. Faktor eksternal, kedua. Faktor eksternal juga berperan

penting dalam meningkatkan motivasi kerja individu. Faktor eksternal ini mempengaruhi kondisi kerja, kompensasi, manajemen yang efektif, keamanan kerja, status dan kepuasan kerja, serta kebijakan yang fleksibel.

Hafidzi dkk. (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan kekuatan pendorong yang menumbuhkan semangat kerja pada individu, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan memungkinkan mereka mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor kunci yang memberikan motivasi pada seseorang dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi adalah keadaan pikiran yang menyebabkan seseorang melakukan atau tidak melakukan sesuatu, dan hal itu dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Motivasi inilah yang mendorong orang untuk bekerja keras dan efisien.

Wilson Bangun (2012, p.312) mengartikan motivasi sebagai hasrat membara dalam diri individu yang mendorongnya untuk sukses. Orang-orang bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi terdiri dari kekuatan pendorong yang mengarah pada suatu tujuan, dan itu berjalan dengan sia-sia. Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya, dan sifat manusia memainkan peran penting dalam proses ini. Untuk menyelaraskan individu dengan tujuan organisasi, pemahaman tentang Memotivasi orang yang bekerja di tempat kerja merupakan hal yang cukup penting. Motivasi ini mempengaruhi perilaku masyarakat.

Menurut Rivai (2015, p.607), motivasi bermula dari berbagai keterampilan dan perasaan yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Uhing (2019:363) menyebutnya sebagai suatu kondisi atau sumber energi yang membantu siswa mencapai tujuan jangka panjangnya.

Dengan memperluas pengertian motivasi, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berkembang dalam pikiran seseorang yang sedang berjuang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam kehidupan seseorang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dimensi dan indikator motivasi kerja menjadi tolok ukur untuk menilai motivasi kerja.

2.3.2 Teori-teori Motivasi

Robbins dan Judge (2017:128) mendefinisikan tiga teori dasar motivasi:

1. Teori Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Ada tiga tingkat kebutuhan manusia yang tercantum di atas, dengan masing-masing tingkat berfungsi sebagai penghalang kemampuan individu untuk terlibat dalam aktivitas. Ilustrasi di bawah ini menggambarkan hierarki beberapa kebutuhan setiap individu.

2.3.2 Gambar Teori Hirarki Maslow



Sumber : Enny (2019)

- a. Fisiologis adalah Kebutuhan Jasmani Manusia, meliputi kebutuhan makan dan minum, tempat berteduh (perumahan), istirahat (tidur), sandang, dan kebutuhan pokok lainnya.
- b. Keselamatan adalah kebutuhan manusia akan rasa aman, stabilitas dalam kehidupan sehari-hari, dan perlindungan dari ancaman (baik fisik atau emosional) untuk menjamin keamanan keberadaan sehari-hari.
- c. Sosial adalah Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki interaksi dan kasih sayang (hubungan emosional) serta hubungan (pertemanan).
- d. Belanja didefinisikan sebagai Manusia, seperti makhluk sosial, menginginkan pengakuan atas pencapaian seperti status pekerjaan, tindakan, aspirasi, dan cara unik untuk mencapai kesuksesan.
- e. Tindakan memperbarui informasi sendiri. Ini berfokus pada aspirasi untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi di akhir abad ke-20, yang memungkinkan individu mencapai tujuan mereka. untuk memaksimalkan potensinya dan memberikan kontribusi yang efektif terhadap pekerjaannya, sehingga mereka dapat tetap fokus pada misi organisasi.

2. Teori X dan Teori Y

Teori ini menggambarkan dua sifat manusia yang berlawanan yang dikenal sebagai X dan Y, yang dikembangkan oleh McGregor pada tahun 1960. Tipe pertama, dilambangkan dengan X (Teori X), berkaitan dengan mereka yang memiliki sikap negatif. Mereka memerlukan instruksi rinci untuk melakukan tugasnya; tanpa ini,

mereka tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya. Tipe kedua yang dilambangkan dengan huruf Y (Teori Y) menunjukkan atribut positif. Orang-orang ini rela melakukan tanggung jawab mereka secara mandiri, membuat pengawasan ekstra tidak diperlukan.

3. Teori Dua Faktor

Teori Herzberg menghubungkan faktor intrinsik dengan prestasi kerja dan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor intrinsik mempengaruhi motivasi, sedangkan faktor ekstrinsik mempengaruhi motivasi.

4. Teori McClelland

Tiga kebutuhan mendasar yang mendorong terbentuknya motivasi individu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi (membangun hubungan).

2.3.3. Indikator Motivasi

Menurut Busro (2018:58), kriteria indikator motivator yang mungkin dapat digunakan adalah sebagai berikut:

2.3 Tabel Indikator Motivasi

No.	Indikator Motivasi
1	Kebutuhan Fisik
2	Kebutuhan Keselamatan
3	Kebutuhan Sosial
4	Kebutuhan Kehormatan
5	Kebutuhan Aktualisasi

Sumber: Busro (2018)

2.3.4. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hadfidzi dkk. (2019:53), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan pikiran yang mendorong individu untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan seluruh aspek kehidupannya guna mencapai tujuannya. Motivasi, sebaliknya, merupakan sifat positif yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja guru diilai melalui dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, berdasarkan sudut pandang para ahli yang berbeda. Motivasi internal membantu orang mempertahankan fokus saat menjalankan tugas, mencapai tujuan yang jelas, menikmati pekerjaannya, dan memajukan kariernya. Motivasi eksternal meningkatkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan, mendapatkan uang, dan bekerja dengan tujuan.

Untuk lebih spesifiknya, banyak teori motivasi yang dikembangkan oleh psikolog A.H. Maslow, sebagaimana dirangkum oleh Manullang (2015:149), dengan menggunakan klasifikasi kebutuhan lima tingkat:

1. Kebutuhan Fisiologi

Ada dua aspek kebutuhan fisik manusia yang harus diperhatikan. Pertama terkait dengan proses homeostatis, yaitu suatu mekanisme dalam tubuh manusia yang mengatur jumlah zat-zat yang dibutuhkan untuk pertumbuhan.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keselamatan mencakup perlindungan dari bahaya dan ancaman, seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran, kekerasan, epidemi, dll. Hal ini juga meningkatkan efektivitas perencanaan dan manajemen jangka panjang dalam bisnis.

3. Rasa Memiliki dan Cinta Kebutuhan

Kebutuhan ini berkisar pada disukai dan menyukai orang lain, kebutuhan yang dicintai ini berkisar pada disukai dan menyukai orang lain.

4. kebutuhan harga diri

Kategori kebutuhan ini meningkatkan keinginan manusia untuk memburu martabat dan mempunyai dua ciri yang berbeda. Pertama, ada perubahan dalam cara orang memandang diri mereka sendiri dan orang lain ketika berinteraksi dengan mereka. Selain itu, masyarakat juga mencari cara untuk memperbaiki diri, seperti kebutuhan untuk meningkatkan reputasi, prestise, dominasi, dan kualitas lainnya.

5. Kebutuhan Aktualisasi

Meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia mengharuskan dikembangkannya intuisi akan kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan ketenaran. Hal ini diakibatkan oleh Kemampuan individu untuk membuka potensi dan mencapai tujuan melalui kinerja yang tidak konvensional. Pikiran mereka semakin terfokus pada pekerjaan, bahkan ketika mereka memenuhi kebutuhan fisik.

Selain teori motivasi Maslow, Heidjrachman (2011: 188-189) mengidentifikasi tiga motivator:

1. Teori Konten

Teori ini menekankan pentingnya memahami faktor-faktor dalam kehidupan diri sendiri yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan batin, dorongan, tekanan, atau motivasi untuk meringankan kebutuhan tersebut. Teori ini membahas tiga masalah utama:

- a. Kebutuhan berbeda secara signifikan antar individu. Banyak manajer ambisius menyadari bahwa tidak semua orang yang bekerja di garis depan bisnis dapat dimotivasi oleh nilai-nilai yang sama. Manajer mungkin merasa frustrasi karena ketidakmampuan mereka memotivasi diri sendiri di tempat kerja.
- b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan. Individu dengan kebutuhan keselamatan yang tinggi mungkin akan kesulitan menjaga lingkungan yang aman dan menghindari melakukan kesalahan yang signifikan karena takut gagal. Demikian pula, seseorang dengan kebutuhan serupa mungkin secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, karena menyadari bahwa pekerjaan yang terus-menerus akan berdampak buruk pada kesejahteraan mereka.
- c. Individu tidak selalu konsisten dalam berpikir. Pada hari tertentu, seseorang mungkin menjadi gelisah ketika diberi tugas yang memberatkan. Di lain waktu, orang-orang yang serupa mungkin berperilaku serupa ketika melakukan tugas serupa.

2. Prosedur Teoritis

Dalam hal ini, kebutuhannya hanya pada satu elemen dalam proses memahami mengapa seseorang berada dalam bahaya. Pentingnya teori motivasi ini adalah teori ini berfokus pada apa yang akan dialami individu sebagai akibat dari tindakan mereka. Faktor lainnya adalah preferensi terhadap hasil yang diinginkan. Misalnya, jika seorang karyawan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, tujuan tersebut mungkin

terancam; jika seseorang terlalu termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, tujuan tersebut dapat terancam; dan jika seseorang terlalu termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, tujuan tersebut mungkin terancam.

3. Teori Penguatan

Teori ini menjelaskan bagaimana perilaku masa lalu mempengaruhi tindakan masa depan dalam siklus belajar berbeda dengan menggunakan konsep motivasi atau proses motivasi. Individu menurut teori ini mengambil keputusan berdasarkan pengalaman masa lalu yang menyenangkan.

Hal ini bermula dari pernyataan Kartini Kartono yang menyatakan bahwa bekerja untuk memperbaiki kehidupan diri itu penting dengan cara menilai kebutuhan, keinginan, dan keinginan diri sendiri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas hidup seseorang. Oleh karena itu, pekerjaan dapat memberikan promosi, keuntungan, komunikasi sosial, status sosial, prestise.

Dari keterangan dan penjelasan sebelumnya tentang pekerjaan, jelas bahwa pekerjaan merupakan suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, konsep motivasi kerja mencakup segala situasi yang menyebabkan atau menyebabkan orang lain atau diri sendiri menderita demi memenuhi atau melampaui kebutuhannya sendiri atau untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Wahjusumidjo (2012), Abraham Maslow mendefinisikan hierarki kebutuhan berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

1. Manusia adalah makhluk yang tidak mempunyai imajinasi.
2. Mulailah dengan satu kebutuhan yang mendesak, dan kebutuhan-kebutuhan berikutnya akan muncul.
3. Kebutuhan didefinisikan berdasarkan hierarki.

4. Setelah kebutuhan tertentu terpenuhi, ia memperoleh dominasi, dan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi mulai muncul.

Hierarki kebutuhan Maslow, sebagaimana dijelaskan oleh Wahjusumidjo (2012), terdiri dari lima tingkatan:

1. Kebutuhan Fisiologi Wujud kebutuhan dapat dilihat pada tiga bidang: pasir, pangan, dan papan. Kebutuhan untuk mengurangi tekanan psikologis dan biologis sangatlah penting.

2. Kebutuhan Keamanan:

Persyaratan ini berkaitan dengan keselamatan mental, fisik, dan harta benda, serta keselamatan kerja, pensiun, dan perencanaan jangka panjang.

3. Kebutuhan Sosial: Manifestasi Kebutuhan Sosial meliputi keinginan untuk diterima (rasa memiliki), keinginan untuk kemajuan dan pencapaian (perasaan berprestasi), dan keinginan untuk berkontribusi (rasa berpartisipasi)

Menurut McClelland, motivasi bekerja bisa datang dari dalam atau dari luar diri sendiri. Motivasi dapat diambil dari pendapat para ahli adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, agar impian dan kebutuhan seseorang dapat terwujud, maka diperlukan usaha kecil-kecilan.

Menurut Nawawi (2000), motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti dorongan atau makan berlebihan. Motivasi (motivasi) dalam manajemen hanya ditujukan pada manusia yang ditujukan pada pendidik dan tenaga kependidikan pada umumnya. Motivasi mempersoalkan cara menahan daya dan potensi karyawan dalam hal ini bawahan, agar mau bekerja secara produktif agar berhasil mencapai rangsangan atau daya tarik yang sengaja diberikan pada pegawai dengan tujuan ikut membangun,

memelihara, dan memperkuat harapan-harapan pegawai dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Dalam proses pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan diuji sesuai dengan dorongan yang dimilikinya dan apa penyebab permasalahannya. Sederhananya, setiap orang membutuhkan motivasi agar sukses dalam bekerja. Seseorang akan rajin dalam pekerjaannya.

Definisi ini serupa dengan Robbins (2016:198), yang mengedepankan motivasi melalui dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, dan yang mendorong kerja dan kerja keras untuk memenuhi kebutuhan individu. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kekuatan pendorong di balik tindakan dan perilaku juga digunakan sebagai motivator (Griffin, 2015:66). Dalam konteks Indonesia, Poerwadarminto (2016:76) menegaskan bahwa motivasi berasal dari suatu motif yaitu suatu tindakan atau perilaku yang biasa dilakukan oleh seorang individu.

Menurut Robbins dan Judge (2013), “motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, tekad, dan kemampuan individu untuk mencapai suatu tujuan.” Unsur kuncinya meliputi intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas terkait dengan beberapa aspek usaha seseorang; intensitas tinggi efektif. Hanya upaya salah arah. Akibatnya, motivasi memerlukan penggunaan suatu komponen.

Kartini Kartono (2012) menyatakan bahwa motif atau motivasi (motivus) adalah suatu “penyebab yang akan menimbulkan perilaku laku menuju pada satu sasaran tertentu.” Dasar alasan, dasar pikiran, dan dorongan akan berbuat. Masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tersebut merupakan gagasan pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Berdasarkan Pendapat di atas bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan tenaga pendidik, motif, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (arah perilaku), tingkat usaha (Tingkat usaha), tingkat kegigihan (tingkat ketekunan), keinginan, kebutuhan, rasa aman. Lebih spesifiknya,

2.3.5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Juwono (2019), motivasi dapat digolongkan menjadi dua jenis, sebagaimana dikemukakan oleh Setiawan:

1. Motivasi Internal yaitu Motivasi jenis ini bermula dari dalam diri sendiri. Inilah saat seseorang terpaksa bekerja karena keadaan pribadinya. Motivasi internal berfokus pada kebutuhan, tujuan, kerja tim, kepuasan kerja, status guru, dan semangat kerja.
2. Motivasi Eksternal yaitu Motivasi eksternal berasal dari sumber luar. Motivator eksternal antara lain berupa pembayaran (gaji), harapan, dan insentif (bonus). Ada dua jenis motivasi kerja: motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

Motivasi Positif Pemimpin merangsang bawahan dalam motivasi positif dengan memberi penghargaan kepada mereka yang kinerjanya melebihi standar. Motivasi positif meningkatkan semangat seseorang karena pada umumnya masyarakat memberikan respon positif terhadap penguatan positif.

Motivasi negatif yang memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman karena tidak memenuhi standar. Sementara motivasi negatif mungkin meningkatkan moral karyawan karena takut akan hukuman, efek jangka panjangnya mungkin tidak menguntungkan. Sedermayandi (2017, p154) membagi motivasi menjadi tiga kategori:

1. Utama Pendorong Merupakan motivator yang dapat dipengaruhi oleh nilai moneter.
2. Pengemudi Semi Primer

3. Non-materi yaitu Pendorong Motivasi ini tidak dapat diukur dengan uang dan faktor-faktor yang mencakup seperti penempatan yang tepat, pelatihan sistematis, promosi objek, pekerjaan yang aman, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi kerja yang menyenangkan, penyediaan informasi perusahaan, fasilitas rekreasi, perawatan kesehatan, perumahan, dan masih banyak lagi. untuk mencapai sesuatu dari hati sendiri dan mencapainya melalui prestasi akademik”.

Motivasi mengacu pada suatu kondisi yang mendorong atau memicu seseorang untuk melakukan perbaikan atau melakukan aktivitas secara sadar (Bangun, 2012). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang membuat seseorang bertindak dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Perwujudan ini diwujudkan dalam bentuk tindakan dalam kehidupan sehari-hari. Uno (2011:3) mendefinisikan motivasi sebagai “harga diri individu yang mendorong mereka menyelesaikan tugas atau menerima tantangan.” Sardiman (2010:90) mengartikan motivasi sebagai “faktor motivasi yang mencapai tujuan karena tersedianya sumber daya dari luar untuk belajar”. Indah (2012:21) mengartikan motivasi sebagai “keinginan

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika seseorang mempunyai motivasi yang kuat, maka ia akan mengabdikan dirinya pada pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Demikian pula, motivasi yang rendah menghambat pengembangan inisiatif baru untuk mencapai tujuan sekolah.

2.3.6. Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi kerja adalah mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan motivasinya untuk mencapai tujuan institusi.

Ketika seseorang mempunyai motivasi yang kuat, maka ia akan mengabdikan dirinya pada pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Demikian pula, motivasi yang rendah menghambat pengembangan inisiatif baru untuk mencapai tujuan sekolah

2.3.7. Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan .
3. Mempertahankan kestabilan pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan
5. Mengefektifkan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pendidik dan tenaga kependidikan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.8. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Ada tiga faktor dalam motivasi: tema atau dorongan, harapan, dan insentif. Motif adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya niat untuk menyumbangkan perbuatan/tingkah laku tersebut. Harapan dilihat dari aspek tuntutan non formal berupa kerjasama (belajar bekerja) antara atasan dengan rekan kerja dan kepercayaan atasan dalam bentuk yang berwenang. Sebaliknya, insentif adalah sejenis emosi.

1. Faktor Motivasi Internal:

- a. Peningkatan kepercayaan diri yaitu Motivasi memerlukan kepercayaan diri terhadap potensi dan kemampuan diri sendiri.
- b. Bukti bahwa motivasi itu tidak penting.
- c. Tidak perlu bersembunyi.
- d. Mendapatkan umpan balik negatif dari orang lain.

2. Motivasi Eksternal Kendala :

- a. Batasan Sosial (latar belakang keluarga, sosial lingkungan, sebaya teman, dll.).
- b. Faktor non-sosial (suhu, pencahayaan, teknologi, dan lain-lain).

2.3.9. Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p314) pendekatan motivasi antara lain:

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi maka semakin besar yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia. Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.

4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Dalam teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatan dalam organisasi.

2.3.10. Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut :

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan , yaitu
 - a. Standar untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki
4. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman lebih bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda
5. Nilai motivasi dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan
6. Nilai motivasi dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017, p162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kehidupan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat

2. Kembangkan sistem pengukuran *performance* yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal: lewat pelatih dan menumbuhkan rasa mampu
5. Perlakuan adil, objektif, dan jadilah teladan

2.3.11. Indikator motivasi kerja

Abin Syamsuddin Makmun menemukan bahwa motivasi individu dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, antara lain:

1. Durasi tugas
2. Frekuensi tugas
3. Partisipasi dalam kegiatan
4. Pengetahuan, kesanggupan, dan kesanggupan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
5. Tugas diselesaikan untuk mencapai tujuan.
6. Ukur tujuan Anda dalam kaitannya dengan tugas yang sedang Anda kerjakan.
7. Tingkat kualifikasi atau produk dari kegiatan
8. Sikap arah terhadap kegiatan tujuan

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung Jawab dalam melakukan kerja , prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut

Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) Dimensi dorongan Internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.3.. Indikator Motivasi

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	Tanggung Jawab guru melaksanakan tugas
	melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
	Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja
Motivasi Eksternal	selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
	selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Sumber: data Sekunder 2020

2.4. Kepuasan kerja

2.4.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017), “kepuasan” mengacu pada persepsi individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan etos kerja yang kuat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Pendidik dan staf yang puas dengan pekerjaannya cenderung

bekerja dengan baik, menunjukkan antusiasme, tetap aktif, dan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Mereka yang melakukan ketidakpuasan kerja tidak akan mencapai psikologis dan mungkin menunjukkan perilaku negatif yang menyebabkan frustrasi.

Kerjasama di antara rekan kerja, penghargaan yang diterima, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis pekerjaan. Dari sudut pandang teoritis, beberapa orang telah mendefinisikan tugas pekerjaan mereka. Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) menggambarkan sebagai kegiatan yang menyenangkan.

2.4.2. Teori Kepuasan kerja

Menurut Sihombing sebagaimana dikemukakan dalam Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018), ada tiga teori utama mengenai prestasi kerja:

1. Teori Perbedaan (*The Theory of Discrepancy*)

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja dengan berbagai aspek pekerjaan bergantung pada perbedaan (*discrepancy*) antara yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai) dengan apa yang dirasakan atau dicapai melalui kerja individu tersebut (Manullang sebagaimana dikutip dalam Sudaryo, Aribowo, & Sopiati 2018). Ketika tidak ada perbedaan antara kondisi yang diharapkan dan sebenarnya, seseorang akan kesal. Semakin besar derajat ketidakcocokan dan semakin besar jumlah hal penting yang harus diselesaikan, maka semakin besar pula derajat ketidakpuasannya. Jika seseorang menerima lebih dari jumlah minimum faktor terkait pekerjaan dan menerima kenaikan gaji yang signifikan (misalnya, jam kerja tambahan atau hari kerja yang lebih panjang), kenaikan gaji tersebut akan sebanding dengan selisih antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima.

2. Teori Ekuitas

Apakah seseorang puas dengan pekerjaannya atau tidak puas dengan jumlah uang atau ekuitas yang mereka miliki dalam situasi yang dimaksud? Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan diri mereka dengan teman sebaya, rekan kerja, atau orang lain di lokasi lain (Karlins dalam Sudaryo, Agus, & Nunung, 2018).

3. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg mengemukakan teori ini, sebagaimana dikemukakan dalam Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018). Teori ini membagi karakteristik kerja menjadi dua kategori: “faktor-faktor penyebab ketidakpuasan atau faktor kebersihan” dan “faktor-faktor pendorong atau motivator”. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas.

2.4.3. Faktor dan Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018), faktor-faktor berikut berdampak terhadap kepuasan kerja:

1. Gaji yaitu Ini mengacu pada jumlah upah yang dicatat seseorang sebagai hasil kerja mereka, serta bagaimana gaji tersebut dimodifikasi untuk memenuhi kebutuhan mereka.
2. Sifat Pekerjaan Itu Sendiri yaitu Merujuk pada karakteristik esensial dari tugas yang dilakukan oleh individu, merujuk apakah tugas tersebut memberikan unsur yang memuaskan.
3. Rekan Kerja yaitu Fokus pada interaksi yang terjadi antara individu dengan rekan-rekan kerjanya saat menjalankan tugas. Individu mungkin menderita.
4. Atasan yaitu Fokus pada individu yang memberikan dukungan atau dorongan selama proses kerja. Persepsi terhadap pimpinan dapat meningkatkan tingkat kepuasan.

5. Peluang Promosi yaitu Ini mengacu pada keinginan individu untuk maju dalam hierarki perusahaan. Peluang untuk maju dapat membuat tingkat kepuasan kerja tinggi.
6. Lingkungan Kerja: Hal ini mempengaruhi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik.

Apabila penelitian ini selesai maka Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) dapat menyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaji yaitu Menunjukkan per bayaran yang diterima sebagai ketidakseimbangan atas kerja, yaitu pertimbangan apakah gaji tersebut memenuhi kebutuhan dan dianggap adil.
2. Karakteristik Pekerjaan yaitu Memperhatikan aspek-aspek penting dari tugas yang sedang dilaksanakan oleh orang lain, seperti perkembangan cara pelaksanaan tugas tersebut.
3. Kolaborasi dengan Rekan Kerja yaitu Hal ini memperluas interaksi sosial dengan rekan kerja dan bagaimana hal ini mempengaruhi persepsi kinerja.
4. Interaksi dengan Atasan yaitu Fokus pada hubungan dengan atasan Anda dan bagaimana manfaat yang Anda terima mempengaruhi kinerja kerja Anda.
5. Peluang Promosi yaitu Ini mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau kemajuan dalam suatu organisasi.
6. Lingkungan Kerja yaitu Hal ini meningkatkan aspek fisik (tempat kerja) dan non-fisik (organisasi bisnis, budaya tempat kerja, dan sebagainya).

Perspektif lain dari Hasibuan (2017) mengidentifikasi faktor-faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Adil dan Pantas Pengakuan
2. Penempatan Sesuai dengan Keahlian

3. Tingkat Pekerjaan tidak berfungsi
4. Lingkungan dan Suasana Kerja
5. Fasilitas dan Peralatan Kerja
6. Gaya Pimpinan
7. Kekakuan atau Ragam Tugas Kerja

Sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2017) menegaskan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi tingkat bakat belajar mengajar:

1. Kesempatan untuk Berkembang: Kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan posisinya dalam organisasi.
2. Keamanan Kerja yaitu Jaminan karyawan akan membantu pekerjaan karyawan tanpa ancaman pengurangan atau pemutusan hubungan kerja.
3. Gaji yaitu Ketidakseimbangan finansial yang disebabkan oleh pemberi kerja atas pekerjaan yang dilakukan.
4. Manajemen dan Pengembangan Organisasi: Manajemen dan pengembangan organisasi yang efisien.
5. Pengawasan: Proses perencanaan dan pelaksanaan perubahan di tempat kerja.
6. Faktor Intrinsik Pekerjaan yaitu Aspek-aspek batin pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan, seperti pencapaian dan tantangan.
7. Kondisi Kerja: Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang dapat meningkatkan kesehatan dan produktivitas.
8. Keterampilan Sosial di Tempat Kerja: Kolaborasi antar rekan kerja dan kesejahteraan sosial di tempat kerja.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, peneliti menyelaraskan dan memilih untuk memanfaatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pendidikan dan tenaga kependidikan, yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan Itu Sendiri Karakteristiknya
3. Kolaborasi dengan Manajer Kantor
4. Interaksi dengan Atasan
5. Barang Promosi
6. Lingkungan Kerja

2.4.5. Indikator kepuasan kerja

Pandangan yang dijelaskan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) yang menyatakan bahwa indikator-indikator berikut dapat digunakan untuk mengurangi tekanan kerja:

1. Perputaran yaitu Tingkat perubahan dalam anggota tim kerja, dimana peningkatan kepuasan kerja dapat mengakibatkan peningkatan perputaran. Demikian pula, ketidakpuasan mungkin menyebabkan peningkatan output.
2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja yaitu pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Absensi alasan yang kurang beralasan atau subjektif terkait dengan kurangnya kepuasan.
3. Umur yaitu pegawai yang lebih tua cenderung lebih puas dibandingkan rekan-rekan yang lebih muda. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh meningkatnya rasa percaya diri dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.
4. Tingkat Pekerjaan yaitu pegawai yang masuk ke tingkat pekerjaan yang masuk ke tingkat pekerjaan yang masuk ke tingkat pekerjaan yang masuk. Hal ini bisa terjadi karena semakin banyak pegawai senior yang memiliki keterampilan kerja yang lebih baik dan lebih aktif dalam memberikan kontribusi. Perspektif lain seperti yang dikemukakan oleh Smith, Kendall, dan Hulin dalam Nimran dan Amirullah (2015), menyatakan bahwa indikator prestasi kerja meliputi :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
2. Kekhawatiran Mengenai Pembayaran
3. Tantangan Promosi
4. Kekhawatiran Tentang Pengawasan
5. Kekhawatiran Mengenai Teman Sejawat

2.5. Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2.5.1. Pengertian Kinerja

Dalam konteks suatu negara, Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting. Dalam masa globalisasi saat ini, setiap negara berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, inovatif, dan kreatif (Sinta Dewi dkk). Hal ini diperlukan untuk menjalankan bisnis internasional. Mengembangkan SDM yang berkualitas memerlukan pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas. Di dalam kelas, kegiatan pembelajaran merupakan komponen penting karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap prestasi siswa. Berbagai faktor mempengaruhi kualitas pendidikan, salah satunya adalah masa jabatan guru. Guru, sebagai tokoh kunci dalam sistem pendidikan, memiliki interaksi yang berkelanjutan dengan siswa dan, sebagai hasilnya, mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengembangan SDM yang berkualitas tinggi. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas SDM yang tersedia. Guru adalah anggota tim SDM.

Kinerja mewujudkan individu dalam menghasilkan hasil kerja bagi organisasi. Setiap pegawai mencapai serangkaian hasil yang unik. Kualitas pekerjaan seseorang mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan kepada perusahaan merupakan indikator kinerja yang baik dan mencerminkan tingkat motivasi. Namun pendidik dan

pemimpin pendidikan tidak mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaannya (Budiasa, 2021: 15).

Kinerja adalah kemauan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang ditargetkan untuk memenuhi tanggung jawab individu atau kelompok tersebut, menurut Sinambela (2016:481). Masram & Mu'ah (2017:116) menjelaskan bahwa kinerja dilaksanakan dan tingkat pencapaian hasil saat menjalankan tugas sesuai dengan target yang ditentukan. Kinerja mendorong seluruh aktivitas individu, baik fisik maupun mental, dengan tujuan mencapai suatu tujuan dan mengurangi biaya hidup (Nurbaya, 2020: 122).

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tersebut yang terdiri dari tiga aspek, yaitu klarifikasi tugas atau tanggung jawab yang harus dilakukan; klarifikasi hasil yang diinginkan dari aktivitas atau tugas tersebut; Fatah (2012:85) mengartikan kerja sebagai hasil pengetahuan, keterampilan, dan motivasi dalam rangka melaksanakan tanggung jawab. Dalam konteks ini, kecil kemungkinan pendidikan akan tumbuh tanpa kehadiran guru yang berkualitas.

Kinerja pendidik selama proses pembelajaran mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan, artinya guru merupakan komponen terpenting dalam sistem pendidikan (Priyono, B.H., Qomariah, N., & Winahyu, 2018). Pekerjaan pendidik menitikberatkan pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kinerja pendidik yang profesional diharapkan akan membawa keberhasilan yang lebih besar dalam bidang pendidikan dan tercapainya tujuan nasional.

Proses pembelajaran mempengaruhi pekerjaan seorang guru dalam berbagai cara, termasuk fokus pada tujuan, metode pengajaran, dan evaluasi. Namun, di bidang pendidikan, permasalahan yang masih dihadapi adalah kinerja pendidik. Apabila karya

guru tidak dihargai maka akan berdampak buruk pada kualitas karya yang dihasilkan siswa. Kinerja adalah hasil kerja individu dan kelompok dalam instansi yang melibatkan tugas dan fungsi yang dijalankan sesuai dengan norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Pandangan Suprihanto yang diungkapkan dalam Unodan Lamatenggo (2014) menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai parameter seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.

Menurut Abdul Ghofar (2022) menemukan bahwa kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer cenderung hanya memberikan perhatian saat kinerja buruk atau berjalan tidak baik. Bekerja dan mempunyai pekerjaan adalah dua hal yang berbeda. Seseorang dapat melakukan aktivitas sepanjang hari, namun tidak semuanya.

Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, tergantung pada motivasi dan sikapnya. Hasil kerja ini diupayakan untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, tidak melanggar hukum, serta selaras dengan moral dan etika. Hal ini menunjukkan kinerja yang memburuk baik dari segi output, komitmen, dan kepatuhan terhadap kriteria.

Lebih lanjut Petrick menekankan bahwa pekerjaan merupakan kontribusi individu dan sistem dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat didefinisikan dalam konteks ini melalui kinerja dan hasil. Menurut Gilbert, karya dapat diartikan sebagai interaksi antara pengarang dan instrumen. Dalam konteks kerja, perilaku berfungsi sebagai alat, sedangkan hasil dan konsekuensi ditentukan oleh tujuan dan kriteria yang ditetapkan di tempat kerja.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan mempunyai pekerjaan apabila ia mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai, menyelesaikan tugas dengan biaya yang wajar, memenuhi kriteria keberhasilan dalam konteks pekerjaannya, mempunyai keterampilan yang diperlukan, dan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang disampaikan Gilbert sebelumnya, kinerja juga dapat diklasifikasikan berdasarkan spesifikasi produk seperti kuantitas, kualitas, dan harga. Menurut Rao, dalam kriteria perilaku, termasuk inisiatif dalam mengatasi tantangan, kreativitas dalam mengatasi masalah, kontribusi terhadap semangat kerja kelompok melalui kerjasama, pengembangan rekan kerja, dan perilaku lainnya. Singkatnya, kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah karyawan, kualitas kerja, gaji, inisiatif, kreativitas, motivasi, manajemen, kemampuan berinovasi, dan faktor-faktor lainnya.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat berdampak pada kinerja guru, seperti kurangnya kompetensi dan motivasi guru dalam bekerja. Akibatnya, kinerja guru muncul sebagai faktor penting dalam mencapai keberhasilan akademis. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan menurunnya profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya antara lain pendidikan, kepemilikan usaha, pengalaman kerja, kompetensi, kapabilitas, motivasi, dan lain-lain.

Dalam Torang (2016), Gomes dan Larsen mengidentifikasi satu variabel yang meningkatkan prestasi kerja: pengetahuan, motivasi, keterampilan, kecakapan, perilaku, dan lingkungan kerja. Menurut Simamora seperti dilansir Mangkunegara (2012), terhambatnya pekerjaan disebabkan oleh tiga faktor besar:

1. Faktor individu yang mempengaruhi kemampuan dan perilaku, serta karakteristik demografi.
2. Faktor psikologis yang mempengaruhi persepsi, pengetahuan, perilaku, pembelajaran, dan motivasi seseorang.
3. Faktor organisasi yang mempengaruhi operasional sehari-hari, seperti kepemimpinan, akuntabilitas, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

Enny (2019:115) menjelaskan bahwa unsur-unsur dalam kinerja yang mempengaruhi hasil kerja pendidik dan tenaga kependidikan juga termasuk sikap pendidik dan tenaga kependidikan, dan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang ditawarkan oleh:

1. Keterampilan yaitu Kepercayaan diri individu dalam melaksanakan tugas, kecepatan dalam mencapai hasil, dan keuletan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengetahuan yaitu Individu mempelajari kekuatan dan kelemahan dirinya untuk meningkatkan kinerja pekerjaannya.
3. Proses kerja yaitu Setiap organisasi mempunyai proses kerja yang harus dipahami oleh setiap pegawainya, dengan harapan pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Singkatnya, faktor-faktor yang disebutkan di atas bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta kinerja guru. Tujuan utama bisnis adalah menghasilkan barang berkualitas tinggi tanpa memerlukan tenaga kerja berlebihan. Menurut teori tenaga kerja manusia yang dikembangkan oleh Fleishman,

Quaintance, dan Broedling, terdapat beberapa metode untuk mengukur pekerjaan, antara lain penilaian perilaku, persyaratan perilaku, persyaratan kemampuan, dan tugas karakteristik.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan mempunyai pekerjaan bila ia mampu mendapatkan pekerjaan yang cocok, menyelesaikan tugas dengan biaya rendah, memenuhi kriteria kinerja yang relevan dengan pekerjaan tersebut, mempunyai keterampilan yang diperlukan, dan mencapai apa yang diinginkan. hasil.

Menurut Gilbert, dalam konteks penciptaan lapangan kerja, penciptaan lapangan kerja juga dapat ditentukan oleh kriteria produk seperti kuantitas, kualitas, dan harga. Selain itu, Rao menekankan pentingnya inisiatif dalam menghadapi masalah, kreativitas dalam pemecahan masalah, memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan tim melalui kerja sama tim, pentingnya kerja sama tim dalam pengembangan karyawan, dan faktor lainnya. Dengan kata lain, kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan jumlah pegawai, kualitas kerja, gaji, inisiatif, kreativitas, motivasi, pengelolaan, pengelolaan manajemen, pengelolaan manajemen, dan peningkatan kinerja.

2.5.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk menilai kinerja karyawan, tetapi juga untuk mendorong perkembangan dan motivasi mereka. Namun, stres dan frustrasi terkait pekerjaan juga dapat dialami oleh manajer dan pegawai. Hal ini biasanya disebabkan oleh kurangnya fokus dan ambiguitas dalam kinerja sistem. Berdasarkan data tersebut, evaluasi kinerja dapat digunakan untuk memverifikasi bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Lebih

lanjut, penempatan kerja dapat berfungsi sebagai sarana untuk membantu individu dalam mencari pekerjaan (Henry, Simamora, 2012 ; 415).

Setiap organisasi memiliki metode formal dan informal untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur rangkaian yang meliputi: (1) menetapkan standar kerja, (2) menilai kinerja individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar menghindari atau mengatasi penurunan kinerja, sehingga kinerja di lembaga terus meningkat (Gary Dessler, 2012 ; 2). Tujuan utama bisnis adalah menghasilkan barang berkualitas tinggi tanpa memerlukan tenaga kerja berlebihan. Menurut teori tenaga kerja manusia yang dikembangkan oleh Fleishman, Quaintance, dan Broedling, terdapat beberapa metode untuk mengukur pekerjaan, antara lain penilaian perilaku, persyaratan perilaku, persyaratan kemampuan, dan tugas karakteristik.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan mempunyai pekerjaan bila ia mampu mendapatkan pekerjaan yang cocok, menyelesaikan tugas dengan biaya rendah, memenuhi kriteria kinerja yang relevan dengan pekerjaan tersebut, mempunyai keterampilan yang diperlukan, dan mencapai apa yang diinginkan. hasil. Menurut Gilbert, dalam konteks penciptaan lapangan kerja, penciptaan lapangan kerja juga dapat ditentukan oleh kriteria produk seperti kuantitas, kualitas, dan harga.

Selain itu, Rao menekankan pentingnya inisiatif dalam menghadapi masalah, kreativitas dalam pemecahan masalah, memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan tim melalui kerja sama tim, pentingnya kerja sama tim dalam pengembangan karyawan, dan faktor lainnya. Dengan kata lain, kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan

jumlah pegawai, kualitas kerja, gaji, inisiatif, kreativitas, motivasi, pengelolaan, pengelolaan manajemen, pengelolaan manajemen, dan peningkatan kinerja. manajemen manajemen mereka.

2.5.4. Kinerja pendidik

Kinerja Pendidik merupakan salah satu aspek dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dimana pendidik berperan sebagai garda terdepan dengan posisi sentral. Alasannya, terkait kinerjanya serta dedikasi dan kesetiaan mutlaknya terhadap tugas mengajar, menjadikan Pendidik menjadi sorotan banyak orang . Fokusnya di sini adalah persoalan motivasi guru dalam mengajar, yang berpotensi meningkatkan mutu pendidikan dalam jangka panjang. Meskipun soroton ini berkaitan dengan pengembangan guru, namun tidak berlaku untuk semua guru. Sistem yang sedang berjalan juga dapat menjaga faktor-faktor penting dalam situasi ini, baik berjalan di latar belakang atau tidak.

Penilaian kinerja pendidik pada dasarnya disesuaikan dengan kepentingan organisasi, dalam pengukuran kinerja disesuaikan dengan tujuan organisasi. Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux (sebagaimana dikutip dalam Priansa, 2014:271), pertumbuhan lapangan kerja dapat diukur dengan menggunakan parameter berikut:

1. Kuantitas Beban Kerja, yaitu berkaitan dengan jumlah pekerjaan dan produktivitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja, yaitu berkaitan dengan pengetahuan, kepemimpinan, dan kemampuan seseorang dalam memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi.

3. Kemandirian, meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas secara mandiri dengan bantuan orang lain. Mandiri juga mengurangi tingkat komitmen yang dimiliki masyarakat.
4. Inspiring, dengan fokus pada kesadaran diri, fleksibilitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan.
5. Kemampuan beradaptasi, meliputi kemampuan dalam menanggapi perubahan kebutuhan dan keadaan

Untuk mencapai hal tersebut, guru harus memiliki kemampuan sebagai berikut: Menanamkan rasa percaya diri dan semangat belajar pada siswanya. Sukses sebagai supervisor. Menghubungkan materi pembelajaran dengan praktik kehidupan. Tantangan dalam pendidikan terdiri dari tujuan pendidikan kognitif, afektif, dan psikomotor. Salah satu pertimbangan terpenting bagi guru dan administrator sekolah adalah bagaimana memahami dan menggunakan pengetahuan mental, etika, dan moral. Penting untuk memiliki pemahaman bersama tentang bagaimana sikap-sikap harus dilaksanakan dan kecepatan pelaksanaannya selama proses pembelajaran.

2.5.5. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan efisiensi suatu organisasi dengan cara menambah jumlah orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Sunyoto yang dikutip dalam Mangkunegara (2012) selanjutnya menyatakan tujuan evaluasi pekerjaan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman di kalangan pendidik dan peserta didik tentang standar kinerja yang diharapkan.
2. Mengabaikan dan mengakui hasil kerja individu pendidik dan tenaga kependidikan untuk mendorong mereka berkinerja lebih baik atau setidaknya sama baik dengan kinerja yang lain.
3. Memberikan kesempatan kepada peserta didik dan pendidik untuk mendiskusikan tujuan dan cita-citanya, serta memperkuat komitmennya terhadap kemajuan karir atau pekerjaannya.

2.5.6. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk meningkatkan hasil belajar mengajar terdiri dari satu indikator individu, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2006:260):

4. Kualitas.

Kinerja kualitas yang diberikan oleh karyawan oleh sesama pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat kecakapan dalam menyelesaikan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Kuantitas.

Indikator kuantitas menunjukkan besarnya keluaran yang telah diperoleh, yang dinyatakan dalam satuan atau kegiatan tertentu yang telah diselesaikan.

3. Waktu Ketepatan.

Ketepatan waktu mengacu pada mana tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, membantu koordinasi dengan hasil keluaran dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.

4. Produktivitas.

Efektivitas melibatkan pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaannya.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai rujukan bagi penelitian-penelitian saat ini, memperkaya teori-teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Meskipun tidak ada yang namanya makalah penelitian dengan judul yang sama dengan makalah penelitian, namun makalah penelitian dengan topik tertentu dapat dijadikan acuan untuk menyempurnakan dan memperluas penelitian. Berikut contoh tesis yang relevan dengan penelitian:

Sari dkk. (2019) melakukan penelitian pertama terhadap buruh guru di Desa Langke Rembong, Nusa Tenggara Timur. Sampel berjumlah 127 guru yang dipilih dengan menggunakan teknik random sampling. Dalam penelitian ini, tiga variabel yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah kompetensi, motivasi, dan komitmen (X). Hasil penelitian baik yang dilakukan secara berurutan maupun bersamaan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen merupakan hal yang penting.

Wahyu dan Luterlean (2021) melakukan penyelidikan kedua terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan. Penelitian ini menggunakan dua variabel, kompetensi dan disiplin kerja (X), dan responden terdiri dari 64 guru di sekolah ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Dampak gabungan dari kedua variabel tersebut terungkap melalui pengujian secara simultan, mengakui bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersama memberikan kontribusi sebesar 68,3% dari variasi kinerja.

Linggi (2021) menggunakan metode kuantitatif untuk melakukan penelitian terhadap guru di SMK Kristen Tagari Toraja Utara. Variabel yang menjadi pertimbangan adalah kompetensi dan motivasi (X) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara berurutan maupun simultan. Dampak gabungan dari variabel-variabel ini memberikan variasi kinerja sebesar 82,30%

Nur dkk. (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap proses belajar mengajar di Universitas Kaltra. kerja dan kompetensi. Penelitian menggunakan metode random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Meskipun motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap proses belajar mengajar, namun tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi.

Mengenai kinerja guru dilakukan oleh Alhusaini et al., (2021) pada guru di SMA Negeri OKU menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, Jumlah sampel sebanyak 50 orang, dengan sistem pengumpulan data melalui kuesioner, Variabel X yang digunakan ada dua yaitu variabel motivasi dan variabel disiplin kerja

yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja, Hasilnya, berdasarkan uji parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Begitu juga dengan hasil uji simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja dari seorang guru.

Mengenai kinerja guru dilakukan oleh Alhusaini et al., (2021) pada guru di SMA Negeri OKU menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, Jumlah sampel sebanyak 50 orang, dengan sistem pengumpulan data melalui kuesioner, Variabel X yang digunakan ada dua yaitu variabel motivasi dan variabel disiplin kerja yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja, Hasilnya, berdasarkan uji parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan variabel disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Begitu juga dengan hasil uji simultan, variabel motivasi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja dari seorang guru.

Penelitian kinerja guru dilakukan oleh Mulyana et al., (2021) pada guru-guru di Tangerang, dengan jumlah responden sebanyak 120 orang guru, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, metode pengumpulan data dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada guru-guru di Tangerang. Kuesioner disebarakan secara elektronik dengan teknik sampel *random samplin*. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemampuan atau bakat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Peningkatan variabel pembelajaran organisasi meningkatkan variabel kinerja guru, akan tetapi tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian mengenai kinerja guru dilakukan oleh Andriani et al., (2018) pada guru SMK Negeri di Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 790 orang guru dan sampel yang digunakan menggunakan *cluster sampling* menunjukkan sebanyak 193 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dengan teknik pengumpulan data adalah angket. Data adalah dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang.

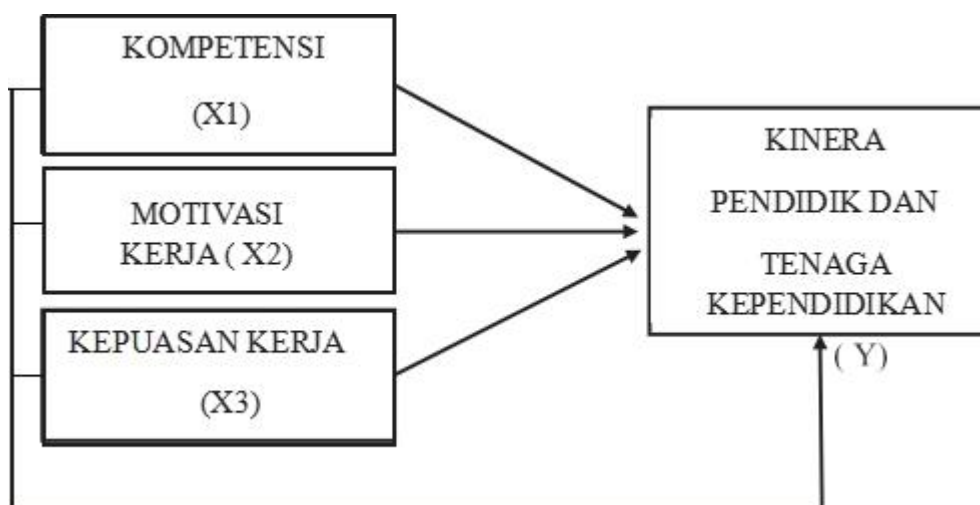
Penelitian mengenai kinerja guru dilakukan oleh Andriani et al., (2018) pada guru SMK Negeri di Palembang dengan jumlah populasi sebanyak 790 orang guru dan sampel yang digunakan menggunakan *cluster sampling* menunjukkan sebanyak 193 orang yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data adalah angket. Data adalah dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru kinerja SMK Negeri di Palembang; dan (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang.

Penelitian kompetensi mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah penelitian Faitullah (2014) dan Marliza (2015) yang menghasilkan hasil yang sama bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015) memperlihatkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Motivasi kerja merupakan aspek yang penting mempengaruhi kinerja sebab dengan motivasi kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik serta berkualitas juga.

Penelitian Respatingsih dan Sudirjo (2015) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan karena pendidik dan tenaga kependidikan merasakan kepuasan maka kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tersebut semakin meningkat dan produktif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan Metode Regresi Linear Berganda. Regresi linier Berganda guna mendeteksi apakah kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3) mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) jika terdapat perubahan diantara salah satu variabel independen.

2.7. Kerangka Pemikiran



2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan penelitian, yang telah diungkapkan dalam kalimat tanya. Namun hal ini dikarenakan saran yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, bukan berdasarkan bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis dapat dilihat sebagai suatu tanggapan teoritis yang berkaitan dengan rumusan suatu permasalahan dalam penelitian, bukan suatu jawaban empiri

Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

H3:Kepuasan kerja berpengaruh terhadap pendidikan dan kinerja pendidik.

H4: Kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.