

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya segala tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan [11]

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumberdaya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi [12]

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemeliharaan dan pengembangan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan utama organisasi/ perusahaan.

2.1.2 Kinerja Guru

2.1.2.1 Defenisi Kinerja Guru

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari bahasa dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuai amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan

lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa serta melaksanakan penilaian [13]. Kinerja Guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik [14]

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan strategis organisasi, dan memberikan kontribusi pada hasil kerjanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan perusahaan, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain [14]

1. Kepribadian dan Dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan.

Kepribadian guru merupakan faktor terpenting dalam menjalankan kinerjanya, karena hal inilah yang menentukan baik tidaknya ia dalam mendidik para anak didiknya agar menjadi para generasi penerus bangsa yang bermanfaat bagi negara ini. Semakin baik kepribadian guru maka semakin tinggi dedikasinya

terhadap pelaksanaan tugas dan kewajibannya dalam mengembangkan mutu pendidikan yang baik dan sesuai harapan.

Sedangkan dedikasi adalah memberikan yang terbaik dari apa yang kita miliki dalam proses meraih sebuah tujuan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan mengerahkan semua kemampuan untuk menjadikan hasil kerjanya yang terbaik, terlepas dari apakah atasannya melihat atau tidak, terlepas dari apakah ada yang mengikuti atau tidak.

2. Pengembangan Profesi

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

3. Kemampuan Mengajar

Seorang guru hendaknya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam kegiatan mengajar. Mengajar adalah menanamkan pengetahuan kepeserta didik, dengan tujuan agar pengetahuan tersebut dikuasai dengan sebaik-baiknya oleh peserta didik. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru diantaranya adalah kemampuan dalam perencanaan pengajaran, kemampuan penguasaan materi yang utuh dan berwawasan serta mempunyai bahan pengayaan terutama pada bidang-bidang yang menjadi tugasnya, kemampuan menyajikan materi dan menganalisis materi yang diajarkan serta menghubungkannya dengan konteks pola pikir dan cara hidup, kemampuan berkomunikasi dengan siswa dan kemampuan mengevaluasi proses serta hasil yang sedang dan sudah dilaksanakan serta kemampuan merevisi program pengajaran untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dengan kemampuan yang dimilikinya, seorang guru diharapkan dapat memberikan kreasi dan inovasi baru dalam bidang pendidikan.

4. Antar Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi

yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5. Hubungan dengan Masyarakat

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga formal yang diserahi mandat untuk mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan itu.

Hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerjasama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah. Hubungan sekolah dengan masyarakat ini sebagai usaha kooperatif untuk menjaga dan mengembangkan saluran informasi dua arah yang efisien serta saling pengertian antara sekolah, personalia sekolah dengan masyarakat.

Untuk peningkatan mutu pendidikan perlu adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru dalam hal kinerja guru dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Metode pembelajaran yang digunakan oleh guru harus sesuai dengan materi yang diajarkan serta kondisi siswa yang ada di sekolah tersebut. Serta ditunjang dengan sarana dan prasarana yang memadai, misalnya buku-buku dan alat peraga.

Di sisi lain perlunya kerjasama yang baik antara pihak sekolah dan masyarakat/wali murid dalam peningkatan prestasi siswa. Jika ada masalah yang timbul yang berkenaan dengan siswa, misalnya penurunan hasil belajar siswa, perlu adanya pemecahan masalah bersama antara pihak sekolah dan masyarakat/wali murid.

Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya berkaitan dengan kerjasama antara sekolah dan masyarakat, tetapi kerjasama harus dilakukan antara sekolah dengan pemerintah terkait. Pemerintah harus membuat kurikulum yang dapat mencakup seluruh aspek pendidikan yang ada di Indonesia, karena kondisi pendidikan di kota, desa dan pedalam tidak sama. Kerjasama antara sekolah dan pemerintah dalam

peningkatan mutu pendidikan harus ditunjang dengan sarana dan prasarana yang baik pula. Peran masyarakat dalam hal ini adalah menjadi pengawas serta mendukung program-program sekolah dan pemerintah dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

6. Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

7. Tingkat Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

8. Iklim Kerja

Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Guru

Dalam mengkaji tingkat kinerja guru dalam suatu lembaga pendidikan dapat dilihat melalui indikator kinerja guru, adapun indikator kinerja guru adalah sebagai berikut [15]

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja guru dapat dilihat dari cara guru mampu menguasai bahan pelajaran, mengelola proses belajar dan mengajar dan mengelola kelas.

2. Kecepatan/Ketepatan Kerja

Indikator ini berhubungan dengan penggunaan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran.

3. Inisiatif dalam Kerja

Kemampuan seorang guru dalam memimpin kelas dan mengelola interaksi belajar mengajar dan membuat penilaian hasil belajar siswa

4. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan.

5. Komunikasi

Dalam hal ini dapat guru dapat memahami administrasi sekolah, memahami dan menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

2.1.3 Kualitas Kepala Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Kualitas Kepala Sekolah

Istilah kualitas atau mutu merupakan terjemahan yang sama dari kata *quality*. Pengertian kualitas terus berubah dari waktu ke waktu sejalan dengan tuntutan perubahan itu sendiri, sehingga konsep kualitas sering disebut sebagai konsep yang dinamis.

Kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau yang tersirat. Mutu dapat dikatakan ada apabila sebuah layanan memenuhi spesifikasi yang ada. Dalam organisasi konsep kualitas pada umumnya bermuara pada kepuasan konsumen memberikan pelayanan yang memuaskan melalui suatu input, proses dan output dimana ketiga elemen tersebut mendapat

perhatian yang proporsional dan seimbang. Dengan demikian kualitas kepemimpinan dalam konteks organisasi merupakan kualitas pelayanan kepemimpinan sebagai bagian yang tak terpisahkan dalam proses organisasi sebagai suatu system.

Dinas Pendidikan telah menetapkan bahwa kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manajer, administrator dan supervisor. Dalam perkembangan zaman kepala sekolah juga mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator, disekolahnya. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pada sekolah yang menerapkan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan semua sumber daya pendidikan yang ada disekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program- program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang berkualitas agar dapat mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Sejalan dengan hal tersebut bahwa kepemimpinan pendidikan mengacu pada kualitas tertentu yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk dapat mengemban tanggung jawabnya secara berhasil. Kualitas yang dimaksud antara lain:

1. Kepala sekolah harus tau persis apa yang ingin dicapainya (visi) dan bagaimana mencapainya (misi)
2. Kepala sekolah harus memiliki sejumlah kompetensi untuk melaksanakan misi guna mewujudkan visi itu,
3. Kepala sekolah harus memiliki karakter tertentu yang menunjukkan integritas

[16]

Pada uraian diatas telah dijelaskan bahwa kualitas kepemimpinan dapat dilihat dari aspek-aspek kepribadian, kemampuan konsep, dan kemampuan skilnya. Kaitanya dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kualitas kepala sekolah dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori pokok yang saling berhubungan dan interdependen, yakni :

1. *Personality*
2. *Purposes*

3. *Knowledge*

4. *Professional skills* [17]

Kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas paling tidak harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami tujuan dengan baik, memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki ketrampilan profesional yang terkait dengan bidang tugasnya. Kepribadian yang kuat dapat dilihat dari sifat-sifat seperti keberanian, kejujuran, semangat, kepekaan sosial dan sebagainya.

Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas, agar persoalan-persoalan yang muncul dapat dihadapi dengan bijaksana. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari kecerdasan, kreatifitas, serta kearifan kepala sekolah dalam menemukan solusi terhadap setiap persoalan yang dihadapinya. Kemampuan ini dapat terbangun dari pengalaman dan luasnya pengetahuan kepala sekolah. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Berdasarkan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah adalah mutu layanan kepala sekolah dalam upaya mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Adapun indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut:

1. Komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya
2. Menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam memimpin sekolah
3. Memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru [18]

2.1.4 Kompetensi Pedagogik

2.1.4.1 Pengertian kompetensi pedagogik

Dalam UU RI No 14 tahun 2005 kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas profesionalisme [19]. Kompetensi

guru bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung.

Menurut UU No 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 kompetensi guru meliputi Kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan yang dimilikinya. Kompetensi ini meliputi :

1. Memahami peserta didik secara mendalam,
2. Merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran,
3. Melaksanakan pembelajaran,
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi hasil pembelajaran,
5. Mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya,
6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran,
7. Pengembangan kurikulum / silabus.

2.1.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi kompetensi pedagogik

Kompetensi guru dapat dipengaruhi oleh 2 faktor. Faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kompetensi guru dalam mengajar. Untuk meningkatkan kompetensi mengajar guru perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain:

1. Faktor internal

Faktor internal adalah factor yang berasal dari dalam diri individu meliputi; latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar. Factor internal dapat juga disebut dengan teacher training experience atau pengalaman- pengalaman yang berhubungan dengan aktifitas dan latar belakang, pendidikan guru, misalnya tingkatan pendidikan, pengalaman pelatihan, pengalaman jabatan dan lain sebagainya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi kompetensi guru terdiri dari sarana, prasarana dan lingkungan. Kelengkapan sarana dan prasarana akan membantu guru

dalam penyelenggaraan proses pembelajaran dengan demikian sarana dan prasarana merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran.

Dilihat dari dimensi lingkungan ada dua factor yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran, yaitu faktor organisasi kelas dan factor iklim social psikologis. Factor organisasi kelas yang didalamnya meliputi jumlah siswa dalam satu kelas merupakan aspek penting yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran [20]

2.1.4.3 Indikator Kompetensi Pedagogik Guru

Kompetensi pedagogik guru merupakan kompetensi khas, yang akan membedakan guru dengan profesi lainnya. Adapun indikator kompetensi pedagogik guru diantaranya:

1. Menguasai karakteristik peserta didik
2. Menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik
3. Pengembangan Kurikulum
4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik [21].

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi itu adalah kekuatan yang mempunyai daya pembangkit itu adalah kekuatan yang mempunyai daya pembangkit atau penimbulkan motif, bisa juga dikatakan bahwa suatu kegiatan yang menjadi motif [22]. Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar [23].

Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu [24]

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang diberikan bagi seseorang untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, dorongan juga dapat meningkatkan kinerja seseorang dan dengan adanya dorongan tersebut dapat memaksimalkan kegiatan tertentu.

2.1.5.2 Ciri-ciri Motivasi.

Adapun ciri-ciri motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut [25].

1. Motivasi adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya, seorang karyawan yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik pangkat.

2. Motivasi dapat berubah-ubah.

Motivasi bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini tampak bahwa motif sangat dinamis dan geraknya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

3. Motivasi berbeda-beda bagi individu.

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi terdapat perbedaan motivasi. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan teman kerja yang baik, sedangkan yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.

4. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu.

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, sering kali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak memahami motifnya sendiri.

2.1.5.2 Bentuk- bentuk Motivasi

Adapun bentuk- bentuk motivasi menurut para ahli terbagi menjadi dua diantaranya adalah [26]

1. Motivasi internal adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang lebih baik misalnya guru disiplin dalam mengajar

dan tepat waktu dalam masuk kelas, guru memeriksa hasil kerja siswa dengan segera, guru mampu menciptakan suasana dan hubungan baik dengan siswa dalam proses pembelajaran.

2.1.5.4 Indikator Motivasi

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai semangat kerja keras untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dan mencapai tujuan yang diharapkan dan mencapai hasil yang baik. Adapun indikator motivasi yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Disiplin
3. Prestasi [28]

2.1.6 Kompensasi

2.1.6.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia . Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan [29]

2.1.6.2. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi.

a. Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir antara guru yang

lulusan sarjana dengan lulusan SMA dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.

b. Pengalaman

Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi sehingga seseorang menjadi tahu mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan . hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi sehingga dapat dilihat guru yang berpengalaman dengan guru yang kurang berpengalaman.

c. Tanggungan

Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan memberikan dasar pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

d. Kemampuan lembaga pendidikan

Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan karena aktivitasnya didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika disekolah swasta.

e. Keadaan ekonomi

Berhubungan dengan ongkos hidup dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku disekolah

f. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan juga merupakan hal yang dijadikan faktor penentu kompensasi, karena ada beberapa pekerjaan yang dalam pelaksanaannya sangat sulit dan berbahaya sehingga dapat mengancam keselamatan [23]

2.1.6.3 Indikator Kompensasi

Ada 4 indikator kompesasi

1. Gaji /upah

Imbalan atau balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan

2. Tunjangan (Kesehatan dan Tinjangan Hari Raya)

Kompensasi dalam bentuk non financial seperti asuransi kesehatan, dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

3. Insentif

Tambahan yang diberikan diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan [28]

2.2 Review Penelitian Terdahulu

1. Raden Roro Suci Nurdianti (2018) melakukan penelitian dengan judul, Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Di Kota Bandung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel populasi dalam penelitian ini mengatakan seluruh guru ekonomi SMA Negeri Kota Bandung sebanyak 90 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [30]

2. Taufik Ridwan, Karna Sopandi (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Pertiwi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, secara parsial kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [31]

3. Sidik Purwoko (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh guru di SMK Negeri yang berada di Kabupaten Sleman yang berjumlah 659 orang. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru disiplin kerja guru dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [32]

4. Hendriady De Keizer, Dematria Pringgabaya (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung yang berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Kepemimpinan kepala sekolah , motivasi, dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [33].
5. Taufik Ismail (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Kompensasi, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se Kecamatan Ngamprah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh guru SD Negeri se Kecamatan Ngamprah yang berjumlah 221 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan kepala sekolah , kompensasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [34]
6. Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh guru SMAN 1 Tanggul Jember berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [35]
7. Wiwin Setianingsih, Mukhtar Abdul Kader (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap kinerja guru SMK Taruna Bangsa Ciamis. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh guru SMK Taruna Bangsa Ciamis berjumlah 59 orang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [36]

8. Taufik Ridwan, Karna Sopandi (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompetensi guru dan Kompensasi guru terhadap Kinerja guru di SMP Pertiwi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh guru SMP Pertiwi berjumlah 34 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompetensi guru dan Kompensasi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. dan secara simultan Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompetensi guru dan Kompensasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [38]
9. Tati Haryati (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme Guru, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorar Sejarah di SMA se Kabupaten Bima . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 15 SMA di Kabupaten Bima dengan jumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, Profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan secara simultan Profesionalisme guru, motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [7]

UNIVERSITAS
MIKROSKIL

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil penelitian yang diperoleh peneliti
Raden Roro Suci Nurdianti (2018)	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Di Kota Bandung	X ₁ : Kompetensi Profesional X ₂ : Kompetensi Pedagogik Y: Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> Secara parsial Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Secara simultan Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Taufik Ridwan, Karna Sopandi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SMP Pertiwi	X ₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah X ₂ : Kompetensi Guru X ₃ : Kompensasi Y: Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kompensasi

			tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Sidik Purwoko (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap kinerja guru SMK Kabupaten Sleman Yogyakarta.	X ₁ : Kepemimpinan kepala sekolah X ₂ : Komitmen guru X ₃ : Disiplin kerja guru X ₄ : Budaya sekolah Y: kinerja guru	1. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru disiplin kerja guru dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 2. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru disiplin kerja guru dan budaya sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

UNIVERSITAS MIKROSKIL

Tabel 2.1 sambungan

Nama	Judul	Variabel	Hasil penelitian yang diperoleh peneliti
Hendriady De Keizer, Dematria Pringgabay u (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi, Dan Budaya Sekolah, Terhadap Kinerja Guru Di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung	X ₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah X ₂ : Motivasi X ₃ : Budaya Sekolah Y: Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru . 2. Secara simultan Kepemimpinan kepala sekolah , motivasi, dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Taufik Ismail (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Kompensasi, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se Kecamatan Ngamprah	X ₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah X ₂ : Kompensasi X ₃ : Motivasi Kerja Y: Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial kepemimpinan kepala sekolah , kompensasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah , kompensasi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Tabel 2.1 sambungan

Nama	Judul	Variabel	Hasil penelitian yang diperoleh peneliti
Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Guru SMAN 1 Tanggul Jember	X ₁ : Kepemimpinan Kepala Sekolah X ₂ : Motivasi Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja Fisik Y: Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> Secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi guru, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
Wiwin Setianingsih, Mukhtar Abdul Kader (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap kinerja guru SMK Taruna Bangsa Ciamis	X ₁ : Disiplin X ₂ : Kompetensi X ₃ : Kompensasi Y: Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> Secara parsial disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Tabel 2.1 sambungan

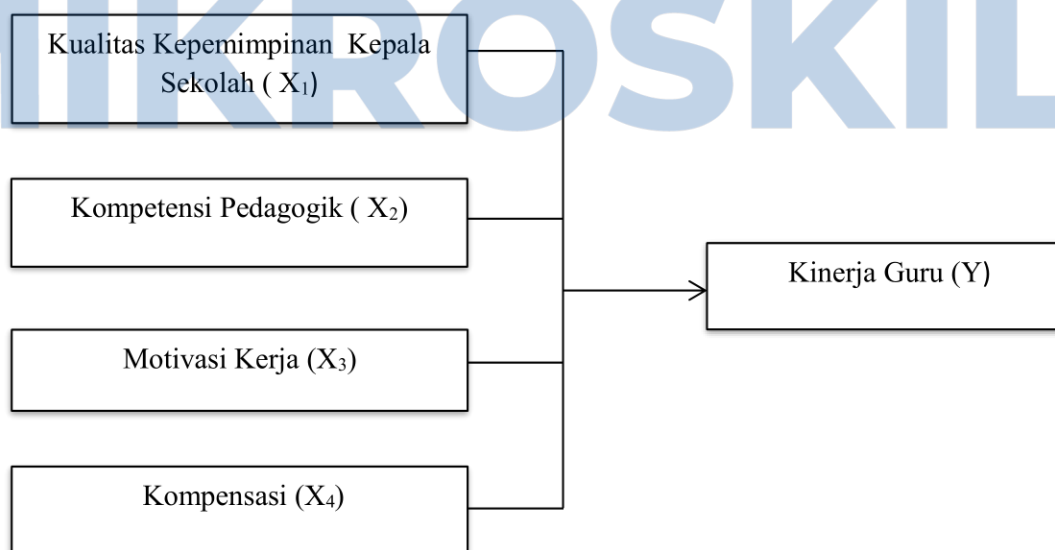
Nama	Judul	Variabel	Hasil penelitian yang diperoleh peneliti
Taufik Ridwan, Karna Sopandi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompetensi guru dan Kompensasi guru terhadap Kinerja guru di SMP Pertiwi	X ₁ :Kepemimpinan Kepala sekolah X ₂ : Kompetensi guru X ₃ : Kompensasi guru Y: Kinerja guru	1. Secara parsial Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompetensi guru dan Kompensasi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan Kepemimpinan Kepala sekolah, Kompetensi guru dan Kompensasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Tati Haryati (2016)	Pengaruh Profesionalisme Guru, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer Sejarah di SMA se Kabupaten Bima	X ₁ : Profesionalisme Guru X ₂ : Motivasi Kerja X ₃ : Kedisiplinan Kerja Y: Kinerja Guru	1. Secara parsial, Profesionalisme guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru 2. Secara simultan Profesionalisme guru, motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antara variable yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Di dalam suatu kepemimpinan, kinerja bawahan merupakan hal yang sangat penting. Dimana kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Setiap karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada pemimpin. Jika bawahan/ karyawan maksimal maka kinerja pemimpin akan maksimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal organisasi perlu melakukan komunikasi yang efektif antara guru dengan pemimpin. Guru sebagai sumber daya manusia di lembaga sekolah harus memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan kompetensi yang baik untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja. Agar dapat meningkatkan kinerja guru yang berkualitas, kualitas kepemimpinan, kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kompensasi menjadi salah satu faktor untuk mendorong kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variable bebas (kualitas kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kompensasi) terhadap variable terikat (kinerja guru).



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

1. Pengaruh kualitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Lintong Nihuta.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari berhasilnya kepala sekolah dalam mengelola layanan pendidikan dan bertanggung jawab dalam menjamin pelaksanaan proses pendidikan yang bermutu. Kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial dan kewirausahaan [3].

Maka dari itu kualitas kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja dimana dengan pemimpin yang berkualitas akan mampu mengelola dan memberikan pedoman bagi anggotanya untuk mencapai kinerja yang maksimal agar dapat mencapai tujuan organisasi.

H₁ : Kualitas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru

2. Pengaruh Kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Lintong Nihuta.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya [28].

Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi pedagogik dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru mempunyai kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja guru.

H₂: Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Lintong

Nihuta.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting karena pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru bekerja lebih optimal lagi. Motivasi adalah dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [3]. Motivasi merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi, karena setiap individu membutuhkan dorongan baik dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga individu tersebut meningkatkan segala potensi yang dimiliki. Motivasi timbul dari luar dirinya yang disebut dengan motivasi eksternal. Motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari luar tersebut akan memotivasi guru dengan adanya harapan untuk mendapatkan pujian, pengakuan, imbalan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Pemberian motivasi yang tepat akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung pencapaian visi dan misi.

Hal ini menjelaskan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru, jadi semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Lintong Nihuta.

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu sebanding. Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam bekerja [23]

Hal ini menjelaskan bahwa diberikannya kompensasi kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja guru dengan baik.

H₄: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh kualitas kepala sekolah, kompetensi pedagogic, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Lintong Nihuta.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari berhasilnya kepala sekolah dalam mengelola layanan pendidikan dan bertanggung jawab dalam menjamin pelaksanaan proses pendidikan yang bermutu. Kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah adalah kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi sosial dan kewirausahaan [3].

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik, meliputi pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya [28]

Motivasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting karena pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru bekerja lebih optimal lagi. Motivasi adalah dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi [3].

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu sebanding. Dalam kepegawaian hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam bekerja [23]

Hubungan dan kerja sama yang baik diantara individu dilakukan melalui komunikasi yang efektif antara pemimpin dengan guru, maka kinerja atau prestasi kerja masing-masing pun juga akan lebih baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah merupakan bagian dalam menentukan keberhasilan sekolah. Dengan kualitas kepemimpinan yang baik serta motivasi dan kemampuan kompetensi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru. Jika kinerja guru tinggi maka kualitas siswa juga akan meningkat.

Hal ini menjelaskan bahwa bagaimana kualitas kepala sekolah, kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja guru. Jadi semakin meningkat kualitas kepala sekolah, kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kompensasi maka akan semakin meningkat / semakin baik kinerja guru yang dihasilkan.

H₅: Kualitas kepala sekolah, kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru



UNIVERSITAS
MIKROSKIL