

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja guru atau keberhasilan organisasi. Kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Menurut George R. Terry dalam (Hermansyah, 2018) kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang – orang untuk berusaha mencapai tujuan organisasi secara sukarela.

Kepemimpinan adalah suatu pemberian pengaruh secara sosial untuk memaksimalkan upaya orang-orang yang dipimpin demi tercapainya suatu tujuan berkaitan dengan itu kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas mengajar (Melani, 2023). Robbins dan Judge dalam (Ngasti, 2022) bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karna ia yang dapat memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru bergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja guru mereka akan lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi sesuai apa yang di harapkan.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya pekerjaan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja sesuatu tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing - masing, yang mengisyaratkan bahwa pemimpin berada di dalam bukan diluar situasi itu. Situasi kepemimpinan merupakan gejala social karena harus diwujudkan

dalam interaksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok (Deva Darnitasari, 2020).

Secara operasional dibedakan menjadi lima pokok kepemimpinan

- 1) Fungsi Instruksi.
- 2) Fungsi Konsultasi
- 3) Fungsi Partisipasi
- 4) Fungsi Delegasi
- 5) Fungsi Pengendalian

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Irmawati, 2021) indikator kepemimpinan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kepribadian, merupakan karakteristik umum yang melekat dalam individu yang ditunjukkan dalam berbagai situasi. Dalam diri seorang pemimpin kepribadian mempunyai peran penting dalam rangka pemenuhan persyaratan pengangkatan menjadi pemimpin yang memiliki pribadi yang positif misalnya: adil, jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berjiwa besar, emosi yang stabil dan teladan.
- 2) Pengetahuan, merupakan informasi yang telah dikombinasikan untuk menindak lanjuti. Dalam diri seorang pemimpin pengetahuan menjadi faktor fundamental dalam pengangkatan seorang pemimpin dikarenakan bagian dari sebuah pengalaman

yang diperoleh dari suatu kebenaran dan akhirnya bisa dijadikan pelajaran dalam masa memimpin banyak orang. Misalnya: memahami kondisi dan karakteristik peserta didik dan menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuan.

- 3) Pemahaman, terhadap visi dan misi sekolah merupakan hal wajib yang harus dimiliki oleh seseorang pemimpin, karena visi merupakan impian atau harapan cita-cita yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, sedangkan misi merupakan upaya atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi sekolah untuk mewujudkan visi sekolah. Misalnya: mengembangkan visi dan misi sekolah, melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dalam tindakan.
- 4) Kemampuan mengambil keputusan, merupakan suatu kemampuan dalam proses yang digunakan untuk memilih suatu tindakan sebagai cara untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan ini harus ada pada seorang pemimpin dikarenakan keputusan yang diambil tersebut biasanya mencerminkan karakter seorang.
- 5) Kemampuan berkomunikasi, merupakan suatu kemampuan menyampaikan pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. Kemampuan berkomunikasi harus ada dalam diri seorang pemimpin guna

menunjukkan kunci berjalannya suatu organisasi untuk menghasilkan produk yang baik atau hasil yang baik misalnya: berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Dalam kehidupan sehari – hari seseorang sering melakukan motif. Menurut Hamalik dalam (Deva Darnitasari, 2020) menegaskan bahwa, “motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi”.

Malayu S.P Hasibuan (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari kata “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Fau et al., 2022)

Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu guru mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk menggerakkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru seorang guru.

b. Fungsi Motivasi

Tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pun dengan orang yang bekerja, motivasi sangat diperlukan. Orang yang memiliki motivasi akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Purwanto dalam (Deva Darnitasari, 2020) fungsi motivasi ada 3 yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat/bertindak. Motivasi itu berfungsi sebagai penggerak atau sebagai motor yang memberikan energi (kekuatan) kepada seseorang untuk melakukan suatu tugas.
- 2) Motivasi itu menentukan arah perbuatan. Yakni ke arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita. Motivasi mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan itu. Makin jelas tujuan itu, makin jelas pula terbentang jalan yang harus ditempuh.
- 3) Motivasi menyeleksi perbuatan kita. Artinya menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dilakukan, yang serasi, guna mencapai tujuan itu dengan menyampingkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Lestari (Susanti, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor - faktor sebagai berikut:

1) Faktor Fisik/ Ektrinsik

Motivasi di dalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda, atau berkaitan dengan alam. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur, dan sebagainya.

Faktor ini juga dapat bersumber dari kondisi sosial, tekanan dan regulasi keorganisasian.

2) Faktor Herediter

Motivasi dapat pula dipengaruhi oleh faktor herediter atau pembawaan dari keturunan individu.

3) Faktor Intrinsik

Seseorang Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya, sehingga menimbulkan kepuasan dari apa yang sudah dilakukan. Faktor intrinsik dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit, antusiasme, dan sebagainya.

4) Fasilitas

Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi 2 yaitu factor intrinsik yang berasal dari diri manusia dan yang kedua yaitu factor ekstrinsik yang berasal dari lingkungan sekitar.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut (Irmawati, 2021) ada dua jenis motivasi yaitu:

- 1) Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah) dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Indikator Motivasi

Menurut (Maslow, 2018) motivasi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Fisiologi atau Kebutuhan Fisik

Ini ditunjukkan dengan memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Dengan tersedianya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya ketertiban, kedisiplinan, dan kenyamanan dalam proses belajar.

3) Sosial

Ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang baik, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain atas kinerja guru kerja mereka.

5) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana guru tersebut akan menggerakkan kekuatannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam hal ini dapat diadakan pelatihan dan Pendidikan dari pihak sekolah.

3. Kinerja guru

a. Pengertian Kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi yang mana sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Daryanto

dan Rachmawati (2013) berpendapat kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan seseorang atau kelompok akan bergantung pada kinerja guru yang ada pada diri seseorang, serta kinerja guru yang baik akan memudahkan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Marthis dan Jakson dalam (Duha, 2020) kinerja guru (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawannya. Sedangkan menurut Pianda dalam (Putro, 2022) kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Sedangkan kinerja guru menurut (Abas, 2019) merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas. Dengan demikian kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.

b. Pengukuran Kinerja guru

Atas dasar hasil pengukuran dapat dilakukan penilaian atau appraisal atas kinerja guru individu, tim atau organisasi. Penilaian kinerja guru perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja guru terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja guru dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja guru telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pengukuran kinerja guru dimaksudkan untuk memudahkan penilaian kinerja guru, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut (Darmadi, 2010) “ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya”. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Guru sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari

pengaruh faktor internal dan faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja guru menurut Daryanto dan Rachmawati (2013) adalah sebagai berikut:

1) Kepribadian dan Dedikasi

Kepribadian merupakan cerminan dari citra seorang guru dan akan memengaruhi interaksi antara guru dan siswa. Guru yang memiliki kepribadian baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan sebagai pendidik yang baik.

2) Pengembangan Profesi

Faktor pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Profesionalisme guru tidak hanya menampilkan cara mengajar guru di dalam kelas, namun guru harus memiliki kemampuan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu meningkatkan kinerja guru sehingga guru menjadi orang yang berkompeten dan dapat meningkatkan kualitas sekolah.

3) Kemampuan Mengajar

Kemampuan mengajar guru merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya.

4) Antarhubungan dan Komunikasi

Hal ini penting bagi semua organisasi, oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah.

5) Hubungan dengan Masyarakat

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 kerja sama untuk masyarakat dalam peningkatan dan pengembangan sekolah.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa.

7) Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan guru menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru, sebab semakin sejahteranya seorang guru maka akan semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerja gurunya.

8) Iklim Kerja

Faktor iklim sekolah sangatlah penting untuk menciptakan suasana kehidupan di ruang lingkup kerja. Iklim dapat menggambarkan kebiasaan-kebiasaan dan cara bertindak setiap individu. Terbentuknya iklim yang kondusif akan menunjang peningkatan kinerja guru seseorang karena jika sudah timbul rasa nyaman maka akan membuat guru berpikir dengan tenang dan dapat berkonsentrasi dalam pelaksanaan tugasnya.

d. Indikator Kinerja guru

Menurut (Ananda, 2022) Indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas, yaitu:

1) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan 24 guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3) Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Mazlinda, (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sd se-kecamatan tegal timur kota tegal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel (11,583 > 1,981). Korelasi sebesar 0,738 dengan sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

			<p>guru sebesar 71%; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($18,231 > 1,981$). Korelasi sebesar 0,865 dengan sumbangan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 74,8%; dan (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($253,183 > 3,078$). Korelasi sebesar 0,906 dengan sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 82%</p>
2	Davit Anggoro Putro,(2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Katolik Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan Iii Kediri	<p>Hasil penelitian ini mendukung hipotesis penelitian yakni motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja guru memberikan kontribusi pengaruh sebesar 26,8% terhadap kinerja guru, sehingga sisanya sebesar 73,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan III Kediri dalam mengelola sekolah.</p>

3	Dhea Ananda,(2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru Smpn 2 Cikarang Barat	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 67,7% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karyawan dengan hasil analisis yaitu Fhitung (28,237) > Ftabel (2,870). Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi menunjukkan hasil analisis thitung (2,806) dan variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis thitung (3,231) dimana ttabel (2,028) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Adapun variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat dengan hasil analisis thitung (0,131). Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat adalah disiplin kerja.
4	Hermansyah, (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja guru	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru seperti yang ditunjukkan

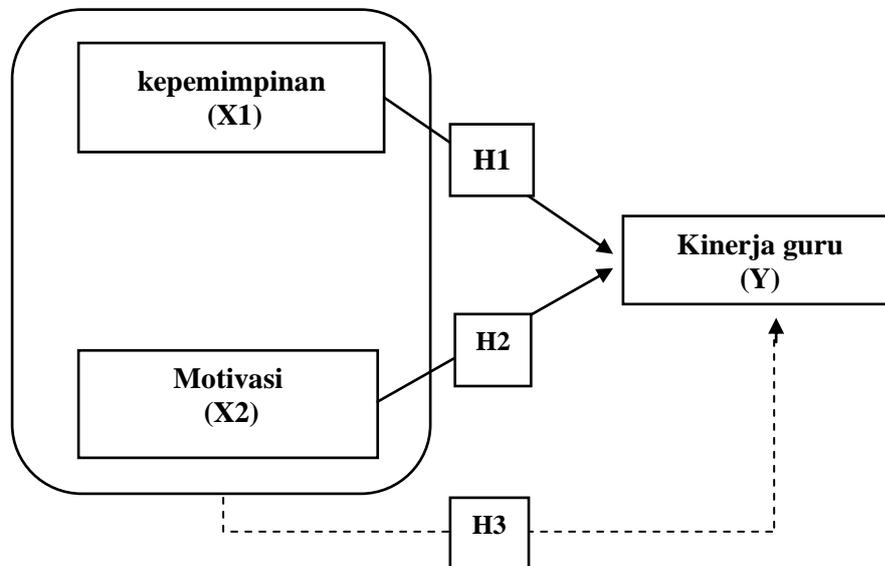
			<p>oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-square sebesar 0,430. Artinya kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja adalah 43%. Sedangkan sisanya 57%, dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,037, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,022, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,001.</p>
--	--	--	---

C. Kerangka Berfikir

Untuk memperjelas dalam pelaksanaan penelitian sekaligus mempermudah pemahaman, maka perlu dijelaskan dalam kerangka pemikiran ini untuk acuan dalam pemahaman.

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 kerangka berfikir



Gambar di atas menggambarkan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru.

- a. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).
- b. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2).

D. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja guru

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai, keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung

pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam kinerja guru para pegawainya.

Menurut penelitian (Erlangga, 2021) secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. Maka meningkatkan kinerja guru dapat diperoleh dari adanya kepemimpinan yang baik.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru

2. Motivasi dan Kinerja guru

Banyak dari indikator dalam variabel motivasi yang mendukung peningkatan kinerja guru seperti pemberian penghargaan yang dilakukan organisasi kepada guru yang berprestasi akan memacu guru tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja gurunya.

Penelitian (Sari Novita, Fadilla, 2022) secara parsial motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru karyawan KUD Sejahtera Babat Toman. Artinya Variabel motivasi memiliki keterkaitan dengan variabel kinerja guru dikarenakan apabila seorang guru merasa termotivasi akan memberikan kinerja guru yang maksimal.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

3. Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja guru

Penelitian (Wijayanti, 2012) memperoleh hasil bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru karyawan.

Dapat dilihat bahwa kepemimpinan dan motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

H3: Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh bersama – sama terhadap kinerja guru