

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Mulyasa (2019) Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan seluruh komponen sekolah agar dapat bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan pendidikan yang telah dirancang. Sedangkan menurut Sergiovanni (2020) Kepemimpinan kepala sekolah adalah proses di mana kepala sekolah menciptakan visi, memberikan inspirasi, serta membangun budaya sekolah yang efektif agar tercipta pembelajaran yang berkualitas.

Dan pengertian berdasarkan Permendikbud No.6 Tahun 2018 menyatakan Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sekolah dengan tanggung jawab dalam aspek manajerial, supervisi, dan pengembangan kewirausahaan guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dan Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), istilah kepemimpinan dan kepala sekolah memiliki pengertian sebagai kepemimpinan yang memiliki arti perihal memimpin, cara memimpin. Dan kepala sekolah: guru

yang diberi tugas memimpin suatu sekolah. Sehingga, kepemimpinan kepala sekolah secara umum dapat diartikan sebagai cara atau gaya seorang kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan, dan mengelola sekolah serta seluruh komponen di dalamnya untuk mencapai tujuan pendidikan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bergantung pada kepribadian pemimpin itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Berikut adalah beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah menurut Hariyono, A. (2011):

a. Faktor Internal

Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri kepala sekolah, termasuk:

1) Kepribadian dan Karakter

Kepala sekolah yang memiliki jiwa kepemimpinan, integritas tinggi, disiplin, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat cenderung lebih efektif dalam memimpin sekolah.

2) Kompetensi dan Pengalaman

Pengalaman mengajar, pelatihan kepemimpinan, serta pendidikan yang dimiliki kepala sekolah mempengaruhi

cara ia mengelola sekolah. Semakin tinggi kompetensinya, semakin baik ia dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah.

3) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan, seperti kepemimpinan demokratis, otoriter, atau transformasional, akan menentukan efektivitas kepala sekolah dalam memimpin.

4) Kemampuan Manajerial

Kepala sekolah harus memiliki keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia, anggaran sekolah, dan fasilitas untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

5) Kecerdasan Emosional

Kemampuan kepala sekolah dalam mengendalikan emosi, berkomunikasi, dan memahami kebutuhan guru serta siswa sangat berpengaruh terhadap kepemimpinannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan di sekitar kepala sekolah, antara lain:

1) Lingkungan Sekolah

Budaya sekolah, dukungan dari guru dan staf, serta hubungan antar warga sekolah akan mempengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan tugasnya.

2) Kebijakan Pemerintah

Regulasi pendidikan seperti kurikulum, standard akreditasi, dan kebijakan anggaran pendidikan mempengaruhi ruang gerak kepala sekolah dalam membuat keputusan.

3) Dukungan dari Guru dan Staf

Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah juga bergantung pada kerja sama dengan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Jika ada sinergi yang baik, maka visi sekolah lebih mudah dicapai.

4) Dukungan dari Orang Tua dan Masyarakat

Partisipasi aktif dari orang tua siswa dan masyarakat dalam mendukung program sekolah akan memudahkan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

5) Kondisi Sosial dan Ekonomi

Faktor ekonomi sekolah, seperti ketersediaan dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan kondisi sosial masyarakat sekitar, juga dapat berpengaruh terhadap kebijakan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah

3. Tujuan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Mukti, A. (2018) kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan arah dan kualitas pendidikan di sekolah. Tujuan utama dari kepemimpinan kepala sekolah adalah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kualitas pendidikan, serta memastikan semua unsur

dalam sekolah bekerja secara efektif untuk mencapai visi dan misi sekolah.

Berikut adalah beberapa tujuan utama kepemimpinan kepala sekolah:

a. Meningkatkan Mutu Pendidikan

- 1) Memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan sesuai dengan standar pendidikan nasional.
- 2) Meningkatkan kompetensi guru dalam mengajar melalui supervisi dan pelatihan.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman.

b. Membangun Lingkungan Sekolah yang Kondusif

Menciptakan budaya sekolah yang positif dan harmonis antara kepala sekolah, guru, siswa, dan tenaga kependidikan lainnya.

- 1) Meningkatkan disiplin dan etika di lingkungan sekolah.
- 2) Menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pembelajaran.

c. Mengembangkan Profesionalisme Guru dan Tenaga Kependidikan

- 1) Mendorong guru untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mengajar.
- 2) Memberikan bimbingan dan supervisi kepada guru agar mampu menjalankan tugasnya dengan lebih baik.

- 3) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan agar lebih termotivasi dalam bekerja.
- d. Mengelola Sumber Daya Sekolah Secara Efektif
- 1) Mengoptimalkan penggunaan anggaran sekolah untuk kepentingan pendidikan.
 - 2) Memastikan fasilitas dan infrastruktur sekolah dikelola dengan baik.
 - 3) Mengembangkan sistem administrasi sekolah yang tertib dan efisien.
- e. Menjalin Hubungan Baik dengan Masyarakat dan Pemerintah
- 1) Membangun kerja sama dengan orang tua siswa dan masyarakat untuk mendukung perkembangan sekolah.
 - 2) Mengembangkan program sekolah yang selaras dengan kebijakan pendidikan nasional dan daerah.
 - 3) Menjalin komunikasi yang baik dengan dinas pendidikan dan pihak terkait lainnya.
- f. Mempersiapkan Siswa untuk Masa Depan
- 1) Membantu siswa mengembangkan karakter, kreativitas, dan keterampilan untuk menghadapi tantangan di masa depan.
 - 2) Mengintegrasikan pendidikan karakter dalam proses pembelajaran.
 - 3) Meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa.

4. Indikator-indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Greenfield dalam Mulyasa (2015), terdapat tiga indikator utama yang mencerminkan efektivitas seorang kepala sekolah:

a. Kemampuan dalam menyusun visi dan misi

Kepala sekolah mampu merumuskan arah tujuan sekolah yang jelas dan memotivasi warga sekolah untuk mencapainya.

b. Kemampuan mengambil keputusan

Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat, cepat, dan adil dalam berbagai situasi.

c. Kemampuan komunikasi

Kepala sekolah memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif kepada guru, siswa, dan stakeholder lainnya.

d. Kemampuan memotivasi

Kepala sekolah mampu memberikan dorongan semangat kepada guru dan staf untuk bekerja lebih baik.

e. Kemampuan mengelola konflik

Kepala sekolah mampu menyelesaikan perbedaan pendapat atau konflik yang terjadi di lingkungan sekolah secara bijak.

f. Kemampuan dalam pengawasan dan evaluasi

Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dan memberikan evaluasi untuk peningkatan mutu.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Latif dkk. (2022), lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala aspek yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini mencakup berbagai elemen yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keamanan, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Sedangkan menurut Wijonarko dkk. (2022), lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dan menurut Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tahun 2023, lingkungan kerja adalah keadaan atau situasi di tempat bekerja yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan guru.

Berdasarkan uraian di atas, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang terdapat di tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup aspek-aspek seperti kondisi fisik (ruang kerja, pencahayaan, suhu, dan kebersihan), aspek sosial (hubungan antar karyawan,

komunikasi, dan budaya kerja), serta aspek psikologis (kepemimpinan dan keseimbangan kerja-kehidupan). Pengelolaan lingkungan kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, dan mempertahankan talenta dalam organisasi.

2. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020), faktor lingkungan kerja dibagi menjadi dua kategori utama yaitu faktor fisik dan faktor non-fisik. Berikut adalah rincian faktor-faktor tersebut:

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Kebersihan dan Kesehatan : Lingkungan yang bersih dan higienis untuk mencegah penyakit dan meningkatkan kenyamanan.
- b. Pencahayaan : Pencahayaan yang memadai untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa ketegangan mata.
- c. Suhu dan Ventilasi : Suhu yang nyaman dan ventilasi yang baik untuk memastikan sirkulasi udara yang baik dan menghindari kondisi yang terlalu panas atau terlalu dingin.
- d. Kebisingan : Tingkat kebisingan yang rendah untuk mencegah gangguan dan meningkatkan konsentrasi.
- e. Ruang Kerja : Tata letak dan luas ruang kerja yang memadai untuk memberikan kenyamanan dan efisiensi kerja.

- f. Keamanan : Tersedianya fasilitas keamanan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya di tempat kerja.

2. Faktor Lingkungan Kerja Non-Fisik

- a. Hubungan Antar guru : Hubungan sosial yang baik antar karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.
- b. Komunikasi : Aliran informasi yang efektif dan transparan antara semua tingkat dalam organisasi.
- c. Kepemimpinan : Gaya kepemimpinan yang mendukung, memberikan motivasi, dan inspirasi kepada guru.
- d. Budaya Kerja : Nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku guru.
- e. Pengembangan Karier : Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan mendapatkan peningkatan karier.
- f. Keseimbangan Kerja-Kehidupan : Kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan guru.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Indikator-indikator tersebut meliputi:

- a. Kebersihan Tempat Kerja : Tingkat kebersihan di tempat

kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan.

- b. Penerangan yang Cukup : Kualitas dan kuantitas pencahayaan yang memadai untuk memungkinkan karyawan bekerja dengan baik tanpa ketegangan mata.
- c. Suhu dan Sirkulasi Udara : Kondisi suhu yang nyaman dan sirkulasi udara yang baik untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan karyawan.
- d. Tingkat Kebisingan : Tingkat kebisingan yang rendah untuk mengurangi gangguan dan meningkatkan konsentrasi kerja.
- e. Tata Letak dan Luas Ruang Kerja : Desain dan luas ruang kerja yang memungkinkan guru bergerak dengan nyaman dan efisien.
- f. Keamanan Kerja : Tersedianya fasilitas dan prosedur keselamatan untuk melindungi guru dan mahasiswa dari bahaya di tempat kerja.
- g. Hubungan Sosial : Kualitas hubungan antar guru yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kolaborasi.
- h. Komunikasi *Internal* : Efektivitas aliran informasi dan komunikasi dalam organisasi untuk memastikan karyawan mendapatkan informasi yang mereka butuhkan.
- i. Kepemimpinan yang Mendukung : Gaya kepemimpinan yang memberikan dukungan, motivasi, dan arahan yang jelas.

- j. Budaya Organisasi : Nilai, norma, dan kebiasaan yang ada dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan.

2.1.3 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Menurut Kawiana (2020) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemeberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manuasia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Jadi berdasarkan rujukan di atas, Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau penggantian yang diberikan kepada seseorang sebagai penghargaan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Secara umum, kompensasi mencakup berbagai bentuk, seperti gaji dan tunjangan, insentif, bonus, serta berbagai fasilitas dan pengakuan lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi sistem kompensasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor

ini dapat bervariasi tergantung pada industri, lokasi geografis, dan strategi organisasi.

Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika lembaga atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila lembaga atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

c. Kinerja karyawan.

Dalam hal ini jika kinerja yang dilakukan guru tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika kinerja yang dilakukan oleh guru buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

d. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

e. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai pada kasus kali ini yaitu para guru juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) tujuan pemberian kompensasi antara lain yaitu sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya:

a. Ikatan Kerja Sama.

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerjasama antara bos dengan karyawan dalam kasus kali ini adalah antara Lembaga dan para guru. Dalam hal ini guru harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan lembaga wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

b. Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

c. Motivasi.

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

d. Stabilitas Karyawan.

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

e. Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Dahlia (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

a. Gaji/Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai

seorang karyawan dalam kasus ini adalah para guru. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

b. Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan..

2.1.4 Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja guru

Kinerja guru merupakan aspek krusial dalam dunia pendidikan yang mencerminkan efektivitas dan kualitas proses pembelajaran. Menurut Asterina dan Sukoco (2019) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan,

mencakup perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kondisi kelas yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Menurut Wahyudi (2012) Kinerja guru adalah hasil kerja nyata, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, termasuk menyusun program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta melakukan evaluasi dan analisis hasil belajar.

Menurut Supardi (2014): Kinerja guru merupakan kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah, yang tercermin melalui penampilan, tindakan, dan prestasi kerja selama aktivitas pembelajaran. Sedangkan menurut Ahmad Susanto (2016): Kinerja guru adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dan pendapat oleh Darmadi (2018): Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dianggap baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru mencakup kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, yang berkontribusi langsung terhadap kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan pembelajaran.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan menjadi dua kelompok utama: faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor Internal:

- a. **Motivasi Kerja:** Tingkat dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja guru.
- b. **Emosi Positif dan Negatif:** Keadaan emosional guru dapat mempengaruhi interaksi dengan siswa dan efektivitas pengajaran. Emosi positif mendukung kinerja yang lebih baik, sementara emosi negatif dapat menghambatnya.
- c. **Tanggung Jawab terhadap Tugas:** Kesadaran dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara profesional. Guru yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- d. **Disiplin dalam Menyelesaikan Tugas:** Kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas pendidikan. Disiplin yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja.
- e. **Kepedulian terhadap Anak Didik:** Perhatian dan dedikasi guru terhadap perkembangan dan kesejahteraan siswa. Kepedulian ini mendorong guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran.
- f. **Kepuasan Kerja:** Tingkat kepuasan yang dirasakan guru terhadap

pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas.

Faktor Eksternal:

- a. Gaya Kepemimpinan: Pendekatan yang digunakan oleh pemimpin sekolah dalam mengelola dan memotivasi staf pengajar. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru.
- b. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja guru. Lingkungan yang kondusif mendukung kinerja optimal.
- c. Mekanisme Evaluasi dan Supervisi: Proses penilaian dan pembinaan yang diterapkan untuk memantau dan meningkatkan kinerja guru. Evaluasi yang konstruktif membantu guru dalam pengembangan profesional.
- d. Fasilitas Teknologi Informasi dan Komunikasi: Ketersediaan dan akses terhadap teknologi yang mendukung proses pembelajaran. Penggunaan teknologi yang memadai dapat meningkatkan efektivitas pengajaran.
- e. Fasilitas Sekolah: Ketersediaan sarana dan prasarana seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah yang memadai. Fasilitas yang baik mendukung kenyamanan dan kelancaran proses belajar mengajar.
- f. Memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif dapat membantu dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

3. Tujuan Kinerja Guru

Mulyasa (2019) mendefinisikan kinerja guru sebagai "prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Tujuan utama dari kinerja guru adalah untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik, guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Kinerja guru merupakan aspek krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Tujuan utama dari kinerja guru, menurut para ahli, meliputi:

- a. Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Kinerja guru yang optimal bertujuan untuk memastikan proses pembelajaran berlangsung efektif dan efisien, sehingga peserta didik dapat mencapai hasil belajar yang maksimal.
- b. Mencapai Tujuan Pendidikan: Kinerja guru yang baik berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh, termasuk pengembangan kompetensi akademik dan karakter peserta didik.
- c. Meningkatkan Profesionalisme Guru: Melalui kinerja yang baik, guru dapat terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian, kinerja guru yang optimal tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil belajar peserta didik, tetapi juga pada pengembangan diri guru dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

4. Indikator Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2019) kinerja guru mencerminkan kualitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator kinerja guru menurut Mulyasa meliputi:

- a. Bekerja dengan siswa secara individual: Kemampuan guru dalam memberikan perhatian dan bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing siswa.
- b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran: Kemampuan guru dalam merancang rencana pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kurikulum.
- c. Pendayagunaan media pembelajaran: Kemampuan guru dalam menggunakan berbagai media dan sumber belajar untuk mendukung proses pembelajaran.
- d. Penguasaan landasan pendidikan: Pemahaman guru terhadap prinsip-prinsip dasar pendidikan yang menjadi dasar dalam proses pembelajaran.
- e. Pengelolaan interaksi pembelajaran: Kemampuan guru dalam menciptakan dan memelihara interaksi yang positif antara guru dan siswa selama proses pembelajaran.

- f. Penilaian prestasi belajar siswa: Kemampuan guru dalam mengevaluasi hasil belajar siswa secara objektif dan berkelanjutan.
- g. Penyelenggaraan administrasi sekolah: Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas administratif yang mendukung kegiatan pembelajaran dan operasional sekolah.

Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai dan meningkatkan kinerja guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tinjauan Atas Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Alamat jurnal
1	Novtri Mariatie, Siti Hasanah, Syarifuddin, Erlin Fanggidae, Raden Roro Wulan Ayu Wardani (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja	X1 : kepemimpinan Kepala Sekolah X2 : Kompensasi Y1 : Motivasi Kerja Y2 : Kinerja Guru	Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi memediasi kepemimpinan terhadap kinerja guru. Semakin baik kepala sekolah berlaku sebagai pemimpin maka semakin tinggi pula motivasi kerja seorang guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi dan motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja gurusehingga kompensasi bukanlah faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya.	https://jurnal.lppmpelitabangsa.id/index.php/master/article/view/182
2	Herlina, Happy Fitria dan Yenni Puspita (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru	X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 : Kompensasi Y : Kinerja Guru	kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Lais kompensasi berpengaruh	https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/32/31

				secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Lais	
3	Helmina Sijabat dan Yusup (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pad a kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Mandau Kabupaten Bengkalis	X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y1 : Disiplin Kerja Y2 : Kinerja Guru	1. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. 2. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. 3. Motivasi kerja guru tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. 4. Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 5. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. 6. Lingkungan kerja secara langsung terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 7. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. 8. Kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya. 9. Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa	https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/5291

				lingkungan kerja yang baik atau kondisi dapat meningkatkan disiplin kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja guru, dan begitu juga sebaliknya. 10. Motivasi kerja guru secara tidak langsung tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh variabel disiplin kerja. Hasil ini menjelaskan bahwa disiplin kerja belum mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.	
4	Jumarpati dan Siti Rahma Kumala Dewi (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo	X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil pengujian didapatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri se Kota Palopo Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri se Kota Palopo	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/5698
5	Berni Dwi Wibisono (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Palebon Semarang	X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja X4 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Guru	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang dengan nilai F sebesar 41,636 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar -0,365 dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar 0,379 dan	https://lib.unnes.ac.id/42591/1/Berni%20Dwi%20Wibisono.pdf

				<p>nilai signifikansi $0,016 < 0,05$.</p> <p>4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar 0,571 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p> <p>5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar 0,701 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>	
6	Prapti Ningsih (2016)	Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara	<p>X1 : Komitmen</p> <p>X2 : Kompetensi</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Guru</p>	<p>Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>	https://www.neliti.com/publications/154413/pengaruh-komitmen-kompetensi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-guru-di-kecamatan-pasangkayu-kabupaten-mamuju-utara
7.	Siti Markonah (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati)	<p>X1 : Motivasi Kerja</p> <p>X2 : Kompetensi</p> <p>X3 : Komitmen</p> <p>Organisasional</p> <p>Y : Kinerja Guru</p>	<p>Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen Organisasional</p>	https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=567488&volume=5850

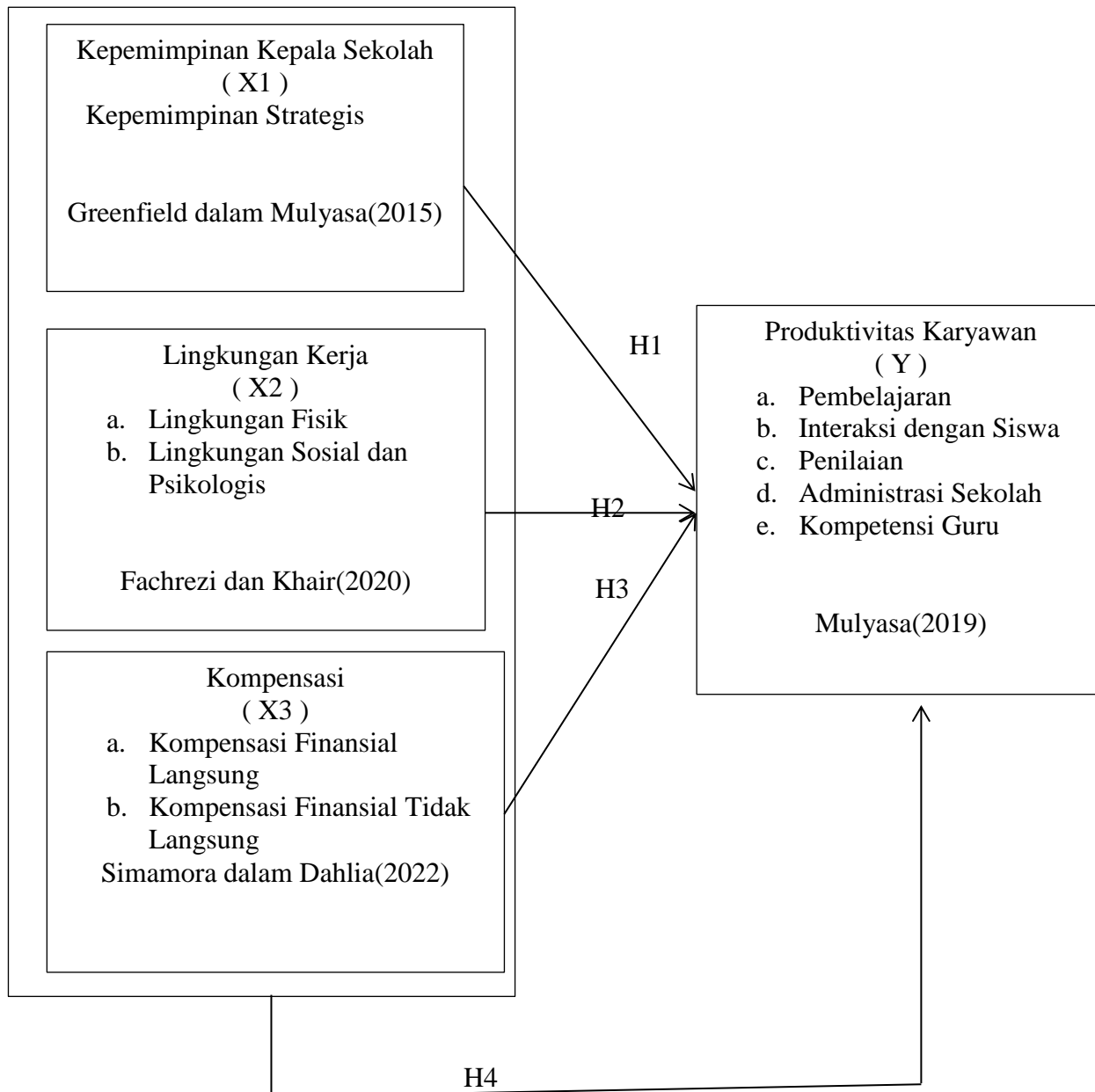
				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	
8.	Enni Pudjiastuti (2011)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan	X1 : Kompetensi X2 : Disiplin Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Guru	Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena koefisien disiplin kerja sebesar -0,022 dengan tingkat probabilitas variabel ini melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.	https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/598
9.	Tiara Sartika (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pgri 1 Ciputat	X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah Y : Kinerja Guru	kepemimpinan kepala sekolah termasuk pada persentase yang rendah. hasil persentase dari jawaban angket kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang diujikan menggunakan uji koefisien determinasi dengan SPSS yaitu sebanyak 0,252 dimana pengaruh variabel X (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja guru) sebesar 25,2% Artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berada pada kategori rendah dari jumlah keseluruhan 100%.	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/58760

10	Muhamad Bahri Irawan, Tri Kuart, Edhy Susatya Fitri Nur Mahmudah (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhammadiyah Kabupaten Wonosobo	X1 : Kepemimpinan Kepala Sekolah X2 : Lingkungan Kerja X3 : Komunikasi Interpersonal Y : Kinerja Guru	Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.	
----	---	--	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan menurut (Sugiyono, 2019) bahwa kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai Faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Penelitian ini mencari pengaruh antara Variabel Independent (bebas) dengan Variabel Dependent (terikat), dimana yang menjadi variabel independen (bebas) adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) yang menjadi Variabel Dependent (terikat) adalah kinerja guru (Y).

Kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Nanda(2024)kepemimpinan

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ada, maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja karyawan di SMK Diponegoro Majenang Cilacap.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Diponegoro Majenang Cilacap.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMK Diponegoro Majenang Cilacap.
4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMK Diponegoro Majenang Cilacap.

