BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan Nasional Indonesia mengamanatkan terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya yakni manusia yang beriman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu pengetahuan, berkepribadian, cakap, cerdas, terampil, ulet dan mandiri.

Guna mencapai keberhasilan amanat tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan sumber daya manusia pendidikan yang profesional dan berkualitas. Guru sebagai sumber daya manusia pendidikan dituntut memiliki profesionalitas dan kualitas. Profesionalitas dan kualitas guru salah satunya ditunjukkan dengan kinerjanya. Guru yang profesional dan berkualitas akan memiliki kinerja yang baik. Guru yang berkinerja baik akan dapat meningkatkan mutu pendidikan secara umum. Guru yang handal adalah guru yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai bidang kualifikasi pendidikan yang dimiliki. UU RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan. Untuk itulah guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang positif sesuai dengan yang diamanatkan UU RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian-penelitian terdahulu yang mengkaji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Diantaranya adalah

kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja. Beberapa penelitian yang mendukung pernyataan tersebut antara lain penelitian yang dilakukan oleh Sucipno *et. al* (2017:26) menyatakan, "Kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru." Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru makan makin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik dengan segala kompetensi yang dimilikinya.

Penelitian lain oleh Gutteres dan Supartha (2016:450) menyebutkan bahwa "gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru secara positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja para guru akan semakin baik." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru adalah faktor yang sangat diharapkan oleh banyak pihak. Karena itu diharapkan kepala sekolah melakukan gaya kepemimpinan yang ideal sesuai dengan kondisi sekolah dan menghindari model kepemimpinan yang otokratis. Kepala sekolah diharapkan menerapkan kepemimpinan yang terbuka dan transparansi dalam berbagai hal untuk meningkatkan rasa percaya pada seluruh guru dan karyawan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Satriadi (2016:123) menyatakan, "Terdapat hubungan atau korelasi yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, dengan kinerja guru. Jika kepemimpinan kepala sekolah sudah baik maka kinerja guru pun terlihat baik." Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja guru.

Septiana *et. al* (2013:107) juga menyatakan bahwa "Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru." Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pola kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai akan berdampak positif terhadap kinerja guru yang dipimpinnya.

Kosim (2017:30) menyatakan, “Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru untuk memewujudkan mutu pembelajaran.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam rangka mencapai mutu pembelajaran yang telah ditentukan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak positif terhadap kinerja guru.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Widiyanti *et. al* (2018:11) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa:

> *There is direct influence of principal’s leadership to teacher’s performance. The results of this study indicate that the leadership of the principal has an effect on teacher performance. It means there is a positive and significant influence of headmaster leadership on teacher performance. If Headmaster leadership is good then teacher performance will also be optimal.*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja guru juga akan optimal.

Studi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru oleh Ibrahim (2013:50) di Dubai menemukan bahwa “*leadership style has a significant impact on teacher’s performance.*” Studi tersebut menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara gaya kepemiminan dengan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.

Tambingon (2018:365) memberikan pernyataan dalam simpulan hasil penelitiannya terkait dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebagai berikut:

> *The leadership style of the principal has a significant effect on the performance of certified teachers. principal leadership style contribute to*

the performance of certified teachers. The better the principal leadership style, the more increased the certified teacher's performance will be.

Dari penyataan tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru bersertifikat. gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi pada kinerja guru bersertifikat. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi kinerja guru bersertifikat.

Sementara itu, Suhardi dan Yunita (2018:39) menyatakan, "Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru." Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka akan semakin optimal pencapaian kinerja guru. Guru yang merasa puas dalam bekernja akan menunjukkan kinerja yang positif.

Sejalan dengan pendapat tersebut, penelitian Munawaroh dan Afrila (2019:96) juga menegaskan, "Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap baik buruknya kinerja guru. Perasaan senang dan puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Kinerja guru adalah tingkat profesional guru dalam proses belajar mengajar selama periode tertentu, yang diwujudkan melalui dimensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. Kinerja guru merupakan keterpaduan kinerja standar kompetensi guru yang tidak terlepas dari pola kesisteman sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas mutu pendidikan. Lebih lanjut dalam materi diklat Penilaian Kinerja Guru (2008:21) disampaikan bahwa "kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru." Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kinerja guru dapat dinilai melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan evaluasi menilai sifat seseorang pegawai, perilaku, atau prestasi sebagai dasar untuk membuat keputusan penting personil dan rencana pembangunan (Kreitner and Kinicki dalam Wibowo, 2011:262). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja merujuk pada evaluasi yang dilakukan terhadap proses penilaian, review, dan pengukuran kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja yang kemudian dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja di waktu yang akan datang.

Dari beberapa hasil penelitian dan pendapat ahli yang sudah diuraikan, diketahui bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Faktor kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru, karena tanpa adanya pimpinan yang mempunyai sifat sebagai seorang pemimpin yang baik dalam arti sesuai dengan kriteria atau persyaratan sebagaimana yang diharapkan untuk dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul di sekolah mustahil suatu organisasi pendidikan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan. Kepemimpinan yang diharapkan tersebut memiliki kriteria yaitu mempunyai keinginan untuk menerima tanggung jawab, kemampuan untuk bisa perceptif, mampu untuk bersikap obyektif, kemampuan untuk menentukan skala prioritas serta kemampuan untuk berkomunikasi.

Kepala Sekolah sebagai pucuk pimpinan yang baik sadar bahwa guru sebagai sumber daya yang besar dan dengan kekuatan dan tanggung jawab yang ada padanya menggerakkan sistem manajemen yang lebih proaktif dan fleksibel. Hal ini dapat memotivasi, sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang baik dengan menunjukkan kinerja yang baik, di samping mengembangkan dan meningkatkan kualitas para guru.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi sekolah bukanlah suatu pekerjaan

yang mudah karena banyak elemen yang terlibat di dalamnya. Di sinilah peran seorang kepala sekolah menjadi sangat vital dalam menciptakan suatu kondisi dimana para guru yang menjadi bawahannya merasa puas dalam melaksanakan kerja. Dorongan kearah positif akan meningkatkan hasil yang optimal bagi diri sendiri maupun orang lain yang merupakan rekan kerja maupun yang berada di luar lingkungan kerja tersebut.

Sebaliknya, kalau yang terjadi adalah dorongan kearah negatif, maka yang terjadi adalah kerugian dari kegiatan-kegiatan yang dijalankan baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungan sekitarnya sehingga dampak seperti ini harus diarahkan kembali kearah positif demi kepentingan yang sebenarnya untuk pencapaian kinerja yang positif. Guru yang kebutuhan hidupnya terpenuhi, akan memberikan kinerja yang semakin besar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Faktor lain yang juga terkait dengan peningkatan kinerja guru adalah tentang kepuasan kerja guru. Kinerja yang positif juga bisa dilihat melalui tingkat kepuasan kerja dari para guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang menyesuaikan dengan kondisi organisasi sekolah yang selalu dinamis tentu lebih disukai oleh para guru. Hal tersebut akan menciptakan perasaan puas dalam bekerja karena dukungan dan dorongan yang positif dari kepala sekolah. Kepuasan kerja guru tentu memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap upaya pencapaian kinerja guru ke arah yang lebih baik.

Oleh karenanya, kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi sekolah. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi sekolah yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu kepala sekolah dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan guru dalam bekerja sehingga diperoleh guru yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi sekolah yang akhirnya akan

bermuara pada pencapaian kinerja guru yang posisitf. Sesuai dengan pendapat Irawati (2010) yang menyatakan bahwa "kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi akan menimbulkan dampak yang sangat berarti terhadap kinerja."

Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerjaan seseorang individu yang merupakan pencapaian atau pemenuhan hasil terhadap nilai-nilai kerja seseorang individu. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan, evakuasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Bagi Sekolah Dasar Negeri di lingkungan UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar, permasalahan kinerja guru menjadi faktor yang sangat penting kaitannya dengan pencapaian prestasi di tingkat kecamatan, kabupaten, propinsi maupun nasional. Kecamatan Karanganyar yang selama ini menjadi salah satu kecamatan yang memiliki *basis* prestasi unggul baik dalam bidang akademik maupun non akademik dibanding dengan kecamatan lainnya, perlu untuk mengoptimalkan potensi yang ada baik potensi yang dimiliki oleh siswa, guru maupun sekolah.

Oleh karena itu, Sekolah Dasar Negeri yang berada di lingkungan UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar dituntut untuk memanfaatkan potensi Sumber Daya Manusia yang ada dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah direncanakan. Berbagai permasalahan yang timbul di Sekolah Dasar Negeri yang berada di lingkungan UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar diantaranya adalah kinerja guru yang masih belum maksimal. Hal ini bisa dilihat dari kurang maksimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang guru baik

sebagai pendidik maupun sebagai pegawai pemerintah. Kondisi ini menghambat pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Indikasi-indikasi yang tampak antara lain. (1) Laporan-laporan yang sifatya rutin maupun insindental yang waktunya sudah ditentukan sering terlambat dilaporkan, (2) Pencapaian prestasi siswa di tingkat kecamatan, kabupaten maupun propinsi cenderung mengalami penurunan, (3) Pemberian reward kepada guru yang menunjukkan kinerja positif atau sanksi bagi guru yang menunjukkan kinerja negatif cenderung masih belum optimal, (4) Kondisi lingkungan kerja belum bisa mendukung sepenuhnya tingginya motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya, (5) Hubungan antara guru dengan pimpinannya yang cenderung kurang harmonis karena ketidakcocokan dengan gaya kepemimpinannya, (6) Tingkat kepuasan kerja yang cenderung rendah karena kurangnya penghargaan dari pimpinan, (7) Masih sulitnya melihat motivasi guru dalam bekerja dengan sungguh-sungguh, sebab kalau tidak dilakukan pengawasan beberapa pekerjaa tidak dilaksanakan dengan maksimal, (8) Kecenderungan para guru yang datang terlambat dan pulang cepat, (9) Kecenderungan guru untuk melaksanakan PBM tanpa persiapan dan dilakukan sekedarnya saja. (10) Kecenderungan guru dalam menulis ilmiah yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya sebagai akademisi masih tergolong rendah.

Berdasarkan fenomena di lapangan dan riset gab hasil penelitian yang berbeda mengenai kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD. Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak.

1.2 Rumusan Masalah

Mencermati latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

a. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak?
b. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak?
c. Seberapa besar kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk

a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak
b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak
c. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui uraian dan pembahasan dalam penelitian ini diharapkan menghasilkan kajian yang bisa memberikan manfaat kepada beberapa pihak terutama yang berhubungan di bidang pendidikan dan pengelolaan SDM bidang Pendidikan. Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini dapat ditinjau dari berbagai aspek manfaat, yaitu manfaat secara teoritis atau konseptual, manfaat manajerial dan manfaat secara organisasional seperti terurai di bawah ini.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat penelitian ini adalah:

1) Menguatkan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti terdahulu.
2) Memberikan input terhadap ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia pendidikan.

3) Dijadikan referensi untuk membangun penelitian baru tentang manajemen sumber daya manusia pendidikan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bukti empiris untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengelola SDM yang ada serta pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan pengotimalan kinerja guru.

c. Manfaat Manajerial

Secara manajerial manfaat penelitian ini adalah:

1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan khususnya Kepala Sekolah dan Pengurus KKKS dalam mengembangkan pola-pola kepemimpinan yang memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru PNS SD di UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak
2) Memberikan sumbangan informasi dan pemikiran kepada Kepala Sekolah dan Pengurus KKKS di UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam mengelola guru serta untuk menyadari pentingnya aspek-aspek esensial yang mengkontribusi kinerja guru diantaranya adalah bagaimana peran kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

d. Manfaat Organisasional

Secara organisasional manfaat penelitian ini adalah:

1) Dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru oleh UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak
2) Dapat meningkatkan kinerja guru SD di UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak secara efektif melalui peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhadap guru SD di wilayah UPTD Dikbud Kecamatan Karanganyar yang terdiri dari guru kelas, guru PAI dan guru PJOK. Penelian ini dibatasi untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan kinerja guru SD. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel yang terdiri dari 2 variabel bebas/independen (X1 dan X2) dan 1 variabel terikat/dependen (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja guru (Y). Jumlah seluruh indikator dalam penelitian ini adalah 40 indikator.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 14 indikator yang terdiri dari iklim kondusif, profesionalisme guru, pembinaan dan koordinasi, pengoptimalan potensi SDM, pengelolaan kurikulum dan pembelajaran, pengelolaan keuangan dan inventaris, supervisi, bimbingan dan arahan, integritas dan keprofesionalan, pengambilan keputusan, inovatif dan konstruktif, kreatif dan fleksibel, *reward and punishment* dan dukungan fasilitas sekolah.

Sementara itu, indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja terdiri dari 9 indikator yang terdiri dari kecukupan gaji, keteraturan kenaikan gaji, kecukupan tunjangan, kesesuaian bonus berdasar prestasi kerja, kesediaan atasan mendengar keluhan bawahan, kejelasan penyampaian tujuan organisasi, kenyamana tata letak ruang kerja, keakraban hubungan antar rekan kerja, peralatan dan perlengkapan untuk menunjang pekerjaan.

Sedangkan indikator pada variabel kinerja guru terdiri dari integrasi standar isi, SKL dan KTSP, integrasi perangkat TIK, apersepsi, relevansi ilmu, kesesuaian pembelajaran dengan RPP, bahan ajar dan metode, media pembelajaran, partisipasi siswa, refleksi, feedbeack, tindak lanjut, penilaian hasil belajar, desain tes, tehnik penilaian, kisi-kisi soal, analisis, perbaikan dan pengayaan.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2016:38) adalah "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya." Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Sugiyono (2016:39) menyatakan, "Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat)." Sementara itu, variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria,dankonsekuen. Sugiyono (2016:39) mengemukakan, "Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanyavariabel bebas.

Definisi operasional variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja. Sementara itu, variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut ini

Tabel 1.1 Definisi Konsep dan Operasional

No	Variabel	Indikator	
		Indikator	Sub Indikator
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah Kepimpinan kepala sekolah adalah kepala sekolah yang mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM) (Mulyasa, 2012: 100)	Edukator	1. Iklim Kondusif
			2. Profesionalisme Guru
		Manajerial	3. Pembinaan dan Koordinasi
			4. Pengoptimalan Potensi SDM
		Administrator	5. Pengelolaan Kurikulum dan Pembelajaran
			6. Pengelolaan Keuangan
		Supervisor	7. Supervisi
			8. Tindak Lanjut Supervisi
		Leader	9. Integritas dan Keprofesionalan
			10. Pengambilan Keputusan
		Inovator	11. Inovatif dan Konstruktif
			12. Kreatif dan fleksibel
		Motivator	13. Reward and Punishment
			14. Dukungan fasilitas sekolah
2	Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan reaksi atau sikap lognitif, efektif, evaluatif dan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. (Luthan, 2012)	Kompensasi	1. Kecukupan gaji
			2. Keteraturan kenaikan gaji
			3. Kecukupan tunjangan
			4. Kesesuaian bonus berdasar prestasi kerja
		Komunikasi	5. Kesediaan atasan mendengar keluhan bawahan
			6. Kejelasan penyampaian tujuan organisasi
		Kondisi kerja	7. Kenyamana tata letak ruang kerja
			8. Keakraban hubungan antar rekan kerja
			9. Peralatan dan perlengkapan untuk menunjang pekerjaan
3	Kinerja guru adalah	1. Perencanaan Pembelajaran	1. Integrasi Standar Isi, SKL, KTSP

	performance atau unjuk kerja yang juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja guru yang dinilai menggunakan Alat Penilaian Kemampuan Guru meliputi perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran (Dirjen PMPTK, 2010:20).		2. Integrasi Perangkat TIK
		2. Pelaksanaan Pembelajaran	3. Apersepsi
			4. Relevansi Ilmu
			5. Kesesuaian Pembelajaran dengan RPP
			6. Bahan Ajar dan Metode
			7. Media Pembelajaran
			8. Partisipasi Siswa
			9. Refleksi
			10. Feedbeack
			11. Tindak Lanjut
		3. Evaluasi Pembelajaran	12. Penilaian Hasil Belajar
			13. Desain Tes
			14. Tehnik Penilaian
			15. Kisi-kisi Soal
			16. Analisis
			17. Perbaikan dan Pengayaan