

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kompetensi

2.1.1.1. Pengertian Kompetensi

Dijelaskan oleh Abdullah (2014: 168) kompetensi adalah kapasitas seorang individu atau karyawan, keterampilan karyawan, sikap karyawan di dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dan memenuhi ketetapan perusahaan. Berdasarkan sumber lain ada juga yang menjelaskan definisi dari kompetensi, menurut Sedarmayanti (2017: 22) adalah karakter dari karyawan, sebagai perbandingan dalam keanekaragaman karakter masing-masing karyawan sehingga ditemukannya karyawan yang berkinerja terbaik.

Ada juga yang mengatakan kompetensi sebagai kecakapan karyawan dalam menggabungkan antara ilmu pengetahuannya, keterampilannya dan kepribadiannya yang dituangkan dalam bentuk hasil pekerjaan (Suhariadi, 2013: 39). Pengertian lain diungkapkan oleh Busro (2018: 26) yaitu kemampuan dari individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan menuangkan semua hal milik individu tersebut dalam bekerja yang berupa wawasan yang dimiliki, keterampilan dan suatu hal yang berada dalam diri individu tersebut.

Tidak hanya berdasarkan para ahli saja, kompetensi sudah dijelaskan juga berdasarkan UU nomor 14 tahun 2005, pasal 1 ayat 10 dengan penjelasan sesuai pada Bab 1. Dari pengertian yang sudah dijelaskan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompetensi itu tidak lepas dari tiga komponen yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Tiga komponen inilah yang saling melengkapi dan menjadi faktor pendukung bagi setiap individu untuk memenuhi kriteria sebagai seseorang yang kompeten.

2.1.1.2. Manfaat Kompetensi

Kompetensi menjadi sangat penting bagi sumber daya manusia, karena kompetensi memiliki manfaat bagi perusahaan atau organisasi yang selalu berhubungan dengan sumber daya manusia. Atas dasar hal tersebut Enny (2019: 31) menjelaskan beberapa manfaatnya:

1. Standarisasi kerja serta tujuan yang diraih
Model kompetensi ini akan mampu memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi dalam pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kebutuhan mendasar seperti keterampilan, pengetahuan dan karakteristik serta perilaku dari seorang karyawan.
2. Pemilihan karyawan (seleksi)
Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi akan membantu organisasi dalam proses seleksi calon karyawan, dan dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif hingga dapat mengurangi biaya *recruitment*.
3. Memaksimalkan produktivitas sumber daya manusia
Tuntutan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan mengharuskannya untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan sehingga dapat menutupi kesenjangan dalam keterampilannya.
4. Patokan dalam mengembangkan sebuah sistem imbalan
Bermanfaat sebagai alat untuk proses dalam mengembangkan sistem penghargaan atau imbalan yang pantas bagi karyawan agar terlihat jelas dan adil.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
Kompetensi memberikan manfaat berupa sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan suatu pekerjaan yang selalu berubah mengikuti perkembangan zaman.
6. Memadukan antara sikap kerja dan nilai dalam sebuah organisasi

Dengan adanya kompetensi, maka dapat mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal apa saja yang menjadi fokus dalam pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan.

Manfaat kompetensi juga dijelaskan oleh Busro (2018: 28) sama halnya dengan penjelasan diatas terdiri dari enam poin manfaat:

1. Standar kerja dan tujuan organisasi
2. Proses seleksi
3. Memaksimalkan kinerja
4. Dasar dalam mengembangkan imbalan penghargaan
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
6. Memadukan antara sikap kerja, nilai dan budaya pada organisasi

2.1.1.3. Indikator Kompetensi

Ukuran kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan ini dibedakan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional. Yang pertama indikator kompetensi bagi tenaga pendidik (guru) sesuai lampiran pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, mengenai standar kompetensi tenaga pendidik di SMA/SMK sederajat, dan dijelaskan juga kompetensi yang standar bagi tenaga pendidik itu ada empat komponen utama, yaitu (1) komponen kompetensi pedagogik; (2) komponen kompetensi kepribadian; (3) komponen kompetensi sosial; dan (3) komponen kompetensi profesional, dari empat komponen inilah kemudian dikembangkan dalam beberapa indikator pada tabel berikut.

Tabel 2.1. Indikator Kompetensi Tenaga Pendidik

No.	Indikator Kompetensi Tenaga Pendidik
1	Pedagogik
2	Kepribadian
3	Sosial
4	Profesional

Sumber: Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia
Nomor 16 Tahun 2007

Selanjutnya kompetensi staff administrasi atau tenaga kependidikan sesuai lampiran yang ada di Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008. Didalamnya menjelaskan apa saja standar yang harus dipenuhi staff kependidikan di SMA/SMK sederajat dan dijelaskan dalam indikator berikut.

Tabel 2.2. Indikator Kompetensi Tenaga Kependidikan

No	Indikator Kompetensi tenaga kependidikan
1	Kompetensi Kepribadian
2	Kompetensi sosial
3	Kompetensi Tekhnis
4	Kompetensi manajeri

Sumber: Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Robbins dan Jugde (2017:128) mengemukakan bahwa motivasi itu merupakan penjelasan pada proses ketekunan, arah yang diambil seseorang, dan seseorang tersebut yang memiliki ketekunan untuk meraih tujuannya. Sedangkan menurut Wijaya dan Rifa'i (2016: 126) arti motivasi merupakan suasana hati yang mendorong setiap orang agar melakukan sesuatu atas dasar tujuan yang sangat ingin diraih. Keadaan tersebut dapat digambarkan sebuah alat pendorong pada individu agar dapat menggapai suatu tujuan, dan biasanya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan diri sendiri.

Menurut Sitti (2020: 133) kata motivasi asalnya dari kata *movere* yang artinya daya penggerak (dorongan), jadi dapat diartikan suatu dorongan atau tenaga untuk menggerakkan jiwa dan jasmani seseorang dengan dilatarbelakangi motif sebagai pemegang kendali pada individu agar menjalankan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang sudah ditargetkan. Pada hakikatnya motivasi dinamakan sebuah dorongan, yang mana dorongan tersebut muncul dalam diri seseorang,

dengan kondisi kesadaran yang penuh atau tidak dalam bertindak bertidank untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2. Teori-teori Motivasi

Robbins dan Jugde (2017:128) menyebutkan empat teori awal mengenai motivasi pekerja, yaitu:

1. Teori berdasarkan Abraham Maslow (Hierarki Kebutuhan)

Ada lima tingkat kebutuhan manusia yang telah ditampilkan diatas, dimana lima kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar manusia yang merupakan suatu sebab dalam memotivasi manusia untuk melakukan sesuatu.

Di bawah ini adalah gambar yang menunjukan hierarki lima kebutuhan dalam setiap manusia.



Gambar 2.1. Teori Hierarki Maslow

Sumber: Enny (2019)

- a. Fisiologis: kebutuhan fisik/pokok/utama dari manusia yang meliputi kebutuhan makan dan minum, rumah sebagai tempat berlindung, beristirahat (tidur), berpakaian dan kebutuhan pokok lainnya.
- b. Rasa aman: manusia mentuhkan perasaan akan keamanan, keamanan dalam kehidupan sehari-hari dengan adanya keteraturan dalam hidup, stabilitas kehidupan sehingga akan terlindung dari ancaman (baik fisik maupun emosional).

- c. Sosial: kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial selain interaksi manusia juga membutuhkan adanya afeksi (persasaan kasih sayang), relasi (hubungan persahabatan).
- d. Penghargaan: manusia layaknya makhluk sosial memiliki keinginan untuk sebuah pengakuan terhadap pencapaian seperti sebuah status dalam pekerjaan, penghargaan yang diraih ketika melakukan sesuatu hal, mendapatkan pengakuan, mendapat perhatian, dan lain sebagainya.
- e. Aktualisasi diri: keinginan yang membentuk manusia menjadi berguna melalui proses pertumbuhan dan pengembangan diri pada tahap kedewasaan, sehingga penerapan dalam dunia kerja melahirkan potensi yang dicapai dan dapat memnuhi tujuan organisasi.

2. Teori X dan Teori Y

Teori ini adalah teori yang menggambarkan 2 karakter atau sifat manusia yang saling berlawanan yang dilambangkan dengan X dan Y sebagaimana dikembangkan oleh Mc Gregor pada tahun 1960 mengenai teori ini. Yang pertama manusia yang dilambangkan dengan X (teori X), tipe ini adalah manusia yang memiliki sifat negatif, dimana dalam suatu pekerjaan manusia tersebut harus diberikan perintah terlebih dahulu selama bekerja, tanpa adanya perintah maka manusia tersebut tidak akan bertindak sendiri. Selanjutnya tipe manusia yang dilambangkan dengan Y (teori Y), tipe ini memiliki sifat positif, tipe manusia yang taat akan kewajiban tanpa harus diberi perintah terlebih dahulu, manusia tersebut sudah melakukan kewajiban kerjanya sehingga tanpa perlu pengawasan yang ekstra.

3. Teori Dua Faktor

Suatu teori yang dikembangkan oleh Herzberg yang mengaitkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan menghubungkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor intrinsik ini berupa faktor motivasional dan faktor ekstrinsik berupa faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah suatu hal yang menjadi pendorong dalam mencapai prestasi seperti keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk mengembangkan

potensi, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain. Sedangkan faktor *higine* adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang turut serta menentukan perilaku seseorang dalam bekerja seperti status seseorang dalam sebuah organisasi, hubungan antar sesama karyawan dan hubungan dengan atasan.

4. Teori Kebutuhan McClelland

Tiga kebutuhan yang mendasari dalam pembentukan motivasi dari seorang individu yaitu kebutuhan akan pencapaian, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan hubungan (afiliasi).

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Menurut Busro (2018: 58) kriteria dari indikator sebuah motivasi dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

Tabel 2.3. Indikator Moivasi

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

Sumber : *Busro (2018)*

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagai pendukung kinerja karyawan, tempat kerja atau perusahaan, orang yang berada di sekitar pekerja, dan juga alat yang jadi fasilitas penunjang dalam bekerja, serta suasana kerja merupakan satu kesatuan yang tercakup dalam lingkungan kerja. Kinerja yang hendak dicapai dengan hasil maksimal dilandasi dengan kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, hal inilah yang perlu dipertimbangkan oleh karyawan dalam menjalani pekerjaannya (Budiasa, 2021: 39).

Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan disekitar pekerja yang berbentuk fisik maupun non-fisik dan memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja karyawan baik itu berpengaruh langsung atau tidak langsung (Enny, 2019: 56). Selain sebagai tempat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, lingkungan kerja dalam keterkaitannya sebagai lingkungan sosial membentuk nilai dan sikap dari masing-masing karyawan sehingga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja atas karyawan tersebut (Busro, 2018: 327).

Dalam hal lingkungan kerja ini, peneliti menyimpulkan sesuai dengan objek yang diteliti yaitu SMA Pelita Tiga, maka lingkungan kerja yang dimaksud adalah suatu area, bisa juga tempat dan seluruh benda/keadaan (berwujud atau tidak) yang menunjang segala kegiatan yang dilaksanakan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja akan dirasa nyaman dan menjadikan adanya semangat dalam bekerja pada karyawan tentu terjadi karena adanya sebuah penyebab, sebagaimana dijelaskan oleh Enny (2019: 58) seperti berikut:

1. Diri sendiri (personal atau individu)
Pemahaman atau pengetahuan yang dikuasai, keahlian atau kecakapan dalam bekerja, rasa percaya diri, bermotivasi serta berkomitmen.
2. Pemimpin
Gaya kepemimpinan seorang atasan yang tidak semena-mena, selalu memotivasi bawahan, turut serta memberikan pengawasan dan penyuluhan.
3. Teman Kerja
Saling menghormati sesama, memiliki rasa percaya terhadap rekan kerja, saling mendukung dan menunjukkan sikap kekompakan.
4. Peraturan/Sistem
Aturan dalam melaksanakan pekerjaan, pekerjaan ditunjang dengan fasilitas yang memadai, budaya organisasi.
5. Iklim kerja
Perubahan kondisi kerja berupa *pressure* dalam bekerja, yang dipengaruhi baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021: 44) ukuran yang digunakan dalam menilai lingkungan kerja adalah seperti berikut:

Tabel 2.4. Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Suasana Kerja
2	Tersedianya fasilitas kerja
3	Keamanan dan keselamatan kerja
4	Hubungan antar pekerja
5	Keadilan dalam lingkungan kerja

Sumber : *Budiasa (2021)*

2.1.4. Kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Perwujudan dari kinerja adalah sebuah perilaku nyata dari setiap individu atas hasil kerjanya kepada perusahaan sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda dengan lainnya. Baik tidaknya kinerja suatu individu akan sangat berpengaruh pada keberlangsungan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Loyalitas dan totalitas karyawan kepada perusahaan bisa dijadikan sebagai bukti kinerja yang baik dan karyawan yang memiliki motivasi sehingga dalam bekerja mereka menikmati pekerjaan yang dilaksanakan, akan tetapi terkadang karyawan tidak dapat melepaskan diri dari adanya tekanan dalam pekerjaan yang dihadapi Budiasa (2021: 15).

Kinerja adalah keamuan atas individu atau kelompok dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, dengan hasil yang ditetapkan guna memenuhi tanggung jawab dari individu atau kelompok tersebut Sinambela (2016: 481). Masram & Mu'ah (2017: 116) mengatakan kinerja menunjukkan seberapa besar kemampuan yang dilakukan dan seberapa tinggi hasil yang dicapai ketika menjalankan tugas sesuai target yang ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai semua kegiatan yang dilakukan individu, berhubungan dengan kegiatan jasmani maupun rohani dari

individu dengan tujuan mencapai hasil yang ditetapkan dan memenuhi kebutuhan hidup (Nurbaya, 2020: 122).

Kaitannya dengan dunia pendidikan, kinerja terhadap pendidik dapat diartikan sebagai prestasi yang diraih oleh seorang pendidik atau guru selama melaksanakan tugas pembelajaran di lingkungan sekolah. Sedangkan bagi tenaga kependidikan sendiri kinerja adalah bagaimana mereka bertanggung jawab melayani, mengelola, menyediakan dan menjaga segala sesuatu yang menunjang satuan pendidikan dalam sekolah tersebut dalam aspek pendukung proses pembelajaran.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam penjelasan Enny (2019: 115) unsur-unsur dalam kinerja yang mempengaruhi hasil kerja karyawan dan juga sikap karyawan, dapat disebabkan oleh:

1. Keterampilan
Keahlian individu dalam bekerja, ketepatan dalam hasil yang dicapai dan ketelitian dalam melaksanakan tugas sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan
2. Pengetahuan
Pemahaman seorang karyawan mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja untuk memaksimalkan hasil yang didapatkan.
3. Prosedur kerja
Besarnya kecilnya suatu organisasi setidaknya memiliki prosedur dalam bekerja, atau sering dinamakan alur pekerjaan yang harus dipahami setiap karyawan dengan harapan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tepat, cepat dan memuaskan.
4. Sikap
Perilaku setiap individu dalam bekerja dan memiliki perbedaan antara satu dengan yang lain, sehingga harus diselaraskan dengan perilaku kerja yang semestinya.
5. Motivasi

Suport terhadap karyawan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, kebijakan yang ditetapkan serta pengawasan terhadap jalannya pekerjaan.

Dari penjelasan enam unsur yang ada didalam kinerja diatas, masih ada beberapa faktor lain dan perlu diketahui seperti kompensasi, penerapan budaya dalam organisasi, kepuasan kerja dari seorang karyawan, ingkungan kerja, loyalitas karyawan terhadap perusahaan, komitmen seorang karyawan, dan kdisiplinan seorang karyawan dalam bekerja.

2.1.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Busro (2018: 99) takaran dalam mengetahui berapa besar kinerja seorang karyawan dapat dilihat melalui:

Tabel 2.5. Indikator Kinerja

No.	Indikator
1	Hasil Kerja
2	Perilaku Kerja
3	Sifat Pribadi

Sumber: *Busro (2018)*

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama mengenai kinerja guru dilakukan oleh Sari et al., (2019) pada guru SMA Negeri Kecamatan Langke Rembong –Nusa Tenggara Timur, sampel yang diambil sebanyak 127 orang guru dengan tehnik *random smpling* , Pada penelitian ini ada tiga variabel X yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja (Y) adalah varibel kompetensi, motivasi dan insentif , Hasil uji yang dilakukan secara parsial dan simultan menunjukan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan insetntif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ,

Penelitian kedua mengenai kinerja guru dilakukan oleh Wahyu dan Luterlean (2021) pada guru SMK Negeri 14 Medan. Penelitian ini menggunakan dua variabel X yaitu kompetensi dan disiplin kerja, dan responden dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada sebanyak 64 orang. Pada hasil uji secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, begitu juga dengan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel tersebut ditunjukkan melalui uji simultan dengan hasil 68,3% variabel kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja.

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

Penelitian keempat mengenai kinerja guru dilakukan oleh Linggi (2021) pada guru di SMK Kristen Tagari Toraja Utara dengan menggunakan metode kuantitatif, Variabel yang diteliti adalah kompetensi dan motivasi sebagai variabel X yang mempengaruhi variabel kinerja (Y). Proses analisis mendapatkan hasil secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, sama halnya dengan motivasi, Sedangkan secara simultan kedua variabel tersebut mempengaruhi variabel Y sebesar 82.30%.

Penelitian kelima mengenai kinerja guru dilakukan oleh Rahmania dan Agustin (2020) pada guru SMK Dr. Soetomo Surabaya dengan salah satu variabel yang diteliti adalah motivasi dan lingkungan kerja dan jenis penelitiannya adalah kuantitatif, Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dari seorang guru, Pada hasil yang didapat menunjukkan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif akan tetapi tidak signifikan, hasil ini juga

didapatkan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel motivasi menunjukkan hasil positif dan signifikan, ini artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh yang sejalan dengan kinerja akan tetapi pada variabel lain berbanding terbalik.

Penelitian keenam mengenai kinerja guru dilakukan oleh Aisah (2019) pada guru SLB Gugus 51 Sumdang, dengan variabel penelitian mengenai kompetensi dan lingkungan kerja. Metode yang dipakai dalam penelitian menggunakan deskriptif verifikatif, sumber data berasal dari data utama responden dan data pendukung (sekunder). Variabel yang diteliti X1 (kompetensi) dan X2 (lingkungan kerja) seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel Y (kinerja). Pada analisis (deskriptif verifikatif) membuktikan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, sama halnya dengan analisis yang dilakukan pada lingkungan kerja secara parsial. Secara simultan menunjukkan hasil sebesar 70,80% pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Pada penelitian ketujuh mengenai kinerja tenaga pendidik yang dilakukan oleh Mispar (2018), meneliti antara komitmen (X1) dan motivasi (X2) terhadap Y (kinerja tenaga pendidik), di Sekolah Polisi Negara Polda Sumbar. Model penelitian ini adalah kuantitatif dan metode penarikan sampel yang dipakai adalah purposive sampling dimana sampel keseluruhan sebanyak 60 orang tenaga pendidik. Rancangan analisis dalam penelitian tersebut yaitu analisis deskriptif dan linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut dikemukakan bahwa motivasi dengan kinerja tenaga pendidik secara parsial tidak memiliki hubungan secara signifikan, sedangkan variabel komitmen secara parsial berpengaruh secara signifikan dengan kinerja tenaga pendidik. Berdasarkan hasil uji simultan variabel motivasi dan komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Penelitian kedelapan mengenai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh Nur et al., (2020), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Kaltra. Penelitian tersebut menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Dalam penelitian tersebut dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sedangkan untuk variabel kompetensi menunjukkan hasil yang

positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Universitas Kaltra.

Penelitian kesembilan mengenai kinerja guru dilakukan oleh Yuroisma et al., (2021) pada guru SD Tungkal Jaya, sampel penelitian ini adalah seluruh guru di Kecamatan Tungkal Jaya. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling yaitu dimana responden yang diambil adalah beberapa guru yang menjadi populasi penelitian sebagai sampel. Sampel penelitian adalah 78 guru, datanya adalah dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 69 item pernyataan. Analisis Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi guru dan sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, kompetensi guru memiliki peran parsial dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Ketiga sertifikasi guru berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru.

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

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

signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang; (3) kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang.

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

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Keterkaitan antar variabel

2.3.1.1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan seperti yang dikemukakan dalam penelitian Nur et al., (2020) bahwa kompetensi yang beranjak membaik maka akan meningkatkan kinerja dari seorang pendidik dan tenaga kependidikan. Kompetensi yang dinilai dalam penelitian tersebut mengenai keterampilan seorang pendidik dan tenaga kependidikan dalam bekerja oleh karena itu kompetensi memiliki pengaruh penting dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan ukuran kinerjanya yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja yang telah dilaksanakan.

2.3.1.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

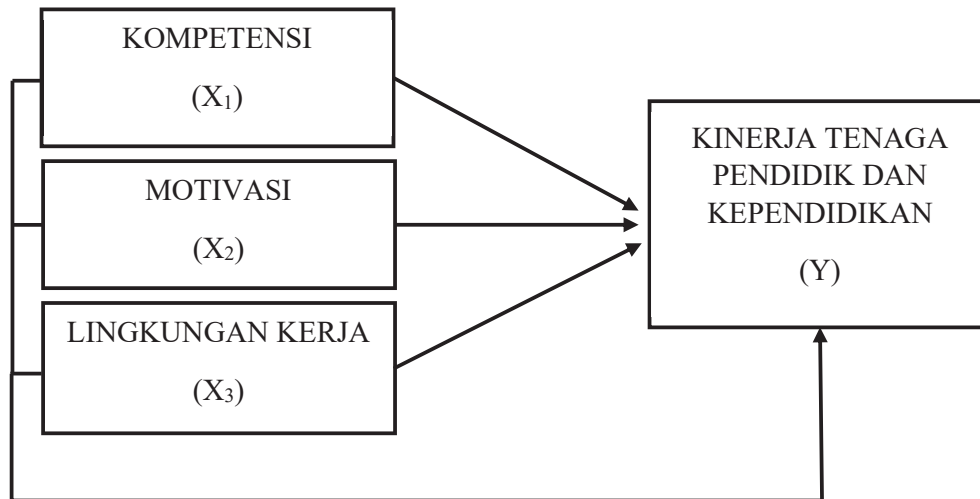
Motivasi erat kaitannya dengan efek dalam bekerja, seorang pegawai yang termotivasi nantinya akan punya semangat yang tinggi saat kerja begitu sebaliknya pegawai yang bermotivasi rendah atau bahkan tidak punya motivasi dalam melakukan tugas kerja maka kinerjanya akan menurun dan menimbulkan efek tidak nyaman dilingkungan pekerjaan. Motivasi dinilai memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini tunjukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmania dan Agustin (2020) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat diartikan bahwa peningkatan kinerja pendidik dan kependidikan didasari oleh baiknya motivasi yang diberikan begitu juga sebaliknya.

2.3.1.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Lingkungan kerja merupakan suasana yang berkaitan dengan kegiatan seorang tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Lingkungan kerja dinilai mempengaruhi kinerja dari seorang pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Aisah (2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerseharusnya dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, baik dari segi penerangan, sirkulasi udara maupun hal-hal lain yang menjadi penunjang dalam bekerja, oleh sebab itu maka semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat juga kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan.

2.3.2. Kerangka fikir

Berikut gambar dari kerangka konseptual, berdasarkan paparan dan peran dari variabel terkait pada penelitian ini:



Gambar 2.2. Kerangka Fikir

2.4. Hipotesis Atau Proporsi

Berdasarkan paparan yang telah dikemukakan diatas, maka menyimpulkan hipotesis penelitian, sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan
- H₂: Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan
- H₃: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan
- H₄: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan