

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya peran seorang guru dalam proses pembelajaran, maka seorang guru harus memiliki sejumlah kompetensi dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kinerja yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru point B disebutkan standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dan terintegrasi ke dalam disiplin kerja guru. Selanjutnya Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 disebutkan pendidikan harus memiliki kualitas akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi 13 manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan

utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasaran yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berpengaruh pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output.

Menurut Sutrisno (2020) kinerja merupakan hasil kerja *representatif* yang terdapat pada bagian nilai, jumlah, waktu kerja, dan partisipasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu itu baik atau sebaliknya.

Gary Dessler dikutip dalam Mudana (2021) kinerja merupakan kesiapan individu atau kumpulan individu untuk melakukan Latihan dan menyempurnakannya secara total dengan kewajibannya dengan hasil yang normal. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan baik secara perseorangan secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan cita-citanya dan ditunjukkan dengan kewajiban sehingga mendapatkan hasil yang normal. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja yang optimal dari guru dapat tercapai melalui berbagai faktor, termasuk kepemimpinan sekolah, disiplin kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan delegatif, di mana kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru untuk mengambil keputusan, dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat menunjang kinerja guru.

Tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya mengharuskan semua komponen pendidikan dapat berkembang. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara

mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan seperti yang sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang, 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Bagi guru peran penilaian kinerja sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang bermanfaat menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Dengan adanya

penilaian kinerja guru, kepala sekolah memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan guru dalam menjalankan tugasnya. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru.

Sedangkan menurut Rompas, dkk (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan tertentu pada diri manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Mulyadi (2022) menyebutkan bahwa: “kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Dalam kepemimpinan pelayan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.

Pengertian delegatif menurut Welch (2002) sebagai pelimpahan atau penyerahan wewenang dari sebuah tanggungjawab tidaklah sama dengan memberikan sebuah benda kepada seseorang dan diberikan kepada orang yang lain. Proses pemberian wewenang yang dimaksud diikuti oleh sebuah tanggungjawab

yang sangat menentukan mati hidupnya sebuah organisasi. Seorang pimpinan dalam melakukan pendelegasian sebuah tanggungjawab harus mengenal nilai-nilai yang terkandung dalam apa yang diberikan kepada orang yang dipercayainya. Keputusan itu sangat besar risikonya, mengingat pendelegasian itu terdapat kekeliruan yang dapat mengakibatkan malapetaka bagi organisasi. Oleh karena itu, yang perlu dipahami dan merupakan hal yang bersifat esensial adalah siapa yang akan menerima pendelegasian itu, bagaimana kapasitasnya di organisasi, bagaimana kreativitasnya, loyalitasnya terhadap organisasi, dan bagaimana prestasinya.

Menurut Rivai (2019) bahwa tipe seseorang yang bergaya delegatif adalah mempunyai kemampuan membuat staf atau pengikutnya mengerjakan apa yang diinginkan untuk dilakukan. Menilai kesuksesan penyelia dalam meraih respon yang efektif dan antusias dari stafnya dan dalam mempromosikan suasana yang menyenangkan. Seorang delegator harus mempertimbangkan sejauhmana telah memberikan pengetahuannya terhadap stafnya, telah memberikan kontrol yang efektif dan sesuai, telah menstimulasi respon yang efektif dan antusias bawahannya, memberikan suasana yang menyenangkan, dan disukai bawahan atau stafnya.

Menurut Hasibuan (2021) kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahannya bias mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan

kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Selain kepemimpinan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Mulyasa (2019) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu menerapkan kedisiplinannya kepada siswa-siswanya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi guru yang lainnya. Didalam masyarakat guru ditempatkan pada posisi yang terhormat, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan yang baik dan seorang guru harus dapat menyelesaikan permasalahan, khususnya yang berkenaan pada dunia pendidikan.

Kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga salah satu cerminan disiplin kerja dari seorang guru. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja sebagai salah satu bentuk disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mulyasa (2019) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya dan dapat memberi contoh yang positif kepada siswa dan teman yang lain. Artinya guru harus menanamkan kesadaran dan nilai-nilai arti pentingnya disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan bagi guru-guru yang lain. Oleh sebab itu guru yang professional adalah guru yang mampu memberikan contoh baik kepada siswanya. Jika disiplin ditegakkan, maka akan tercipta kerja sama dan interaksi yang baik antara guru dan siswa di kelas. Sehingga hal ini menyebabkan proses belajar akan berlangsung dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Ajabar (2020) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Fuad yang dikutip oleh Ike Mayala Sinta (2019) sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan oleh optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya. Saniatu Nisael dan Uep (2018) Sarana adalah sebuah perangkatan peralatan, bahan, perabot yang secara langsung digunakan dalam sebuah kegiatan atau aktivitas. Sarana menjadi sebuah kelengkapan keperluan dalam menjalankan sebuah kegiatan atau aktivitas. Sedangkan prasarana adalah sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mempermudah pekerjaan, maksud atau tujuan.

Menurut Kahar (2020) Sarana dan prasarana pendidikan di lembaga pendidikan lebih menekankan tentang media ataupun alat untuk memudahkan dan perantara untuk dijadikan proses pembelajaran. Depdiknas telah membedakan antara sarana pendidikan dan prasarana pendidikan. Sedangkan menurut Arifin (2020) Sarana Pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Berkaitan dengan ini, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana belajar adalah semua benda bergerak maupun tidak bergerak

yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar pada lembaga pendidikan sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Edy Sutrisno (2020) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Sunarta (2019) Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrepancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan

yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis dalam penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, dan kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan delegatif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang?
3. Apakah kelengkapan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang?
5. Apakah kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.
5. Untuk mendeskripsikan pengaruh simultan kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1.4.1 Manfaat teoretis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan bermanfaat untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana dan kepuasan kerja. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan literatur ilmiah

dan teori dalam bidang manajemen pendidikan, terutama terkait bagaimana kinerja guru dapat ditingkatkan melalui pendekatan kepemimpinan dan manajemen sumber daya yang tepat. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian serupa di masa mendatang.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin dalam lingkup sekolah sebaiknya menjadikan sebagai informasi tentang betapa pentingnya arti dan pemahaman efektivitas kepemimpinan delegatif, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik dan berdaya guna.

2. Bagi Guru

Untuk informasi tentang betapa pentingnya kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana dan kepuasan kerja sehingga kinerja mereka dapat meningkat dalam proses pembelajaran.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bali sebagai bahan kajian, dalam menentukan aturan dan kriteria yang berkaitan

dengan perekrutan calon kepala sekolah dan pengembangan sumber daya guru dan tenaga kependidikan lainnya.

1.5 Penjelasan Istilah

1. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

Menurut Hasibuan (2021) kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahannya bias mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah adalah motivator

bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

3. Kelengkapan Sarana dan Prasarana

Sarana Pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Berkaitan dengan ini, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrappancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

5. Kinerja Guru

Kinerja merupakan kesiapan individu atau kumpulan individu untuk melakukan Latihan dan menyempurnakannya secara total dengan kewajibannya dengan hasil yang normal. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan baik secara perseorangan secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan cita-citanya dan ditunjukkan dengan kewajiban sehingga mendapatkan hasil yang normal.

1.6 Rencana Publikasi

Rencana publikasi luaran dari penelitian ini adalah pada jurnal sinta 4 pada link <https://sinta.kemdikbud.go.id>. Adapun rencana publikasi pada Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan akses pada link <https://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/submissions>