

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI DI KOTA BOGOR**

TESIS

Disusun Guna Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Oleh :

NAMA : SRI MULYANTI

NIM : 61101120200032



**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK
2023**



PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

Tesis Berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI DI KOTA BOGOR**

Oleh :

Nama : Sri Mulyanti
NIM : 61101120200032
Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Telah Disetujui dan Disahkan di Depok pada Tanggal 31 Agustus 2023

Dosen Pembimbing,

Dr. H. Abdul Ghofar, MM, M.Pd

Menyetujui,
Ketua Program Pascasarjana

Dr. Christina Ekawati, SE., MM.

Mengesahkan,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH.



GICI
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
DEPOK

Tesis Berjudul

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI DI KOTA BOGOR**

Oleh :

Nama : Sri Mulyanti
NIM : 61101120200032
Program Studi : Manajemen pada Program Magister

Telah Dipertahankan di Hadapan Sidang Tim Penguji Tesis, pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 31 Agustus 2023
Waktu : 13.00 s/d 14.30 WIB

DAN YANG BERSANGKUTAN DINYATAKAN LULUS
Tim Penguji Tesis

Ketua : Dr. Christina Ekawati, SE., MM.

Anggota I : Dr. Jahani, SE,MM

Anggota II : Dr. H. Abdul Ghofar, MM, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Pascasarjana

Dr. Christina Ekawati, SE., MM.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Mulyanti

NIM : 61101020200032

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri di Kota Bogor.” merupakan hasil karya saya sendiri. Saya tidak melakukan plagiat atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika dan ketentuan yang berlaku dalam ilmu penelitian. Atas pernyataan ini, insyaAllah saya siap bertanggung jawab jika dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika atau diklaim oleh pihak lain terhadap karya saya ini.

Depok, 31 Agustus 2023



Sri Mulyanti

NIM. 61101020200032

ABSTRAK

SRI MULYANTI. 61101120200032. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI DI KOTA BOGOR

Pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tujuannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis dengan pendekatan kuantitatif. Teknik random sampling digunakan untuk memperoleh sampel sebanyak seratus orang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di dua SMK Negeri di Kota Bogor. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kompetensi tidak berpengaruh namun memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan artinya bahwa kompetensi belum mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, Motivasi kerja berpengaruh memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan artinya motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan namun memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan artinya bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan artinya bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, Dari hasil penelitian bahwa kompetensi, kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan namun mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Saran kepada guru, yaitu diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dengan sebaik-baiknya.

Kata Kunci : kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pendidik tenaga kependidikan, SMK Negeri Kota Bogor.

ABSTRACT

SRI MULYANTI. 61101120200032. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMK NEGERI DI KOTA BOGOR

State vocational school educators and education staff in the city of Bogor are one of the factors that can influence performance. Competency increases knowledge, skills and abilities that are relevant to the task and objectives. The purpose of this research is to find out how much influence competence, work motivation and job satisfaction have on the performance of educators and education staff. This study uses descriptive and analytical methods with a quantitative approach. Random sampling technique was used to obtain a sample of 100 people consisting of educators and education staff at two State Vocational Schools in Bogor City. The results obtained from this study are: competence has no effect but has a positive but not significant effect on the performance of educators and education staff, namely , meaning that competence has not contributed to improving the performance of educators and education staff, Work motivation has a positive and significant influence on the performance of educators and education staff, means that work motivation has contributed to improving the performance of educators and education staff, job satisfaction does not affect the performance of educators and education staff but has a positive and insignificant effect means that job satisfaction does not contribute to improving the performance of educators and education staff, the effect of competence, work motivation and job satisfaction on the performance of educators and education staff means that competence, work motivation and job satisfaction have a positive influence and contribute to improving the performance of educators and education staff, .From the results of the study that competency, job satisfaction simultaneously or simultaneously does not have a significant effect but has a positive influence on performance and work motivation has an effect. Suggestions to teachers, which are expected to be able to increase work motivation as well as possible

Keywords: *competency, work motivation, job satisfaction, performance educator and, education staff, SMK Negeri 1 Bogor.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan rahmat-Nya dalam penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi besar Muhammad, utusan Allah, yang menyampaikan pesan di bumi ini.

Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri di Kota Bogor” ini dipandang perlu oleh penulis untuk membahas pentingnya supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk bimbingan perbaikan yang ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai pendidik, dan optimalisasi kegiatan belajar mengajar. Studi ini membahas tantangan yang dihadapi oleh pendidik dalam memanfaatkan pengetahuan teknologi dan keterampilan mengajar karena keahlian mengajar yang tidak mencukupi, serta tantangan yang dihadapi oleh tenaga kependidikan dalam mengelola tugas-tugas administratif dan terkait layanan secara efektif. Penulis berharap penelitian ini dapat diimplementasikan dan dikembangkan lebih lanjut di dalam institusi.

Penyusunan Tesis ini dimaksudkan sebagai syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Pendidikan dari STIE GICI *Business School*. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Sri Gambir Melati Hatta, SH, Ketua STIE GICI *Business School*.

2. Ibu Dr. Christina Ekawati, SE., MM., Ketua Jurusan Program Magister Manajemen STIE GICI Business School, Depok.
3. Bapak Dr. H. Nurdin Rifa'i, SE., MAP, Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berupaya secara konsisten mengembangkan Fakultas Ekonomi GICI ini.
4. Bapak Dr. H. Abdul Ghofar, M.M, M.Pd, Pembimbing Akademik yang telah mencurahkan banyak waktu, perhatian, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Jahani, SE, MM, penguji Tesis yang telah memberikan arahan dan masukan agar tesis menjadi lebih baik.
6. Bapak Suparman, S.Pd.Ing, Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Bogor yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak Tatang Komarudin, S.Pd. MM, Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Bogor yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Kedua Orang Tuaku tercinta (Umi) yang tak henti-hentinya mendoakan dan memberikan dukungan serta motivasi yang tak tergoyahkan sepanjang perjalanan hidupku.
9. Suamiku tercinta dan anak-anakku yang shalih, insya Allah (Hana, Fadhil, Asri, dan Chantika), yang selalu memberikan doa, dukungan, perhatian, dan pengertian yang luar biasa.
10. Rekan sejawat seprofesi Bimbingan Konseling SMK Negeri 1 Bogor yang telah menemani perjalanan ini selama dua tahun dan bekerja tanpa lelah sebagai tim pembelajaran.
11. Seluruh dosen, tenaga kependidikan, dan rekan-rekan mahasiswa STIE GICI Business School yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu; terima kasih atas rasa kebersamaannya.

12. Seluruh Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Bogor dan SMK Negeri 3 Bogor yang dengan tulus hati membantu penyelesaian kuesioner penelitian ini.
13. Untuk sahabat hati tercinta (Abi), terima kasih telah menjadi sahabat terbaikku dan telah menyemangatiku di setiap langkah dan memberi saya kepercayaan diri untuk menghadapi segala rintangan yang menghadang.

Demikian Kata Pengantar ini disusun dengan harapan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Saran dan kritik sangat diperlukan demi kesempurnaan penyusunan Tesis ini.

Depok, 31 Agustus 2023

Sri Mulyanti

61101120200032

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERRSETUJUAN PEMBIMBING	iii
ABSTRAK	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	.xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	16
1.3. Batasan Masalah	17
1.4. Rumusan Masalah	17
1.5. Tujuan Penelitian	18
1.6. Manfaat Penelitian	18
1.7. <i>State of Art</i> (Kebaruan Penelitian)	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	21
2.2.Landasan Teori	22
2.2.1.Pengertian Kompetensi	22
2.2.2.Manfaat Kompetensi	25
2.2.3. Indikator Kompetensi.	33
2.2.4. Kompetensi Pendidik	33

2.2.5. Tugas dan fungsi Pendidik	35
2.2.6 Indikator Kompetensi Pendidik	36
2.2.7. Kompetensi Tenaga Kependidikan	36
2.2.8. Tugas dan fungsi Tenaga Kependidikan	40
2.2.9.Indikator Tenaga Kependidikan	41
2.3. Motivasi Kerja	45
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	45
2.2.2. Teori-teori Motivasi	48
2.2.3 Indikator Motivasi	51
2.2.4..Pengertian Motivasi Kerja	51
2,2.5. Jenis-Jenis Motivasi Kerja	57
2.2.6. Fungsi Motivasi Kerja	59
2.2.7. Tujuan Motivasi Kerja	60
2.2.9. Pendekatan Motivasi Kerja	60
2.2.10. Prinsip Motivasi Kerja	61
2.2.11 Indikator Motivasi Kerja.	62
2.4. Kepuasan Kerja	64
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	64
2.4.2. Teori Kepuasan Kerja	64
2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja	65
2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	68
2.5. Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan	69
2.5.1. Pengertian Kinerja	69
2.5.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	72
2.5.3. Dimensi Penilaian	74
2.5.4. Kinerja Pendidik	76
2.5.6. Tujuan Penilaian Kinerja	77

2.5.7. Indikator Kinerja	78
2.6. Penelitian Terdahulu	79
2.7. Kerangka Pemikiran	80
2.9. Hipotesis Penelitian	81

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	82
3.2. Desain Penelitian	83
3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	84
3.3.1. Definisi Operasional Variabel	84
3.3.2. Pengukuran Variabel	85
3.3.3.1. Alat Ukur Kompetensi	85
3.3.3.2. Alat Ukur Motivasi Kerja	86
3.3.3.3. Alat Ukur Kepuasan Kerja	87
3.3.3.4. Alat Ukur Kinerja	88
3.5. Populasi dan sampel penelitian	89
3.5.1. Populasi	89
3.5.2. Sampel	90
3.6. Metode Pengumpulan Data	91
3.6.1. Sumber Data	91
3.6.2. Teknik Pengumpulan Data	91
3.6. Metode Analisis Data	93
3.6.1. Teknik Analisis Data	93
3.6.2. <i>Partial Least Square</i> (PLS)	94
3.6.3. Model Luar (<i>Outer Model</i>)	95
3.6.4. Model Dalam (<i>Inner Model</i>)	95
3.6.6. Uji Hipotesis	96

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Data Hasil Penelitian	97
4.1.1. Profil Penelitian	97
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian /Skema Model PLS.....	99
4.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	100
4.2.2. Uji Validitas	102
4.2.2.1. Validitas Convergent	103
4.2.2.3. AVE(Average Variance Extracted).....	103
4.2.2.4. Validitas Discriminant.....	104
4.2.3. Uji Realibilitas	105
4.2.4. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	106
4.2.4.1.R-Square	106
4.2.4.2.Hasil Uji Hipotesis	107
4.3. Pembahasan	109
4.3.1. H1.Kompetensi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja	109
4.3.2. H2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja	110
4.3.3. H3. Kepuasan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja	110
4.3.4. Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Tidak Simultan	111

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	112
B. Saran	113

DAFTAR PUSTAKA	115
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	118
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Badan Pusat Statistik SMK di Indonesia	2
Tabel 2.1 Indikator Kompetensi Pendidik	35
Tabel 2.2. Indikator Kompetensi Tenaga Kependidikan	44
Tabel 2.5 Indikator Motivasi	51
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan	63
Tabel 3.2. Operasional Konsep Kompetensi	81
Tabel 3.3. Operasional Konsep Motivasi Kerja	85
Tabel 3.4. Operasional Konsep Kepuasan Kerja	86
Tabel 3.5. Operasional Konsep Kinerja	88
Tabel 3.6. Jawaban dan Skor Penelitian	92
Tabel 4.1. Profil Responden	92
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Convergent	101
Tabel 4.11. Hasil AVE (<i>Average Variance Ekstrated</i>)	102
Tabel 4.12. Hasil Validitas Discriminant	10
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas	103
Tabel 4.14. Hasil Uji R-Square	104
Tabel 4.15. Hasil Uji Hipotesis	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Teori Hierarki Maslow	49
Gambar 2.6. Kerangka Pemikiran	80
Gambar 4.2. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)	99
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Sebelum di Eliminasi	99
Gambar 4.4 Hasil Pengujian Setelah di Eliminasi	100
Gambar 4.5, Hasil Pengujian Hipotesis	106.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Form Kuesioner Penelitian	126
Lampiran 2 Tabulasi Data	127
Lampiran 3. Hasil Olah Data (<i>Outer Loading</i>)	128
Lampiran 4. Evaluasi Model Pengukuran	129
Hasil Pengujian Sebelum dieliminasi	129
Hasil Pengujian Setelah dieliminasi	130
Lampiran 5. Hasil Validitas Diskriminant	131
Lampiran 6. Hasil Construct Realibility dan Validity	132
Lampiran 7. Hasil R-Square	132
Lampiran 8. Hasil Uji Path Coefisient	133
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis	134
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian Tesis	136
Lampiran 11. Hasil Uji Turnitin	137
Lampiran 12. Riwayat Hidup Penulis	138

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada dasarnya merupakan jenjang pendidikan menengah formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 7 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah (Permendikbud No.6 Tahun 2019), yang selengkapanya berbunyi: Sekolah Menengah Kejuruan yang selanjutnya disingkat SMK, adalah salah satu bentuk Satuan Pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama atau setara SMP atau MTs.

Perlu dipahami bahwa satuan pendidikan pada jenjang pendidikan menengah, termasuk SMK, berada di bawah kewenangan dan bertanggung jawab kepada dinas daerah provinsi yang menyelenggarakan urusan pendidikan. Pemerintah daerah bersama masyarakat berwenang melakukan pembinaan dan pengawasan kepada penyelenggaraan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah dan masyarakat. Adapun Menteri Pendidikan dan Kebudayaan melakukan pembinaan dan pengawasan kepada pemerintah daerah.

Atas ketentuan-ketentuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa urusan penyelenggaraan SMK berada di bawah kewenangan dan tanggung jawab dari pemerintah daerah provinsi dengan pembinaan dan pengawasan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu. Siswa dapat melanjutkan pendidikan SMK setelah menyelesaikan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama atau sederajat. Masa studi siswa jenjang SMK dilaksanakan selama tiga sampai empat tahun. SMK yang menerapkan masa studi pembelajaran selama empat tahun, yang terbagi menjadi tiga tahun masa studi di sekolah dan satu tahun di industri jurusan terkait. Penyelenggara pendidikan terbagi menjadi dua yaitu negeri dan swasta. Ada beberapa jurusan yang biasanya diminati oleh calon siswa SMK, di antaranya adalah Jurusan Akuntansi Lembaga dan keuangan (AKL), Manajemen Perkantoran dan Layanan Bisnis (MPLB), Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP), Desain Komunikasi Visual (DKV), Usaha Layanan Pariwisata (ULP), Teknik Jaringan Komputer (TKJ), Tata Busana, Kuliner, Tata Kecantikan dan Perhotelan.

Menurut Tri Atmadji (2013: 87) yang menyatakan bahwa “Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang memberikan bekal berbagai pengetahuan, keterampilan dan pengetahuan kepada peserta didik. Dengan demikian, peserta didik mampu melakukan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan, baik bagi dirinya, dunia kerja, maupun pembangunan bangsanya”. Hal serupa juga disampaikan oleh Dwi Jatmiko (2013:2) yang menyatakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang berpotensi untuk mempersiapkan SDM yang dapat terserap oleh dunia kerja karena materi teori dan praktik yang bersifat aplikatif telah diberikan sejak pertama masuk SMK, dengan harapan lulusan SMK memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan akan dunia kerja. Pendapat di atas juga diperkuat oleh Calhoun (1982:22) yang menyatakan bahwa “*Vocational education is concerned with preparing people*

for work and with improving the training potential of the labor force. It covers any forms of education, training, or retraining designed to prepare people to enter or to continue in employment in a recognized occupation”.

Pembentukan Badan Layanan Umum Daerah di Sekolah Menengah Kejuruan

Direktorat Pembinaan SMK Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa saat ini pemerintah tengah mendorong SMK untuk mengubah teaching factory unggulan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Regulasi yang menjadi dasar nantinya ditetapkan oleh pemerintah daerah, yaitu gubernur. Bahwa melalui BLUD, SMK yang memiliki produk-produk unggulan dapat mengelola proses produksi di teaching factory secara lebih fleksibel tanpa melanggar peraturan. Di sisi lain, siswa akan dilatih untuk memproses produksi selayaknya industri yang kemudian dapat dipasarkan secara umum karena memenuhi standar industri. Bentuk BLUD dirasa sangat cocok bagi SMK yang telah mampu mengembangkan teaching factory-nya. SMK yang sudah direvitalisasi dapat segera menjadi BLUD yang mampu menghasilkan. Nantinya digunakan untuk pemeliharaan dan pengembangan SMK itu.

Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS) Jumlah sekolah, Guru dan Siswa SMK di bawah Kemendikbudristek Menurut Provinsi Tahun 2022/2023 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang terdaftar di Data Pokok Pendidik, SMK Negeri lebih sedikit dari Swasta, SMK Negeri berjumlah 3.662, SMK Swasta berjumlah 10.573, jumlah SMK Negeri dan SMK Swasta 14.551 dan jumlah guru Negeri 166.263 dan jumlah guru swasta 170.799, jumlah guru negeri dan swasta adalah 337.271 sedangkan jumlah Murid SMK Negeri 2.381.888 dan Jumlah murid SMK Swasta 2.672.426, jumlah murid SMK Negeri dan SMK swasta berjumlah 5.392.938. Berikut tabel

Jumlah sekolah, Guru dan Siswa SMK di bawah Kemendikbudristek menurut provinsi Tahun 2022/2023:

Tabel 1.1. Jumlah sekolah, Guru dan Siswa SMK di bawah Kemendikbudristek Menurut Provinsi Tahun 2022/2023

Provinsi Province	Jumlah Sekolah SMK (Negeri)	Jumlah Sekolah SMK (Swasta)	Jumlah Sekolah SMK (Negeri+Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri)	Jumlah Guru SMK (Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri+Swasta)
Provinsi Province	Jumlah Sekolah SMK (Negeri)	Jumlah Sekolah SMK (Swasta)	Jumlah Sekolah SMK (Negeri+Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri)	Jumlah Guru SMK (Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri+Swasta)
Aceh	153	67	220	6 124	784	6 908
Sumatera Utara	270	703	973	10 584	10 550	21 134
Sumatera Barat	114	98	212	6 204	1 516	7 720
Riau	128	175	303	5 193	3 296	8 489
Jambi	104	75	179	3 535	937	4 472
Sumatera Selatan	120	190	310	5 604	3 061	8 665
Bengkulu	64	40	104	2 565	488	3 053
Lampung	111	381	492	4 865	5 893	10 758
Kepulauan Bangka Belitung	36	23	59	1 359	385	1 744
Kepulauan Riau	36	74	110	1 687	864	2 551
DKI Jakarta	73	499	572	3 296	8 505	11 801
Jawa Barat	288	2 617	2 905	17 534	40 788	58 322
Jawa Tengah	237	1 312	1 549	16 917	29 224	46 141
DI Yogyakarta	50	162	212	3 276	3 442	6 718
Jawa Timur	297	1 852	2 149	20 063	28 696	48 759
Banten	91	648	739	4 406	9 313	13 719
Bali	54	117	171	3 436	2 445	5 881
Nusa Tenggara Barat	99	238	337	5 301	2 613	7 914
Nusa Tenggara Timur	165	157	322	5 512	3 078	8 590
Kalimantan Barat	110	118	228	3 158	1 407	4 565
Kalimantan Tengah	94	45	139	2 551	616	3 167
Kalimantan Selatan	63	63	126	3 046	1 096	4 142
Kalimantan	87	129	216	3 405	1 848	5 253

Provinsi Province	Jumlah Sekolah SMK (Negeri)	Jumlah Sekolah SMK (Swasta)	Jumlah Sekolah SMK (Negeri+Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri)	Jumlah Guru SMK (Swasta)	Jumlah Guru SMK (Negeri+Swasta)
Timur						
Kalimantan Utara	21	11	32	741	128	869
Sulawesi Utara	92	98	190	3 025	1 191	4 216
Sulawesi Tengah	107	75	182	3 000	950	3 950
Sulawesi Selatan	168	248	416	7 309	3 151	10 460
Sulawesi Tenggara	102	64	166	3 050	723	3 773
Gorontalo	40	18	58	1 530	277	1 807
Sulawesi Barat	60	71	131	1 896	689	2 585
Maluku	82	33	115	2 153	585	2 738
Maluku Utara	63	87	150	1 183	823	2 006
Papua Barat	33	24	57	911	421	1 332
Papua	80	61	141	2 053	1 016	3 069
Indonesia	3 692	10 573	14 265	166 472	170 799	337 271

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diartikan bahwa pendidikan kejuruan berfokus untuk mempersiapkan seseorang agar bekerja sesuai dengan kompetensi keahlian. Hal itu meliputi pembelajaran teori maupun pelatihan praktik yang dirancang agar seseorang tersebut siap memasuki dunia kerja yang akan dihadapi. Beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sekolah menengah yang mempersiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi keahlian tertentu, sehingga diharapkan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dapat memenuhi kebutuhan akan dunia kerja ataupun membuka lapangan kerja secara mandiri.

Meningkatkan potensi merupakan faktor paling penting dalam dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia secara konsisten memiliki martabat, dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan bertujuan untuk menggali potensi peserta didik agar menjadi individu yang memiliki iman dan takwa kepada

Tuhan Yang Maha Esa, berperilaku baik, menjaga kesehatan, memiliki pengetahuan, keahlian kreativitas, mandiri serta menjadi anggota masyarakat yang demokratis bertanggung jawab.

Sistem pendidikan nasional memiliki mempunyai andil besar dalam mempersiapkan masyarakat menghadapi tantangan masa globalisasi .mempunyai andil besar dalam mempersiapkan masyarakat menghadapi tantangan masa globalisasi. Dampak globalisasi terhadap pendidikan di Indonesia sangat globalisasi , sehingga penting untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas .Pendidikan di Indonesia sangatlah penting, sehingga penting untuk memiliki sumber daya (SDM) Pemerintah Indonesia sekali lagi berupaya meningkatkan kualitas pendidikan bagi warganya melalui berbagai cara inisiatif dan penyediaan layanan , termasuk Undang-Undang. Undang-Undang No 1 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengatur berbagai aktivitas.

Pendidikan terdiri dari berbagai komponen, agar pendidikan sebagai suatu proses dapat berlangsung, komponen terpenting sekali setelah seorang anak tamat sekolah adalah guru atau tutor. Seorang anak telah selesai sekolah adalah guru atau tutor. Peran guru disekolah juga sangat menentukan karena guru memungkinkan peningkatan profesionalisme khususnya pada profesi pendidik adalah orang yang langsung memegang kunci dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu perlu untuk dibuat pengorbanan guna meningkatkan kualitas hidup seseorang, sehingga memungkinkan berkembangnya pengorbanan profesional, khususnya di bidang pengajaran. dalam rangka meningkatkan kualitas hidup seseorang yang memungkinkan terjadinya pengembangan keterampilan profesional, khususnya di bidang pengajaran.

Sebagai seorang pendidik, diharapkan memiliki kualifikasi yang menunjukkan pemahaman menyeluruh terhadap materi pelajaran, serta pengalaman profesional di bidang pendidikan dan pelatihan, serta kemampuan beradaptasi terhadap itu keadaan menunjukkan pemahaman menyeluruh tentang materi pelajaran, serta pengalaman profesional di bidangnya pendidikan dan pelatihan juga. kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan keadaan. Selain itu, aguru harus berusaha untuk memiliki kehidupan pribadi yang tumbuh dan memuaskan pribadi. Hal ini diawali dengan isi Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkomitmen secara profesional untuk (1) menciptakan lingkungan pendidikan yang bermakna menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis (2) Berkomitmen profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan (3) menjadi contoh tteladan sambil menjaga reputasi institusi.

Intinya, guru mempunyai penting potensi yang potensi untuk berinovasi guna meningkatkan kualitas kerjanya, berinovasi guna meningkatkan kualitas kerjanya. Namun, kemampuan kemampuanguru dalam berinovasi guna meningkatkan kinerjanya tidak selalu dipertahankan karena pengaruh berbagai faktor, termasuk guru yang muncul dari preferensi pribadi guru itu sendiri atau faktor yang ada di luar preferensi pribadi guru untuk berinovasi secara berurutanpeningkatan kinerja mereka tidak selalu berkelanjutan karena pengaruh berbagai faktor, termasuk faktor-faktor yang timbul dari preferensi pribadi guru itu sendiri atau faktor-faktor yang ada di luar preferensi pribadi Situasi inilah adalah yang menimbulkan kekhawatiran dan menambah banyaknya pertanyaan mengenai sikap seorang guru terhadap profesinya, karena ada siswa sebuah situasi yang lebih fokus pada studinya dibandingkan pekerjaannya sebagai guru Hal ini menimbulkan kekhawatiran dan menambah banyaknya pertanyaan tentang sikap seorang guru terhadap profesinya, karena ada siswa tertentu yang lebih fokus pada

studinya dibandingkan pekerjaannya sebagai guru. adalah fakta yang mengejutkan itu ini menimbulkan banyak pertanyaan tentang kemampuan guru dalam menjalankan profesinya. telah memicu banyak hal pertanyaan tentang kemampuan guru dalam menjalankan profesinya.

Kinerja pendidik adalah hal yang harus dan harus diberikan secara mendalam. Ada banyak faktor-faktor yang berkontribusi terhadap munculnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Itu berkontribusi terhadap munculnya masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Oleh karena Oleh karena itu faktor-faktormaka hal tersebut dapat dikembangkan. proses metode alternati yang mempengaruhi proses belajar mengajarf mengajar, maka dimungkinkan untuk mengembangkan metode alternatif dalam menyelesaikan proses belajar mengajar. Untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran. adalah Hal ini bukan saja tidak hanyasuatu hambatan, tetapi juga mempunyai potensi untuk meningkatkan dan memajukan karir guru. sebuah cacat, tetapi juga mempunyai potensi untuk meningkatkan dan memajukan karir guru.

Perencanaan kinerja merupakan sesuatu itu hal harus dan wajib dilakukan secara rutin. secara berkala. Ada adalah banyak faktor yang berkontribusi terhadap munculnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. banyak faktor yang berkontribusi terhadap munculnya permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Hal tersebut berkontribusi untuk munculnya suatu sebuah masalah-permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan administrasi. -berkaitan dengan pekerjaan administrasi. Untuk itu, dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhinyaproses belajar dan mengajar, keadaan akan membaik. Dengan adanya hasilalternatif metode pembelajaran tersebut, dimungkinkan adanya perbaikan metode

pembelajaran guna memecahkan permasalahan dari berkaitan dengan proses pembelajaran. alternatif metode pembelajaran, dimungkinkan untuk memperbaiki metode pembelajaran secara berurutan, memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan proses tersebut sedang belajar. memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan belajar dan mengajar.

Ada banyak sekali elemen yang meningkatkan kinerja, dan kompetensi bukan sekadar keterampilan yang tidak dapat ditingkatkan. elemen yang meningkatkan kinerja, dan kompetensi bukan sekadar keterampilan yang tidak dapat ditingkatkan. Menurut Jonathan dan Smiliansky salam suhasaputra (2013:232), secara umum kinerja instansi pendidikan bersumber dari kompetensi in individu. Manifestasinya dalam bentuk kinerja yang dapat menjadi dasar untuk melihat kompetensi pegawai meskipun sudah barang tentu perlu di luar faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap terwujudnya suatu kinerja seseorang,

Namun satu hal yang harus diperhatikan sebelum mencapai kinerja ideal adalah bagaimana kerja pendidik menyikapi motivasi. Mencapai Kinerja yang ideal adalah bagaimana kerja pendidik menyikapi motivasi. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara jumlah ketidakseimbangan yang diterima individu dengan ekspektasi mereka terkait ketidakseimbangan yang seharusnya diperoleh. Terakhir, tenaga kerja kependidikan merupakan salah satu unsur yang penting dalam instansi pendidikan.

Hal ini karena faktanya kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kepuasan kerja yang sangat penting dalam institusi. Ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang paling menonjol adalah kinerja. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang paling menonjol adalah kinerja. Kepuasan

kerja ini dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dengan tolok ukur tingkat disiplin, moral kerja dan , dan pergantian pendidik.

Kemajuan teknologi yang berdampak pada perubahan tatanan sosial, budaya sosial, budaya, negara di belahan dunia berlomba-lomba dalam negara sistem kehidupan di Negaranya masing-masing tidak kecuali Indonesia Dengan pesatnya kemajuan pesatkemajuan pembangunan manusia, Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup melalui inovasi di bidang pendidikan. Dari pembangunan manusia, Indonesia berkomitmen untuk meningkatkan taraf hidup dengan melakukan inovasi di bidangnya pendidikan. Lembaga pendidikan dituntut untuk merancang dan mengimplementasikan pembelajaran yang inovatif, yang berdampak pada peningkatan sikap dan keterampilan,. Dengan harapan dapat meningkatkan kualitas hidup manusia dan berkontribusi terhadap perubahan masyarakat.

Pendidikan di Indonesia mendapatkan apresiasi yang besar dari negara, hal ini dibuktikan dalam pembukaan UUD 1945 alinea IV yang menyebutkan bahwa “kemudian dari pada itu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap Bangsa Untuk mengedepankan prinsip kesetaraan dalam masyarakat, prinsip masyarakat,sosial diusung itu penggunaan Undang-Undang Dasar. Indonesia adalah sebuah negara di Indonesia. Ini menciptakan dasar bagi pembentukan Negara Republik Indonesia yang berlandaskan kedaulatan rakyat dan nilai-nilai ketuhanan, serta memiliki fondasi yaitu, ketuhanan yang maha esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan, serta mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Deklarasi PBB tahun 1945 ayat 31 dan 2 menyatakan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Setiap warga negara di setiap negara berhak memperoleh pendidikan

2. Warga negara harus mengikuti pendidikan dasar, dan pemerintah harus meningkatkannya.

Menurut Ki Hajar Dewantara (Bapak Pendidikan Nasional Indonesia), pendidikan adalah tutunan dalam kehidupan tumbuh kembang anak-anak itu itu, agar Ki Hajar Dewantara sebagai manusia dan anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi- tingginya

Sumber Daya Manusia (SDM) semakin ditingkatkan kualitasnya dari berbagai produk dan layanan. Agar suatu negara dapat mencapai keberhasilan dalam persaingan internasional, negara tersebut harus berinvestasi dalam bidang pendidikan. Pendidikan di Indonesia adalah sejak kolonial dan perjuangan kemerdekaan Indonesia dengan cara mengirimkan para pemuda pemudi belajar ke Negara maju luar negeri dengan tujuan selepas pemuda pemudi Indonesia menularkan ilmu pengetahuan yang didapat pada masyarakat di Indonesia. Sumber Daya Manusia (SDM) semakin ditingkatkan kualitasnya dan kuantitas pendidikan. kuantitas pendidikan Ketika populasi dunia berubah, pendidikan harus terus berkembang agar peserta didik dapat mengikuti perubahan dan evolusi sosial. Dengan kata lain, pendidikan harus dilanjutkan sepanjang hayat (*lifelong education*).

Menurut Robbins dan Judge (2013), Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan bagaimana seseorang mempunyai keyakinan, suatu tujuan yang ingin dicapai, dan Robbins dan Hakim untuk mencapai tujuan terset. Motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri agar tujuandapat tercapai. Menurut (Sunyoto, 2015) motivasi yang penting karena mendorong setiap individu pegawai untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Pendidik adalah salah satu sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap mutu

pendidikan.. Pendidik adalah sosok yang memiliki dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat ditentukan oleh pendidik itu sendiri, antara lain faktor seperti kualifikasi, profesionalisme, dan produktivitas. Produktivitas dan kinerja guru yang konsisten akan mampu memberikan manfaat bagi peserta didik.

Menurut Abdul Majid (2016), kinerja pendidik berkaitan dengan kompetensi pendidik, dan untuk memiliki kinerja yang baik pendidik harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa lingkungan kerja yang fleksibel, seorang pendidik akan kesulitan mendapatkan hasil yang ideal. Untuk menjadi pendidik harus memiliki investasi yang besar dan jangka waktu yang panjang. Mayoritas masyarakat belum menyadari betapa pentingnya pekerjaan seorang guru karena keberhasilan suatu sekolah bergantung pada jumlah siswanya.

Pendidik merupakan fasilitator atau informasi yang diperlukan peserta didik, ia berperan besar dalam membina peserta didik untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang tinggi. Pendidik adalah kunci dalam sistem pendidikan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik. Unsur-unsur lain seperti kurikulum, fasilitas dan lain sebagainya tidak akan membawa dampak yang berarti jika tidak diperkuat dengan kehadiran guru yang berkualitas. Sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan sub sistem formal yang diselenggarakan untuk menyiapkan tenaga kerja terampil terampil tingkat menengah.

Kinerja pendidik adalah dimana seorang pendidik mampu melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini terlihat dalam konteks standar kerja yang dilaksanakan selama ini dengan tujuan pendidikan (Barnawi, 2012:14). Untuk meningkatkan kinerja pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara Pembinaan , penataran, pelatihan, ataupun pemberian

kesempatan untuk belajar lagi lagi untuk meningkatkan kompetensi pendidik. Hal ini dilakukan untuk memastikan pendidik percaya diri dalam melaksanakan tugas dan memberikan kepada mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Karena keberhasilan akademis sangat dipengaruhi oleh kinerja pendidik untuk mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Berpikir positif dapat meningkatkan disiplin, fokus, kebahagiaan, dan tujuan jangka panjang untuk meningkatkan kualitas hidup pribadi. Namun, berpikir jangka panjang menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki pekerjaan yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi berasal dari akumulasi energi dalam diri individu, yang dipicu oleh berkembangnya suatu tujuan dan ditopang oleh rasa akan tujuan (sebagaimana dikemukakan Mc.Donald dalam Sardiman, 2011: 73). Motivasi berhasil mempengaruhi aspek-aspek psikologis yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Semuanya terjadi karena adanya tujuan, adanya kebutuhan dan adanya keinginan (Sadirman, 2011:74). Motivasi kerja akan mendorong pendidik untuk bekerja dengan lebih tekun, yang dicapai juga menjadi lebih unggul.

Dalam konteks pendidikan, Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor mempunyai implikasi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu. Praktik belajar mengajar yang baik akan berdampak positif terhadap perkembangan guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang dapat membantu Anda mencapai prestasi kerja yang optimal, antara lain kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tujuannya. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan pengajaran serta bimbingan yang efektif kepada peserta didik. Kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan persepsi seseorang terhadap dirinya sebagai pendidik dan Tenaga Kependidikan ketika melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif terhadap pekerjaannya.

Pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kompetensi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tujuannya. Pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan memberikan pengajaran serta bimbingan yang efektif kepada peserta didik. Kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan persepsi seseorang terhadap dirinya sebagai guru dan pendidik ketika melaksanakan tugas, sehingga berdampak positif terhadap pekerjaannya.

Pendidik dan tenaga pendidik yang memiliki pembelajaran efektif dan relevan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Mereka memiliki pengetahuan mendalam tentang mata pelajaran yang mereka ajarkan, serta kemampuan untuk terhubung dengan dunia bisnis. Kompetensi tingkat tinggi dapat berkontribusi pada pengembangan kurikulum, metode pengajaran yang efektif, dan penyampaian tepat waktu. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas belajar mengajar di SMK Negeri kota Bogor. Motivasi di tempat kerja dapat memberikan motivasi dan energi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Pendidik dan tenaga kependidikan yang bersemangat, proaktif, dan memiliki keterlibatan yang kuat dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas,

dan inovasi dalam proses pembelajaran, yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pendidikan dan pendidik..

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memberikan kebaikan dalam pekerjaannya. Meningkatnya motivasi siswa dan dosen di SMK Negeri kota Bogor akan meningkatkan kinerjanya. Guru dan administrator yang termotivasi akan lebih teliti, kreatif, dan inovatif dalam pendekatan mereka dalam mengajar. Mereka akan mencari cara-cara baru untuk membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan bagi siswa. Selain itu, motivasi yang kuat dapat menginspirasi masyarakat untuk terus berkembang, mengejar kemajuan di bidang pendidikan dan teknologi, serta meningkatkan kualitas pendidikan.

Kepuasan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas proses belajar mengajar SMK Negeri di kota Bogor. Kepuasan kerja meningkatkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan seseorang dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang ingin sukses dalam pekerjaannya menjadi lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkomitmen terhadap tugas yang ada. Mereka juga akan mempunyai kesempatan lebih besar untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri dan peningkatan mutu pendidikan. Demikian pula, kurangnya motivasi, keinginan untuk berinovasi, dan penurunan kualitas layanan dapat berdampak negatif pada pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, prestasi, kemajuan, dan komitmen waktu semuanya dapat membantu meningkatkan kualitas belajar mengajar SMK Negeri di kota Bogor. Meningkatnya tekanan kerja meningkatkan kinerja akademik dan hasil pembelajaran secara bertahap. Mereka akan lebih bersemangat dan

termotivasi dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan. Demikian pula, bekerja dengan jam kerja yang panjang dapat Kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja semuanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor. Membantu meningkatkan kualitas pembelajaran SMK Negeri di kota Bogor dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, membangun motivasi kerja yang tinggi, dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi.

Secara keseluruhan kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor. Pendidik dan tenaga kependidikan akan mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, memberikan pengajaran yang efektif, serta memberikan kontribusi pada peserta perkembangan didik dan prestasi sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pengelola sekolah untuk mengenali dan mendorong pengembangan keterampilan siswa, serta motivasi mereka untuk bekerja. Peneliti juga ingin menggunakan pendekatan kuantitatif, dan desain yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik. Ini adalah contoh pengajaran. Kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pembelajaran dan pengajaran yang efektif. Selain itu, kinerja dan tenaga kependidikan dilakukan oleh tingkat sebagai motivasi kerja dan kepuasan kerja.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah ada beberapa permasalahan yang ada, dan dapat diidentifikasi oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan keuletan dalam bidang pendidikan dapat menimbulkan kendala dalam hal peningkatan keterampilan atau pengetahuan yang di perlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara keseluruhan.
2. Motivasi yang kuat, jika pendidik dan tenaga kependidikan tidak termotivasi, maka tidak akan efektif dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang terbaharui dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, antara lain menurunnya motivasi atau prestasi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau kurang jelasnya maksud dan tujuan seseorang.
3. Kepuasan kerja meningkatkan tingkat kepuasan dan kebahagiaan seseorang dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang ingin sukses dalam pekerjaannya menjadi lebih termotivasi, berdedikasi, dan berkomitmen terhadap tugas yang ada
4. Kinerja pendidik dan tenaga Kependidikan adalah hasil dari kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang di bentuk oleh indikator-indikator seperti mutu pendidikan, partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan pekerjaan administrasi sekolah.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah yang telah dijelaskan di atas, Agar mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan ruang lingkup masalah sehingga akan didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, dan dapat dilakukan secara lebih mendalam, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahasan ini akan dibahas Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Pembahasan akan mencakup Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di Kota Bogor?
2. Apakah Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor ?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor ?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kinerja pendidik dan tenaga SMK Negeri di Kota Bogor.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis dan praktis Temuan penelitian yang memberikan data mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan dapat dijadikan acuan sekunder dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta kualitas Pendidikan SMK Negeri di kota Bogor akan meningkat dan diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan yang berguna untuk penelitian selanjutnya
2. Menambah pengetahuan dan memberikan informasi lebih lanjut mengenai kompetensi.. Dengan memanfaatkan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja, pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor
3. Meningkatkan rekrutmen dan seleksi, dengan memahami pengaruh dari kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja di satuan pendidikan dapat meningkatkan. motivasi dan keseimbangan kehidupan kerja dalam pengajaran dan pembelajaran dan dapat menetapkan kriteria yang lebih ketat untuk memilih kandidat berkualitas tinggi dengan motivasi tinggi untuk mejadi pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor.

1.7. Kebaruan Penelitian (*State of the Art*)

State of the Art adalah kumpulan jurnal yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini. *State of the Art* juga memberikan penjelasan mengenai perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Menurut Faitullah (2014) dan Marliza (2015) jurnal yang berjudul Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap dosen. Dengan variabel Kompetensi, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan kinerja dosen. Jurnal ini Memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan fokus kajian yaitu pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perbedaan Jurnal yang ditulis oleh Marliza ini objek penelitiannya dosen, sementara penulis melakukan penelitian pendidik dan tenaga pendidikan.

Sari et al. (2019) jurnal Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja guru SMA dengan variabel Kompetensi, motivasi kerja, insentif dan kinerja Guru Jurnal ini memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, Jurnal ini di tulis oleh Sari. Variabelnya tidak melibatkan insentif, objek penelitiannya guru SMA sementara penulis melakukan penelitian pendidik dan tenaga kependidikan.

Wahyu and Luterlean (2021) jurnal Pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK 14 Medan Kompetensi guru dengan variabel Disiplin kerja, Kinerja guru Jurnal ini memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu kompetensi dan kinerja. Jurnal ini memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu kompetensi dan kinerja Jurnal ini di tulis oleh wahyu dan Luterlean variabelnya tidak melibatkan disiplin kerja objek penelitiannya pendidik dan tenaga kependidikan.

Nur et al. (2020), Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan variabel Motivasi kerja. KompetensiKinerja pendidik dan tenaga kependidikan Jurnal ini relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan focus kajian yaitu motivasi kerja, kompetensi dan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Jurnal ini di tulis oleh Nur et al. Variabelnya tidak ada kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya kebaruan penelitian ini adalah kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di Kota Bogor.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam tesis ini, diawali dari teori utama (*grand theory*), yaitu teori Teori Harapan (*Ekspectansy Theory*), Teori Kebutuhan (*Need Theory*) Penelitian ini menggunakan pendekatan kajian perpustakaan bersifat lintas teori dan Teori Disposisi Kepuasan (*Dispositional Model of Job Satisfaction*) sebagai teori jarak menengah, penulis menggunakan beberapa teori untuk mengungkapkan konsepsi mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan pemaparan teoritis dari masing-masing variabel tersebut Hubungan antara tinjauan pustaka mengenai *grand theory*, *middle range theory*, dan teori terapan yang akan diterapkan dalam penelitian ini tentang pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor, dapat menggunakan kerangka teoritis yang mengintegrasikan aspek-aspek dari ketiga teori ini. Hal ini akan membantu dalam merumuskan hipotesis, merancang instrumen penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks spesifik yang diteliti. dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Menurut Abdullah (2014: 168), kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu atau siswa dalam belajar dan mengajar, serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau melaksanakan tugas, dan memajukan misi lembaga. menurut Sedarmayanti (2017: 22), kompetensi adalah karakter dari pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan berkinerja terbaik.

Kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan adalah dalam hal memadukan pengetahuan, keterampilan, dan sifat pribadi ke dalam hasil pekerjaan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi ke dalam hasil pekerjaan: "Kompetensi Merujuk pada kemampuan individu dalam menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan aspek kepribadian dalam output pekerjaan" (Suhariadi, 2013: 39). Wawasan yang diberikan oleh Busro (2018: 26) antara lain adalah kemampuan individu dalam melaksanakan suatu tugas dengan memperbaiki seluruh aspek kehidupan individu tersebut, seperti lingkungan kerja, keterampilan, dan hal lain yang berada dalam kendal (2018: 26) mencakup kemampuan individu individu dalam melaksanakan suatu tugas individu individu dalam melaksanakan suatu tugas individu dalam melaksanakan suatu tugas individu dalam melaksanakan suatu tugas individu tersebut, seperti lingkungan kerjanya, keterampilannya, seperti lingkungan kerja, keterampilan.

Pada kemampuan melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas, yang dibuktikan dengan pengetahuan dan pengalaman, serta didukung oleh keterampilan kerja yang relevan dengan tugas yang dihadapi. dan pengetahuan, sehingga menurunkan tingkat profesionalisme di bidang terkait, khususnya di bidang tersebut.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, konsep sertifikasi kerja berbasis kompetensi diartikan sebagai suatu proses terstruktur dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi. Proses dilakukan dengan tujuan yang jelas, menggunakan penilaian kompetensi yang berfokus pada kompetensi terkait pekerjaan.

Menurut Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Tahun 2003, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas secara profesional, efisien, dan efektif Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003, kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melaksanakan tugas secara profesional, efisien, dan efektif

Menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003:106), kompetensi adalah gabungan antara kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge), dan sikap (attitude) yang dapat dinilai dan ditingkatkan agar keberhasilan suatu organisasi dan prestasi kerja meningkat, serta kontribusi pribadi dari guru Wyatt dalam Ruky (2003:106) , kompetensi gabungan antara kemampuan (skill), pengetahuan (knowledge), dan sikap (attitude) yang dapat dinilai dan ditingkatkan guna keberhasilan suatu organisasi prestasi kerja untuk ditingkatkan, serta kontribusi dari guru dan Tenaga Kependidikan.

Kompetensi telah dijelaskan sejalan dengan UU nomor 14 tahun 2005, pasal 1 ayat 10, dengan penjelasan yang sesuai dengan penjelasan yang sesuai dalam Bagian 1. bahwa kompetensi itu tidak hanya dari komponen tiga yaitu pengetahuan,keterampilan, dan sikap dari pengertian yang sudah dijelaskan diatas. Tiga komponen ini merupakan faktor pendukung bagi individu untuk memenuhi kriteria sebagai seseorang yang kompeten.

2.2.2. Manfaat Kompetensi

Kompetensi memiliki manfaat yang selalu berhubungan dengan sumber daya manusia. Enny (2019: 31) menguraikan beberapa manfaatnya dalam mempertimbangkan aspek ini, yaitu:

1. Standar dan tujuan tempat kerja tujuan kompetensi Model ini akan mampu memenuhi kebutuhan lembaga dalam pekerjaannya sehari-hari, seperti keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik, serta perilaku seorang guru dan siswa. akan mampu memenuhi kebutuhan lembaga dalam pekerjaannya sehari-hari , seperti keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik, serta perilaku seorang guru dan siswa.
2. Pemilihan pendidik dan tenaga kependidikan Proses pemilihan calon (seleksi) akan menguntungkan institusi karena memungkinkan mereka memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan mereka dari biaya selama proses rekrutmen. Pemilihan calon (seleksi) akan menguntungkan institusi karena memungkinkan mereka memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan mereka menghemat biaya selama proses rekrutmen.
3. Meningkatkan produktivitas produktivitas dari kerja kerja manusia. Tuntutan suatu institusi dalam menghadapi persaingan memerlukan kependidikan dan pendidik yang dapat dikembangkan untuk menutupi kekeliruan dalam keterampilannya.
4. Proses pengembangan sistem penyeimbang yang berguna sebagai alat untuk memperbaiki sistem penghargaan dan imbalan atau pelaporan suatu institusi agar jelas dan konsisten .

5. Sebagai kemampuan untuk fokus secara sempit pada hal yang paling penting guna memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berubah.
6. Selain keterampilan, Anda akan dapat berkomunikasi lebih efektif dan fokus pada hal-hal penting dalam pekerjaan Anda.

Dijelaskan oleh Busro (2018: 28), yang seperti sebelumnya dikatakan mencakup enam poin manfaat: mencakup enam poin manfaat:

1. Standar kerja standardan tujuan organisasidan tujuan organisasi
2. Proses seleksi proses
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Memaksimalkan produktivitas
5. Strategi meningkatkan pendapatan
6. Meningkatkan kinerja, infrastruktur, dan budaya kerja

2.2.3. Kompetensi Pendidik

Tenaga Pendidik adalah pendidik profesional yang terdiri dari jalur pendidikan formal, dasar, dan menengah. Pendidik merupakan bagian dari tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, atau gelar lain yang sesuai dengan bidang keahliannya, dan berperan dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

Profesionalisme merupakan suatu hal yang harus diperjuangkan oleh setiap guru. Profesionalisme meningkatkan berbagai kompetensi, termasuk kompetensi

pedagogik, interpersonal, profesional, dan sosial. Tugas pendidik yang ditugaskan oleh masyarakat mengalihkan warisan budaya secara luas. mengajarkan keterampilan hidup sehari-hari serta kemampuan komunikasi. Selain itu, guru harus meluangkan waktu untuk menjelaskan, mendefinisikan, memvalidasi, dan mengkategorikan pekerjaan mereka. Tugasnya tidak terbatas pada mengalihkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap saja, melainkan melibatkan persiapan menuju generasi yang unggul di masa depan. Oleh karena itu, pendidik harus mempunyai kemampuan dalam mendidik siswa agar mampu menghadapi kenyataan hidup sehari-hari sekaligus memberikan keteladanan yang positif.

Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik harus membuat rencana kerja sendiri atau melakukan otokritik. Selain kritik, kemiskinan, dan berbagai permasalahan lainnya, masyarakat umum juga harus mewaspadainya. Sebagai seorang pendidik, harus melanjutkan upaya untuk meningkatkan profesionalisme sendiri, dan masyarakat mempunyai peran penting dalam membantu dalam proses ini. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan profesionalisme pendidik adalah dengan menggunakan inovasi atau pemikiran kreatif dalam menggunakan teknologi pendidikan, sehingga mengurangi kebutuhan akan teknologi komunikasi dan informasi baru. Pendidik mempunyai kesempatan untuk menggunakan media dan ide-ide baru dalam teknologi pendidikan seperti alat presentasi dan komputer (*hard technology*), serta mempercepat kemajuan teknologi pendidikan (*soft technology*).

Pendidik profesionalisme dibentuk melalui pengembangan kompetensi-kompetensi yang diperlukan secara praktis dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kompetensi-kompetensi utama dalam peran pendidik menyampaikan nilai-nilai dan bimbingan, serta kemampuan dalam menjalin hubungan dan memberikan layanan

kepada masyarakat. pendidik profesionalisme melibatkan peningkatan kompetensi, peningkatan kinerja, dan kesejahteraan. Sebagai seorang profesional, seorang guru berharap untuk terus meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan kreativitasnya.

Secara khusus, aktivitas sehari-hari seorang pendidik di kelas, seperti menilai sikap siswa terhadap tugas, menyelesaikan konflik, menyelesaikan tugas, dan sebagainya, harus didorong oleh tujuan dan keinginan untuk membantu orang lain. Tugas-tugasnya meliputi berdiskusi mengenai pembelajaran permasalahan pendidik, berkomunikasi tentang prestasi belajar siswa kepada orang tua, dan berpartisipasi dalam diskusi berbagai isu pendidikan dan pembelajaran dengan kolega.

Namun seorang pendidik yang lebih spesifik harus mampu mengatur waktu belajar pada setiap pembelajaran secara efisien dan efektif. Untuk dapat mengembangkan pendidikan yang efektif dan efisien, pendidik harus terus menerus menilai dan meningkatkan kinerja siswanya. Keahlian mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang harus dimiliki, dianalisis, dikembangkan, dan dijalankan oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya.

Kompetensi pendidik merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang harus dikembangkan oleh guru agar dapat diimplementasikan dalam proses pembelajaran. Ada tiga jenis keterampilan pendidik yaitu keterampilan pedagogis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan profesional. Dalam menjalankan pekerjaannya, seorang Pendidik akan mengembangkan beberapa keterampilan, antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan pedagogis

Peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan berdialog terkait dengan kompetensi pedagogik. Dalam pengertian ini, kompetensi ini memberikan kemampuan untuk memahami siswa, merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai kemajuan siswa, dan membantu perkembangan siswa guna memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Keterampilan ini meningkatkan pemahaman guru terhadap siswa, serta perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan, serta pengembangan siswa guna memaksimalkan potensi yang dimilikinya. Berikut beberapa contoh keterampilan pedagogi:

1. Kemampuan pendidik dalam memahami peserta didik secara mendalam, yakni memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif dan prinsip-prinsip kepribadian serta identifikasi bekal sebelum mengajar peserta didik.
2. Memfasilitasi pembelajaran melalui pemahaman dasar-dasar pendidikan guna mencapai tujuan pembelajaran. Dalam konteks ini, guru harus memahami dasar-dasar pendidikan, serta teori pendidikan, dan menyusun strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik siswa, keterampilan yang harus dikembangkan, dan materi pelajaran. Menyelenggarakan pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran secara kondusif.
3. Melibatkan dan melaksanakan evaluasi pendidikan, seperti mempercepat dan memperluas evaluasi proses dan hasil pembelajaran melalui berbagai metode.
4. Analisis terhadap proses dan hasil pembelajaran juga diperlukan untuk menentukan ambang batas pembelajaran dan memanfaatkan hasil pembelajaran dalam rangka penyempurnaan program pembelajaran.

2. Keterampilan Kepribadian

Kemampuan pribadi yang mencerminkan kepribadian yang kuat, stabil, dewasa, bijaksana, berwibawa, memberi contoh yang baik dengan standar moral yang tinggi. Berikut subkompetensi dalam kompetensi kepribadian:

1. Memiliki nilai-nilai yang sehat dan mantap, seperti berpegang pada norma agama dan sosial, merasa kompeten sebagai pendidik, dan konsisten menantang norma.
2. Memulai prosedur yang sulit, seperti menetapkan posisi permanen sebagai profesor dan memperoleh etos seorang pendidik.
3. Meningkatkan kepribadian cerdas dengan berfokus pada kebutuhan , sekolah, dan masyarakat umum sambil terus menjunjung pola pikir dan perilaku yang terbuka.
4. Emproyeksikan kepribadian yang berwibawa, ditandai dengan perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa.
5. Menampilkan akhlak mulia dan teladan, berpegang pada norma-norma agama, dan menampilkan perilaku yang harus diteladani oleh siswa.

3. Kompetensi profesional

Standar profesional dalam bidang ini didasarkan pada kemampuan seorang pendidik dalam menjelaskan dan menjelaskan materi pelajaran secara menyeluruh. Keterampilan profesional mempengaruhi kurikulum pembelajaran yang diajarkan di sekolah. Namun lebih dari itu karena guru juga harus meningkatkan pemahaman siswa terhadap materi serta struktur dan metodologinya. Berikut ini adalah subkompetensi profesional:

1. Kecakapan menguasai aspek-aspek keilmuan yang berkaitan dengan bidang studi yang meliputi pemahaman bahan ajar kurikulum.
2. Keberhasilan dalam memperbaiki struktur dan metodologi pembelajaran dengan meningkatkan teknik penelitian dan metode analisis kritis pembelajaran.
3. Kompetensi Sosial

Keterampilan sosial berfokus pada kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa, sesama guru, staf sekolah, dan siswa lain serta anggota masyarakat. Kompetensi Sosial terkait dengan pendidik sebagai anggota masyarakat berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sejawat, tenaga kependidikan, orang tua/wali, dan masyarakat setempat. Karena lamanya proses pendidikan, pentingnya keterampilan sosial tidak dapat disepelekan. Kompetensi sosial memerlukan kecenderungan untuk membangun dan memelihara hubungan dekat yang memenuhi kebutuhan komunal (kebutuhan sosial atau interpersonal seperti kasih sayang atau cinta, keintiman, dukungan persahabatan, pengasuhan, kenikmatan, dan seksualitas) dan kebutuhan agen (kebutuhan individu seperti prestasi, kekuasaan, pengakuan atau status, penerimaan, otonomi, identitas, dan harga diri). Berikut adalah contoh komunikasi antar pribadi:

1. Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswanya.
2. Kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa dan guru.

3. Kemampuan Guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan siswa dan masyarakat sekitar.

Salah satu keterampilan yang penting bagi seorang pendidik adalah kompetensi profesional, yang berkaitan langsung dengan pekerjaan guru (Giantoro, H.M., Haryadi, H., & Purnomo, 2019; Supriyono, 2017). Menjadi seorang guru memerlukan keterampilan profesional karena menghasilkan proses pembelajaran yang efektif. Guru dapat mencapai kinerja optimal dengan cara ini. Selain itu, guru sering kali merasa tidak bahagia dalam bekerja karena motivasi kerjanya rendah sehingga kinerjanya tidak optimal (Kartini, D., & Kristiawan, 2019).

Seorang pendidik yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki energi lebih besar dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien (Patarai et al., 2018; Pratiwi et al., 2021). Oleh karena itu, pekerjaan seorang pendidik sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya sendiri, yang bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam proses pembelajaran.

Pendidik juga memiliki kompetensi profesional, senantiasa meningkatkan dan membawa kualifikasi dan kompetensi akademiknya sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Dalam konteks pembelajaran interaktif, sangat penting untuk memperkuat ikatan antara guru dan siswa, serta antara siswa itu sendiri.

Proses pembelajaran yang memotivasi harus mendorong siswa untuk belajar dan menginspirasi mereka untuk memunculkan ide-ide baru, mengembangkan usaha, dan meningkatkan kreativitas mereka. Proses pembelajaran harus melibatkan siswa dalam pemecahan masalah, membangun kepercayaan diri, dan memperluas kesempatan untuk membantu mereka memahami dirinya sendiri. Partisipasi aktivitas harus dipupuk

melalui pengajaran motivasi, mendorong siswa untuk terlibat secara aktif dalam berbagai peristiwa pembelajaran.

Pembelajaran aktif mengajarkan bahwa selama proses pembelajaran, guru harus menciptakan lingkungan yang mendorong siswa untuk bertanya dan berbagi ide. Pembelajaran harus menjadi proses aktif bagi siswa untuk mengkonstruksi pengetahuan, bukan proses pasif yang hanya memberikan informasi. Melalui pembelajaran aktif, misalnya berdiskusi, siswa memperoleh pemahaman yang lebih baik terhadap konsep atau materi yang dipelajari. Pendidikan kompetensi dapat diartikan sebagai penguasaan keterampilan, nilai, dan sikap yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak ketika menjalankan peran seorang pendidik.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah seperangkat keterampilan yang mencakup seluruh aspek kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan seseorang, yang kesemuanya berkaitan dengan suatu profesi tertentu dan dapat diperbarui dan ditingkatkan. melalui pengujian atau pengujian. Bekerja untuk tujuan menjalankan profesi tertentu.

Berdasarkan informasi tersebut, Standar Kompetensi pendidik dapat didefinisikan sebagai ukuran apa pun yang diinginkan atau diwajibkan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa standar kompetensi seorang pendidik adalah suatu ukuran yang ditentukan atau diperlukan berupa penguasaan ilmu pengetahuan dan perilaku bagi seorang pendidik, syarat jabatan fungsional yang sesuai dengan lingkup tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru. Pembelajaran bisa terjadi dimana saja, namun guru tidak bisa dipengaruhi oleh siapapun atau apapun. Untuk membangun sistem pendidikan yang berkualitas, perlu dilakukan lebih dari sekedar membangun gedung atau fasilitas sekolah.

Peningkatan kualitas proses pembelajaran dan menumbuhkan lingkungan belajar yang positif juga perlu dilakukan. Hal ini hanya dapat dilakukan oleh pendidik yang berkualitas

2.2.4. Tugas dan Fungsi Pendidik

Bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam melaksanakan KBM, meliputi :

1. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, meliputi :
 - a) Pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran/pembimbingan/program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan
 - b) Pengkajian program tahunan dan semester
 - c) Pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran/pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan bimbingan
2. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, meliputi pelaksanaan dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)/Rencana Pelaksanaan Layanan (RPL)/Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB)
3. Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, meliputi proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan ketrampilan
4. Membimbing dan melatih peserta didik, dapat dilakukan melalui kegiatan kokurikuler dan/atau kegiatan ekstrakurikuler

5. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru, antara lain:

- a) Wakil kepala satuan pendidikan
- b) Ketua program keahlian satuan pendidikan
- c) Kepala perpustakaan satuan pendidikan
- d) kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi/teaching factory satuan pendidikan
- e) pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu.

2.2.5. Indikator Kompetensi pendidik

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, peningkatan kompetensi dan siswa mulai indikator kompetensi tenaga pendidik pada indikatornya dimulai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yang mengatur tentang standar kompetensi pendidik di SMA/SMK Kompetensi tenaga pendidik dimulai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yang mengatur tentang standar kompetensi tenaga pendidik di SMA / SMK. dan dijelaskan juga kompetensi yang standar bagi tenaga pendidik itu, yaitu (1) komponen kompetensi pedagogik; (2) komponen kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) komponen kompetensi profesional, dari empat komponen tersebut yaitu:

Tabel 2.1. Indikator Kompetensi Pendidik

No	Indikator kompetensi
1	Kompetensi pedagogik
2	Kompetensi Profesional
3	Kompetensi kepribadian
4	Kompetensi Sosial

Sumber: dari Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional

2.2.6. Kompetensi Tenaga Kependidikan

Kompetensi administrasi atau tenaga kependidikan yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 24 Tahun 2008. Tanggung jawab pokok tenaga kependidikan diuraikan dalam Bab XI Pasal 39 Ayat 1 UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, yang mengatur bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan fungsi administrasi, manajerial, pelatihan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di lingkungan lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan tambahan adalah orang-orang yang ikut serta dalam penyelenggaraan pendidikan di lingkungan satuan atau lembaga pendidikan, sekali tidak terlibat langsung dalam pengajaran. Berikut adalah tenaga kependidikan yaitu:

1. Wakil Kepala Sekolah
2. Pustakawan
3. Asisten Laboratorium
4. Staf membidangi administrasi.

5. Pelatih Ekstrakurikuler
6. Petugas Keamanan

2.2.7. Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan

1. Wakil Kepala Sekolah

Tugas Pokok dan Fungsi Wakil Kepala Sekolah

1. Urusan Kurikulum, membantu Kepala Sekolah dalam hal :

- a) Menyusun program pengajaran
- b) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan
- c) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- d) Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir
- e) Menetapkan kriteria kenaikan kelas dan kelulusan
- f) Mengkoordinasikan, menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar
- g) Mengatur pelaksanaan program remedial dan pengayaan
- h) Melakukan pengarsipan dokumen kurikulum
- i) Penyusunan laporan secara berkala

2. Urusan Kepeserta didikan, membantu Kepala Sekolah dalam hal :

- a) Menyusun program pembinaan kepeserta didikan

- b) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kepeserta didikan
 - c) Menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah serta pemilihan pengurus OSIS
 - d) Membina pengurus OSIS dalam berorganisasi
 - e) Menyusun jadwal dan pembinaan secara berkala dan insidental
 - f) Melaksanakan pemilihan calon peserta didik berprestasi dan penerima beasiswa peserta didik
 - g) Mengadakan pemilihan peserta didik untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
 - h) Menyusun laporan kepeserta didikan secara berkala
3. Urusan Sarana Prasarana, membantu Kepala Sekolah dalam hal :
- a) Menyusun program pengadaan sarana dan prasarana
 - b) Mengkoordinasikan penggunaan sarana dan prasarana
 - c) Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
 - d) Mengelola perawatan dan perbaikan sarana prasarana
 - e) Bertanggung jawab terhadap kelengkapan data sekolah secara keseluruhan
 - f) Melaksanakan pembukuan sarana prasarana secara rutin
 - g) Menyusun laporan secara berkala

4. Urusan Humas, membantu Kepala Sekolah dalam hal :

- a) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan dewan sekolah
- b) Membina hubungan antara sekolah dengan orang tua/wali peserta didik
- c) Membina pengembangan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya
- d) Membuat dan menyusun program semua kebutuhan sekolah
- e) Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah
- f) Menciptakan hubungan yang kondusif diantara warga sekolah
- g) Menyusun program kegiatan bakti sosial, karya wisata, dan pameran hasil pendidikan
- h) Mewakili Kepala Sekolah apabila berhalangan untuk menghadiri rapat masalah-masalah yang bersifat umum
- i) Menyusun laporan secara berkala

4. Pustakawan

Tugas dan fungsi Pustakawan Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam hal :

- 1. Perencanaan pengadaan buku/bahan pustaka/media elektronika
- 2. Pelayanan perpustakaan

3. Perencanaan pengembangan perpustakaan
 4. Pemeliharaan dan perbaikan buku/bahan pustaka/media elektronika
 5. Inventarisasi dan pengadministrasian
 6. Penyimpanan buku/bahan pustaka, dan media elektronika
 7. Menyusun tata tertib perpustakaan
 8. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala
5. Asisten Laboratorium

Tugas dan Fungsi Laboratorium Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam hal :

1. Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
 2. Menyusun jadwal dan tata tertib penggunaan laboratorium
 3. Mengatur penyimpanan, pemeliharaan, dan perbaikan alat-alat laboratorium
 4. Membuat dan menyusun daftar alat-alat laboratorium
 5. Inventarisasi dan pengadministrasian alat-alat laboratorium
 6. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala
6. Staf membidangi administrasi.

Tugas dan Fungsi Tata Usaha Membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah dalam hal :

1. Penyusunan program tata usaha
2. Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar
3. Pengurusan dan pelaksanaan administrasi sekolah
4. Penyusunan administrasi sekolah meliputi kurikulum, kesiswaan, dan ketenagaan
5. Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan
6. Penyusunan tugas staf tata usaha dan tenaga teknis lainnya
7. Penyusunan laporan secara berkala

Tanggung Jawab dan Wewenang :

- a) Tanggung jawab kepala sekolah menugaskan dan mengawasi Tenaga Administrasi Sekolah membuat perencanaan dan pelaksanaan program kegiatan administrasi sekolah
- b) Tanggung jawab wakil kepala sekolah atau Kepala Urusan TU untuk membina para tenaga administrasi sekolah.
- c) Tanggung jawab Tenaga Administrasi Sekolah untuk melakukan dan melaksanakan dan memberikan laporan kegiatan administrasi di sekolah.

7. Pelatih Ekstrakurikuler

Tugas dan Fungsi Membantu Kepala Sekolah dalam hal :

1. Menyusun program pembinaan ekstrakurikuler tertentu

2. melaksanakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler tertentu
 3. melatih langsung peserta didik
 4. mengevaluasi program ekstrakurikuler
 5. melaksanakan tugas lainnya yang berkaitan dengan pembinaan ekstrakurikuler
 6. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler tertentu
8. Petugas Keamanan
- Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab menjadi seorang Security Sekolah adalah sebagai berikut:
1. Mengemban tugas melaksanakan tugas pengamanan sekolah di wilayah lingkungan sekolah tanpa terkecuali
 2. Memonitoring lingkungan sekolah sebanyak 3 kali
 3. Mengawasi dan menjaga keamanan lahan parkir sekolah
 4. Memelihara dan menjaga barang – barang sekolah sebagai inventaris
 5. Bekerjasama dengan dinas terkait jika ada suatu masalah keamanan yang tidak dapat dilakukan penyelesaiannya secara internal
 6. Bekerjasama dengan dinas terkait untuk menyelesaikan suatu masalah atau kasus yang sudah terjadi dimana kasus tersebut fatal dan melanggar hukum
 7. Mengatasi hal-hal yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban wilayah sekolah, seperti pertengkaran antar siswa, tawuran dan sebagainya
 8. Mengamankan pelaksanaan berbagai kegiatan sekolah
 9. Menjaga ketenangan dan keamanan kompleks sekolah siang atau pun malam

10. Merawat peralatan keamanan
11. Menjaga kebersihan pos jaga
12. Mengisi buku catatan kejadian atau buku catatan peristiwa
13. Melaporkan kejadian secepat mungkin setelah kejadian terjadi tanpa ada yang ditutup - tutupi
14. Mengawasi keluar masuknya barang, inventaris, kendaraan dan orang di lingkungan sekolah.

2.2.8. Indikator Tenaga Kependidikan

Kompetensi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud dalam Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 24 Tahun 2000 berfokus pada bidang-bidang berikut:

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian memerlukan kepribadian yang teguh, berbudi luhur, arif, dan berwibawa yang menjadi teladan bagi didik. Hal ini meningkatkan keteguhan. Stabilitas, efisiensi, produktivitas, evaluasi diri, dan peningkatan diri adalah proses yang berkelanjutan. Kajian ini berfokus pada standar nasional pendidikan.

2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan individu untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif sehingga memungkinkan mereka mempertahankan status sosialnya dalam berbagai situasi. Hal ini memungkinkan berkembangnya hubungan positif dengan orang-orang yang hidup sesuai dengan hukum negara. Individu dengan

keterampilan sosial dapat merespons dengan cepat tantangan pribadi untuk memperbaiki situasi mereka.

3. Kompetensi Teknis

Kompetensi teknis meliputi pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang bersumber dari pelaksanaan tugas dan persyaratan jabatan yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan. Kompetensi Teknis merujuk pada keahlian di bidang inti organisasi dalam birokrasi Indonesia. Demikian pula dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pelatihan Pegawai Negeri Sipil, kompetensi teknis didefinisikan. kecakapan pegawai negeri dalam bidang teknis yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatannya.

2. Keterampilan Manajerial

Kompetensi manajerial memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola suatu organisasi. Hal ini penting bagi CPNS, ASN, PNS, PPPK, dan pegawai lainnya. Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 adalah Standar Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Keterampilan manajemen diperlukan untuk merencanakan dan mengelola unit.

Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pendidikan, khususnya dalam pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang dikehendaki. Oleh karena itu, sekolah menengah pertama membutuhkan guru dan pengelola yang profesional untuk meningkatkan prestasi siswanya. Menurut UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 Ayat 6: “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, pembimbing, fasilitator pembelajaran, pelatih, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain” Pendidik berkontribusi kemajuan sekolah dengan

mendidik, mengajar, membimbing, dan mendidik peserta, baik di tingkat dasar atau menengah. Oleh karena itu, diperlukan komitmen khusus terhadap pendidikan, yang difasilitasi oleh program peningkatan kompetensi guru di sekolah menengah dan dinas pendidikan.“

Kualitas dan tingkat pencapaian peserta didik ditentukan terutama oleh kompetensi guru, kepekaan, dan motivasi guru,” tulis Chauhan dan Sharma (2015, hlm. 80). Kompetensi guru meliputi keterampilan pedagogi, interpersonal, dan profesional. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki semua keterampilan tersebut di atas untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia (SDM) yang sangat berharga dan berkontribusi dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. (Heryati & Muhsin, 2014, p. 57) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pengakuan dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja utama yang memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.” Hal ini menjamin fungsi dan kegiatan organisasi efektif dan efisien untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat umum.

Selain itu, Mondy, Noe, dan Premeaux (1999, p.4) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi”. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pengembangan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi

No	Indikator kompetensi
1	Kompetensi Kepribadian
2	Kompetensi Profesional
3	Kompetensi Sosial

2.2.8. Indikator Kompetensi Tenaga Kependidikan

Sumber: dari Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan

Nasional

2.3. Motivasi kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut McDonal (2016). Motivasi kerja berasal dari kata “motive” yang berarti dorongan atau dorongan aktif. Dorongan ini menjadi aktif pada saat-saat tersebut, khususnya ketika kebutuhan untuk memperasakan atau mendesak.

Motivasi adalah perubahan energi internal individu yang ditandai dengan dorongan dan reaksi efektif dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Santrock (2016), motivasi adalah suatu proses pertumbuhan dan perkembangan pribadi, yang menunjukkan bahwa individu yang termotivasi bersifat energik, fokus, dan gigih.

Menurut Robbins dan Judge (2017:128), motivasi menggambarkan proses belajar, tujuan yang ditetapkan individu untuk dirinya sendiri, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016:126), hakikat motivasi adalah keadaan emosi yang mendorong individu untuk keadaan emosi yang mendorong individu untuk keadaan emosi yang mendorong

Menurut Sitti (2020:133), istilah “motivasi” berasal dari kata “movere” yang berarti “hari dorongan”. Oleh karena itu, dapat dipahami sebagai suatu dorongan atau energi yang mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang. Dimungkinkan juga untuk memahaminya sebagai tema yang, sebagai pengontrol, mendorong seseorang

untuk mengejar suatu tujuan. Motivasi, sebaliknya, diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul dalam kehidupan seseorang, baik sedih maupun tidak, untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi berfungsi sebagai dorongan bagi individu, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal yang dapat meningkatkan efisiensi kerja atau kualitas kerja. Anoraga (2006) menjelaskan bahwa motivasi diartikan sebagai suatu kebutuhan yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan tertentu.

Motivasi kerja adalah hal yang membuat semangat atau dorongan kerja. Akibatnya, kekuatan dan kelemahan motivasi kerja seorang karyawan menentukan kekuatan dan kelemahan motivasi kerja seorang karyawan memainkan peran penting dalam menentukan besarnya prestasi mereka. Menurut Indah dalam Lian (2021), motivasi adalah keinginan atau keinginan yang kuat untuk melakukan sesuatu yang bersumber dari hati dan disahkan melalui prestasi akademik.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk memulai atau terlibat dalam suatu kegiatan atau perilaku, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Individu memerlukan apa yang disebut dengan motivasi kerja di tempat kerja. Peningkatan motivasi kerja dapat menyebabkan peningkatan kebahagiaan dan kompetensi di tempat kerja. Pengalaman kerja memberikan kemampuan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab lain dengan lebih efektif.

Menurut Sumadi (2001), motivasi berasal dari dua sumber. Pertama, motivasi bawaan yang ada pada setiap individu sejak lahir tidak memerlukan pendidikan formal. Kedua, motivasi belajar, yang timbul dari faktor eksternal dan dimediasi oleh

kemampuan individu, seperti dorongan, untuk mempelajari suatu mata pelajaran tertentu.

Motivasi adalah proses yang mendorong individu atau kelompok kerja dari luar, mendesak mereka untuk melakukan tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini juga dapat dipahami sebagai penyedia sumber daya pendidikan yang mendorong individu untuk bekerja sama, berkolaborasi secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh tujuan mereka guna mencapai kesuksesan.

Menurut Sutrisno (2014), motivasi dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Faktor internal, pertama dan terpenting. Faktor internal yang mungkin mempengaruhi motivasi pada individu antara lain keinginan untuk tetap di rumah, cita-cita memiliki harta benda, ambisi untuk sukses, keinginan untuk mencipta, keinginan untuk mencipta, dan keinginan untuk mengamati. Faktor eksternal, kedua. Faktor eksternal juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja individu. Faktor eksternal ini mempengaruhi kondisi kerja, kompensasi, manajemen yang efektif, keamanan kerja, status dan kepuasan kerja, serta kebijakan yang fleksibel.

Hafidzi dkk. (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan kekuatan pendorong yang menumbuhkan semangat kerja pada individu, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan memungkinkan mereka mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor kunci yang memberikan motivasi pada seseorang dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154), motivasi adalah keadaan pikiran yang menyebabkan seseorang melakukan atau tidak melakukan sesuatu, dan hal itu dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Motivasi inilah yang mendorong orang untuk bekerja keras dan efisien.

Wilson Bangun (2012, p.312) mengartikan motivasi sebagai hasrat membara dalam diri individu yang mendorongnya untuk sukses. Orang-orang bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi terdiri dari kekuatan pendorong yang mengarah pada suatu tujuan, dan itu berjalan dengan sia-sia. Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuannya, dan sifat manusia memainkan peran penting dalam proses ini. Untuk menyelaraskan individu dengan tujuan organisasi, pemahaman tentang Memotivasi orang yang bekerja di tempat kerja merupakan hal yang cukup penting. Motivasi ini mempengaruhi perilaku masyarakat.

Menurut Rivai (2015, p.607), motivasi bermula dari berbagai keterampilan dan perasaan yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Uhing (2019:363) menyebutnya sebagai suatu kondisi atau sumber energi yang membantu siswa mencapai tujuan jangka panjangnya.

Dengan memperluas pengertian motivasi, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang berkembang dalam pikiran seseorang yang sedang berjuang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi sebagai suatu proses psikologis dalam kehidupan seseorang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dimensi dan indikator motivasi kerja menjadi tolok ukur untuk menilai motivasi kerja.

2.3.2 Teori-teori Motivasi

Robbins dan Judge (2017:128) mendefinisikan tiga teori dasar motivasi:

1. Teori Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Ada tiga tingkat kebutuhan manusia yang tercantum di atas, dengan masing-masing tingkat berfungsi sebagai penghalang kemampuan individu untuk terlibat

dalam aktivitas. Ilustrasi di bawah ini menggambarkan hierarki beberapa kebutuhan setiap individu.

2.3.2 Gambar Teori Hirarki Maslow



Sumber : Enny (2019)

- a. Fisiologis adalah Kebutuhan Jasmani Manusia, meliputi kebutuhan makan dan minum, tempat berteduh (perumahan), istirahat (tidur), sandang, dan kebutuhan pokok lainnya.
- b. Keselamatan adalah kebutuhan manusia akan rasa aman, stabilitas dalam kehidupan sehari-hari, dan perlindungan dari ancaman (baik fisik atau emosional) untuk menjamin keamanan keberadaan sehari-hari.
- c. Sosial adalah Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki interaksi dan kasih sayang (hubungan emosional) serta hubungan (pertemanan).

- d. Belanja didefinisikan sebagai Manusia, seperti makhluk sosial, menginginkan pengakuan atas pencapaian seperti status pekerjaan, tindakan, aspirasi, dan cara unik untuk mencapai kesuksesan.
- e. Tindakan memperbarui informasi sendiri. Ini berfokus pada aspirasi untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi di akhir abad ke-20, yang memungkinkan individu mencapai tujuan mereka. untuk memaksimalkan potensinya dan memberikan kontribusi yang efektif terhadap pekerjaannya, sehingga mereka dapat tetap fokus pada misi organisasi.

2. Teori X dan Teori Y

Teori ini menggambarkan dua sifat manusia yang berlawanan yang dikenal sebagai X dan Y, yang dikembangkan oleh McGregor pada tahun 1960. Tipe pertama, dilambangkan dengan X (Teori X), berkaitan dengan mereka yang memiliki sikap negatif. Mereka memerlukan instruksi rinci untuk melakukan tugasnya; tanpa ini, mereka tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya. Tipe kedua yang dilambangkan dengan huruf Y (Teori Y) menunjukkan atribut positif. Orang-orang ini rela melakukan tanggung jawab mereka secara mandiri, membuat pengawasan ekstra tidak diperlukan.

3. Teori Dua Faktor

Teori Herzberg menghubungkan faktor intrinsik dengan prestasi kerja dan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor intrinsik mempengaruhi motivasi, sedangkan faktor ekstrinsik mempengaruhi motivasi.

4. Teori McClelland

Tiga kebutuhan mendasar yang mendorong terbentuknya motivasi individu: kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan berafiliasi (membangun hubungan).

2.3.3. Indikator Motivasi

Menurut Busro (2018:58), kriteria indikator motivator yang mungkin dapat digunakan adalah sebagai berikut:

2.3 Tabel Indikator Motivasi

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

Sumber: Busro (2018)

2.3.4. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hadfidzi dkk. (2019:53), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan pikiran yang mendorong individu untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan seluruh aspek kehidupannya guna mencapai tujuannya. Motivasi, sebaliknya, merupakan sifat positif yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja guru diilai melalui dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, berdasarkan sudut pandang para ahli yang berbeda. Motivasi internal membantu orang mempertahankan fokus saat menjalankan tugas, mencapai tujuan yang jelas, menikmati pekerjaannya, dan memajukan kariernya. Motivasi

eksternal meningkatkan keinginan untuk memenuhi kebutuhan, mendapatkan uang, dan bekerja dengan tujuan.

Untuk lebih spesifiknya, banyak teori motivasi yang dikembangkan oleh psikolog A.H.Maslow, sebagaimana dirangkum oleh Manullang (2015: 149), dengan menggunakan klasifikasi kebutuhan lima tingkat:

1. Kebutuhan Fisiologi

Ada dua aspek kebutuhan fisik manusia yang harus diperhatikan. Pertama terkait dengan proses homeostatis, yaitu suatu mekanisme dalam tubuh manusia yang mengatur jumlah zat-zat yang dibutuhkan untuk pertumbuhan. Hal ini berkaitan dengan nafsu makan dan kelaparan. Oleh karena itu, pemilik bisnis harus menyadari kebutuhan kritis karyawannya.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keselamatan mencakup perlindungan dari bahaya dan ancaman, seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran, kekerasan, epidemi, dll. Hal ini juga meningkatkan efektivitas perencanaan dan manajemen jangka panjang dalam bisnis.

3. Rasa Memiliki dan Cinta Kebutuhan

Kebutuhan ini berkisar pada disukai dan disukai orang lain, kebutuhan yang dicintai ini berkisar pada disukai dan disukai orang lain.

4. kebutuhan harga diri

Kategori kebutuhan ini meningkatkan keinginan manusia untuk memburu martabat dan mempunyai dua ciri yang berbeda. Pertama, ada perubahan dalam cara orang memandang diri mereka sendiri dan orang lain ketika berinteraksi dengan mereka.

Selain itu, masyarakat juga mencari cara untuk memperbaiki diri, seperti kebutuhan untuk meningkatkan reputasi, prestise, dominasi, dan kualitas lainnya.

3. Kebutuhan Aktualisasi

Meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia mengharuskan dikembangkannya intuisi akan kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan ketenaran. Hal ini diakibatkan oleh Kemampuan individu untuk membuka potensi dan mencapai tujuan melalui kinerja yang tidak konvensional. Pikiran mereka semakin terfokus pada pekerjaan, bahkan ketika mereka memenuhi kebutuhan fisik.

Selain teori motivasi Maslow, Heidjrachman (2011: 188-189) mengidentifikasi tiga motivator:

1. Teori Konten

Teori ini menekankan pentingnya memahami faktor-faktor dalam kehidupan diri sendiri yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan batin, dorongan, tekanan, atau motivasi untuk meringankan kebutuhan tersebut. Teori ini membahas tiga masalah utama:

- a. Kebutuhan berbeda secara signifikan antar individu. Banyak manajer ambisius menyadari bahwa tidak semua orang yang bekerja di garis depan bisnis dapat dimotivasi oleh nilai-nilai yang sama. Manajer mungkin merasa frustrasi karena ketidakmampuan mereka memotivasi diri sendiri di tempat kerja.
- b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan. Individu dengan kebutuhan keselamatan yang tinggi mungkin akan kesulitan menjaga lingkungan yang aman dan menghindari melakukan kesalahan yang signifikan karena takut gagal. Demikian

pula, seseorang dengan kebutuhan serupa mungkin secara aktif mencari tanggung jawab yang lebih besar, karena menyadari bahwa pekerjaan yang terus-menerus akan berdampak buruk pada kesejahteraan mereka.

- c. Individu tidak selalu konsisten dalam berpikir. Pada hari tertentu, seseorang mungkin menjadi gelisah ketika diberi tugas yang memberatkan. Di lain waktu, orang-orang yang serupa mungkin berperilaku serupa ketika melakukan tugas serupa.

2. Prosedur Teoritis

Dalam hal ini, kebutuhannya hanya pada satu elemen dalam proses memahami mengapa seseorang berada dalam bahaya. Pentingnya teori motivasi ini adalah teori ini berfokus pada apa yang akan dialami individu sebagai akibat dari tindakan mereka. Faktor lainnya adalah preferensi terhadap hasil yang diinginkan. Misalnya, jika seorang karyawan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, tujuan tersebut mungkin terancam; jika seseorang terlalu termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, tujuan tersebut dapat terancam; dan jika seseorang terlalu termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, tujuan tersebut mungkin terancam.

3. Teori Penguatan

Teori ini menjelaskan bagaimana perilaku masa lalu mempengaruhi tindakan masa depan dalam siklus belajar berbeda dengan menggunakan konsep motivasi atau proses motivasi. Individu menurut teori ini mengambil keputusan berdasarkan pengalaman masa lalu yang menyenangkan.

Hal ini bermula dari pernyataan Kartini Kartono yang menyatakan bahwa bekerja untuk memperbaiki kehidupan diri itu penting dengan cara menilai kebutuhan, keinginan, dan keinginan diri sendiri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas

hidup seseorang. Oleh karena itu, pekerjaan dapat memberikan promosi, keuntungan, komunikasi sosial, status sosial, prestise.

Dari keterangan dan penjelasan sebelumnya tentang pekerjaan, jelas bahwa pekerjaan merupakan suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan agar dapat memperoleh hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, konsep motivasi kerja mencakup segala situasi yang menyebabkan atau menyebabkan orang lain atau diri sendiri menderita demi memenuhi atau melampaui kebutuhannya sendiri atau untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Wahjusumidjo (2012), Abraham Maslow mendefinisikan hierarki kebutuhan berdasarkan prinsip-prinsip berikut:

1. Manusia adalah makhluk yang tidak mempunyai imajinasi.
2. Mulailah dengan satu kebutuhan yang mendesak, dan kebutuhan-kebutuhan berikutnya akan muncul.
3. Kebutuhan didefinisikan berdasarkan hierarki.
4. Setelah kebutuhan tertentu terpenuhi, ia memperoleh dominasi, dan tingkat kebutuhan yang lebih tinggi mulai muncul.

Hierarki kebutuhan Maslow, sebagaimana dijelaskan oleh Wahjusumidjo (2012), terdiri dari lima tingkatan:

1. Kebutuhan Fisiologi Tubuh kebutuhan dapat dilihat pada tiga bidang: pasir, pangan, dan papan. Kebutuhan untuk mengurangi tekanan psikologis dan biologis sangatlah penting.
2. Kebutuhan Keamanan:

Persyaratan ini berkaitan dengan keselamatan mental, fisik, dan harta benda, serta keselamatan kerja, pensiun, dan perencanaan jangka panjang.

3. Kebutuhan Sosial: Manifestasi Kebutuhan Sosial meliputi keinginan untuk diterima (rasa memiliki), keinginan untuk kemajuan dan pencapaian (perasaan berprestasi), dan keinginan untuk berkontribusi (rasa berpartisipasi)

Menurut McClelland, motivasi bekerja bisa datang dari dalam atau dari luar diri sendiri. Motivasi dapat diambil dari pendapat para ahli adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, agar impian dan kebutuhan seseorang dapat terwujud, maka diperlukan usaha kecil-kecilan.

Menurut Nawawi (2000), motivasi berasal dari bahasa latin yang berarti dorongan atau makan berlebihan. Motivasi (motivasi) dalam manajemen hanya ditujukan pada manusia yang ditujukan pada pendidik dan tenaga kependidikan pada umumnya. Motivasi mempersoalkan cara menahan daya dan potensi karyawan dalam hal ini bawahan, agar mau bekerja secara produktif agar berhasil mencapai rangsangan atau daya tarik yang sengaja diberikan pada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara, dan memperkuat harapan-harapan pegawai dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Dalam proses pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan diuji sesuai dengan dorongan yang dimilikinya dan apa penyebab permasalahannya. Sederhananya, setiap orang membutuhkan motivasi agar sukses dalam bekerja. Seseorang akan rajin dalam pekerjaannya.

Definisi ini serupa dengan Robbins (2016:198), yang mengedepankan motivasi melalui dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, dan yang mendorong kerja dan kerja keras untuk memenuhi kebutuhan individu. Selain itu, motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kekuatan pendorong di balik tindakan dan perilaku juga digunakan sebagai motivator

(Griffin, 2015:66). Dalam konteks Indonesia, Poerwadarminto (2016:76) menegaskan bahwa motivasi berasal dari suatu motif yaitu suatu tindakan atau perilaku yang biasa dilakukan oleh seorang individu.

Menurut Robbins dan Judge (2013), “motivasi adalah suatu proses yang menunjukkan intensitas, tekad, dan kemampuan individu untuk mencapai suatu tujuan.” Unsur kuncinya meliputi intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas terkait dengan beberapa aspek usaha seseorang; intensitas tinggi efektif. Hanya upaya salah arah. Akibatnya, motivasi memerlukan penggunaan suatu komponen.

Kartini Kartono (2012) menyatakan bahwa motif atau motivasi (motivus) adalah suatu “penyebab penyebab yang akan menimbulkan perilaku laku menuju pada satu sasaran tertentu.” Dasar alasan, dasar pikiran, dan dorongan akan berbuat. Masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tersebut merupakan gagasan pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia.

Berdasarkan Pendapat di atas bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan tenaga pendidik, motif, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (arah perilaku), tingkat usaha (Tingkat usaha), tingkat kegigihan (tingkat ketekunan), keinginan, kebutuhan, rasa aman. Lebih spesifiknya,

2.3.5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Juwono (2019), motivasi dapat digolongkan menjadi dua jenis, sebagaimana dikemukakan oleh Setiawan:

1. Motivasi Internal: Motivasi jenis ini bermula dari dalam diri sendiri. Inilah saat seseorang terpaksa bekerja karena keadaan pribadinya. Motivasi internal berfokus pada kebutuhan, tujuan, kerja tim, kepuasan kerja, status guru, dan semangat kerja.

2. Motivasi Eksternal: Motivasi eksternal berasal dari sumber luar. Motivator eksternal antara lain berupa pembayaran (gaji), harapan, dan insentif (bonus). Ada dua jenis motivasi kerja: motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

Motivasi Positif Pemimpin merangsang bawahan dalam motivasi positif dengan memberi penghargaan kepada mereka yang kinerjanya melebihi standar. Motivasi positif meningkatkan semangat seseorang karena pada umumnya masyarakat memberikan respon positif terhadap penguatan positif.

Motivasi negatif yang memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman karena tidak memenuhi standar. Sementara motivasi negatif mungkin meningkatkan moral karyawan karena takut akan hukuman, efek jangka panjangnya mungkin tidak menguntungkan. Sedermayandi (2017, p154) membagi motivasi menjadi tiga kategori:

1. Utama Pendorong Merupakan motivator yang dapat dipengaruhi oleh nilai moneter.
2. Pengemudi Semi Primer
3. Non-materi yaitu Pendorong Motivasi ini tidak dapat diukur dengan uang dan faktor-faktor yang mencakup seperti penempatan yang tepat, pelatihan sistematis, promosi objek, pekerjaan yang aman, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, kondisi kerja yang menyenangkan, penyediaan informasi perusahaan, fasilitas rekreasi , perawatan kesehatan, perumahan, dan masih banyak lagi. untuk mencapai sesuatu dari hati sendiri dan mencapainya melalui prestasi akademik”.

Motivasi mengacu pada suatu kondisi yang mendorong atau memicu seseorang untuk melakukan perbaikan atau melakukan aktivitas secara sadar (Bangun, 2012). Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan pendorong yang membuat seseorang bertindak dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Perwujudan ini diwujudkan dalam bentuk tindakan dalam kehidupan sehari-hari. Uno (2011:3) mendefinisikan motivasi sebagai “harga diri individu yang mendorong

mereka menyelesaikan tugas atau menerima tantangan.” Sardiman (2010:90) mengartikan motivasi sebagai “faktor motivasi yang mencapai tujuan karena tersedianya sumber daya dari luar untuk belajar”. Indah (2012:21) mengartikan motivasi sebagai “keinginan

Berdasarkan teori-teori *yang* telah dibahas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika seseorang mempunyai motivasi yang kuat, maka ia akan mengabdikan dirinya pada pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Demikian pula, motivasi yang rendah menghambat pengembangan inisiatif baru untuk mencapai tujuan sekolah.

2.3.6. Fungsi Motivasi Kerja

Fungsi motivasi kerja adalah mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan motivasinya untuk mencapai tujuan institusi. Ketika seseorang mempunyai motivasi yang kuat, maka ia akan mengabdikan dirinya pada pekerjaannya dengan usaha yang maksimal. Demikian pula, motivasi yang rendah menghambat pengembangan inisiatif baru untuk mencapai tujuan sekolah

2.3.7. Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan .
3. Mempertahankan kestabilan pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan
5. Mengefektifkan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pendidik dan tenaga kependidikan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3.8. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Ada tiga faktor dalam motivasi: tema atau dorongan, harapan, dan insentif. Motif adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya niat untuk menyumbangkan perbuatan/tingkah laku tersebut. Harapan dilihat dari aspek tuntutan non formal berupa kerjasama (belajar bekerja) antara atasan dengan rekan kerja dan kepercayaan atasan dalam bentuk yang berwenang. Sebaliknya, insentif adalah sejenis emosi.

1. Faktor Motivasi Internal:

- a. Peningkatan kepercayaan diri: Motivasi memerlukan kepercayaan diri terhadap potensi dan kemampuan diri sendiri.
- b. Bukti bahwa motivasi itu tidak penting.
- c. Tidak perlu bersembunyi.
- d. Mendapatkan umpan balik negatif dari orang lain.

2. Motivasi Eksternal Kendala :

- a. Batasan Sosial (latar belakang keluarga, sosial lingkungan, sebaya teman, dll.).
- b. Faktor non-sosial (suhu, pencahayaan, teknologi, dan lain-lain).

2.3.9. Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2012, p314) pendekatan motivasi antara lain:

1. Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, menejer menentukan cara paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi dengan sistem upah, semakin

banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi maka semakin besar yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.

2. Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan factor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak social membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan social serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan Sumber Daya Manusia. Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
4. Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Dalam teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatan dalam organisasi.

2.3.10. Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017, p162) prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut :

1. Perilaku berganjaran cenderung akan diulangi.
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan , yaitu
 - a. Standar untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada

- c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
- 3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki
- 4. Perilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman lebih bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda
- 5. Nilai motivasi dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan
- 6. Nilai motivasi dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017, p162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kehidupan mereka, antara lain:

- 1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat
- 2. Kembangkan sistem pengukuran *peformance* yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
- 3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki
- 4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, missal: lewat pelatih dan menumbuhkan rasa mampu
- 5. Perlakuan adil, objektif, dan jadilah teladan

2.3.11. Indikator motivasi kerja

Abin Syamsuddin Makmun menemukan bahwa motivasi individu dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator, antara lain:

- 1. Durasi tugas
- 2. Frekuensi tugas

3. Partisipasi dalam kegiatan
4. Pengetahuan, kesanggupan, dan kesanggupan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
5. Tugas diselesaikan untuk mencapai tujuan.
6. Ukur tujuan Anda dalam kaitannya dengan tugas yang sedang Anda kerjakan.
7. Tingkat kualifikasi atau produk dari kegiatan
8. Sikap arah terhadap kegiatan tujuan

Hamzah B. Uno, menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung Jawab dalam melakukan kerja , prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) Dimensi dorongan Internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. Dimensi dan indikator motivasi kerja guru sebagaimana disebutkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2.3.. Indikator Motivasi

Dimensi	Indikator
Motivasi Internal	1) Tanggung Jawab guru melaksanakan tugas 2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas. 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5) Memiliki perasaan senang dalam bekerja 6) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain 7) Diutamakan prestasi dari apayang dikerjakan

Motivasi Ekstenal	1) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan 3) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan
-------------------	---

2.4. Kepuasan kerja

2.4.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017), “kepuasan” mengacu pada persepsi individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan etos kerja yang kuat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Pendidik dan staf yang puas dengan pekerjaannya cenderung bekerja dengan baik, menunjukkan antusiasme, tetap aktif, dan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Mereka yang melakukan ketidakpuasan kerja tidak akan mencapai psikologis dan mungkin menunjukkan perilaku negatif yang menyebabkan frustrasi.

Kerjasama di antara rekan kerja, penghargaan yang diterima, dan faktor-faktor yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis pekerjaan. Dari sudut pandang teoritis, beberapa orang telah mendefinisikan tugas pekerjaan mereka. Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) menggambarkan sebagai kegiatan yang menyenangkan.

2.4.2. Teori Kepuasan kerja

Menurut Sihombing sebagaimana dikemukakan dalam Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018), ada tiga teori utama mengenai prestasi kerja:

1. Teori Perbedaan (*The Theory of Discrepancy*)

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja dengan berbagai aspek pekerjaan bergantung pada perbedaan (*discrepancy*) antara yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai) dengan apa yang dirasakan atau dicapai melalui kerja individu

tersebut (Manullang sebagaimana dikutip dalam Sudaryo, Aribowo, & Sopiati 2018). Ketika tidak ada perbedaan antara kondisi yang diharapkan dan sebenarnya, seseorang akan kesal. Semakin besar derajat ketidakcocokan dan semakin besar jumlah hal penting yang harus diselesaikan, maka semakin besar pula derajat ketidakpuasannya. Jika seseorang menerima lebih dari jumlah minimum faktor terkait pekerjaan dan menerima kenaikan gaji yang signifikan (misalnya, jam kerja tambahan atau hari kerja yang lebih panjang), kenaikan gaji tersebut akan sebanding dengan selisih antara apa yang diharapkan dan apa yang diterima.

2. Teori Ekuitas

Apakah seseorang puas dengan pekerjaannya atau tidak puas dengan jumlah uang atau ekuitas yang mereka miliki dalam situasi yang dimaksud? Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan diri mereka dengan teman sebaya, rekan kerja, atau orang lain di lokasi lain (Karlins dalam Sudaryo, Agus, & Nunung, 2018).

3. Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg mengemukakan teori ini, sebagaimana dikemukakan dalam Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018). Teori ini membagi karakteristik kerja menjadi dua kategori: “faktor-faktor penyebab ketidakpuasan atau faktor kebersihan” dan “faktor-faktor pendorong atau motivator”. Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya produktivitas.

2.4.3. Faktor dan Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018), faktor-faktor berikut berdampak terhadap kepuasan kerja:

1. Gaji: Ini mengacu pada jumlah upah yang dicatat seseorang sebagai hasil kerja mereka, serta bagaimana gaji tersebut dimodifikasi untuk memenuhi kebutuhan mereka.

2. Sifat Pekerjaan Itu Sendiri: Merujuk pada karakteristik esensial dari tugas yang dilakukan oleh individu, merujuk apakah tugas tersebut memberikan unsur yang memuaskan.
3. Rekan Kerja: Fokus pada interaksi yang terjadi antara individu dengan rekan-rekan kerjanya saat menjalankan tugas. Individu mungkin menderita.
4. Atasan: Fokus pada individu yang memberikan dukungan atau dorongan selama proses kerja. Persepsi terhadap pimpinan dapat meningkatkan tingkat kepuasan.
5. Peluang Promosi: Ini mengacu pada keinginan individu untuk maju dalam hierarki perusahaan. Peluang untuk maju dapat membuat tingkat kepuasan kerja tinggi.
6. Lingkungan Kerja: Hal ini mempengaruhi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik.

Apabila penelitian ini selesai maka Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) dapat menyatakan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaji: Menunjukkan per bayaran yang diterima sebagai ketidakseimbangan atas kerja, yaitu pertimbangan apakah gaji tersebut memenuhi kebutuhan dan dianggap adil.
2. Karakteristik Pekerjaan: Memperhatikan aspek-aspek penting dari tugas yang sedang dilaksanakan oleh orang lain, seperti perkembangan cara pelaksanaan tugas tersebut.
3. Kolaborasi dengan Rekan Kerja: Hal ini memperluas interaksi sosial dengan rekan kerja dan bagaimana hal ini mempengaruhi persepsi kinerja.
4. Interaksi dengan Atasan: Fokus pada hubungan dengan atasan Anda dan bagaimana manfaat yang Anda terima mempengaruhi kinerja kerja Anda.
5. Peluang Promosi: Ini mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau kemajuan dalam suatu organisasi.
6. Lingkungan Kerja: Hal ini meningkatkan aspek fisik (tempat kerja) dan non-fisik (organisasi bisnis, budaya tempat kerja, dan sebagainya).

Perspektif lain dari Hasibuan (2017) mengidentifikasi faktor-faktor berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Adil dan Pantas Pengakuan
2. Penempatan Sesuai dengan Keahlian
3. Tingkat Pekerjaan tidak berfungsi
4. Lingkungan dan Suasana Kerja
5. Fasilitas dan Peralatan Kerja
6. Gaya Pimpinan
7. Kekakuan atau Ragam Tugas Kerja

sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2017) menegaskan bahwa faktor-faktor berikut mempengaruhi tingkat bakat belajar mengajar:

1. Kesempatan untuk Berkembang: Kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan posisinya dalam organisasi.
2. Keamanan Kerja yaitu Jaminan karyawan akan membantu pekerjaan karyawan tanpa ancaman pengurangan atau pemutusan hubungan kerja.
3. Gaji yaitu Ketidakseimbangan finansial yang disebabkan oleh pemberi kerja atas pekerjaan yang dilakukan.
4. Manajemen dan Pengembangan Organisasi: Manajemen dan pengembangan organisasi yang efisien.
5. Pengawasan: Proses perencanaan dan pelaksanaan perubahan di tempat kerja.
6. Faktor Intrinsik Pekerjaan yaitu Aspek-aspek batin pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan, seperti pencapaian dan tantangan.
7. Kondisi Kerja: Kondisi fisik dan psikologis tempat kerja yang dapat meningkatkan kesehatan dan produktivitas.

8. Keterampilan Sosial di Tempat Kerja: Kolaborasi antar rekan kerja dan kesejahteraan sosial di tempat kerja.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, peneliti menyelaraskan dan memilih untuk memanfaatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pendidikan dan tenaga kependidikan, yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan Itu Sendiri Karakteristiknya
3. Kolaborasi dengan Manajer Kantor
4. Interaksi dengan Atasan
5. Barang Promosi
6. Lingkungan Kerja

2.4.5. Indikator kepuasan kerja

Pandangan yang dijelaskan oleh Keith Davis dalam Sudaryo, Agus, dan Nunung (2018) yang menyatakan bahwa indikator-indikator berikut dapat digunakan untuk mengurangi tekanan kerja:

1. Perputaran yaitu Tingkat perubahan dalam anggota tim kerja, dimana peningkatan kepuasan kerja dapat mengakibatkan peningkatan perputaran. Demikian pula, ketidakpuasan mungkin menyebabkan peningkatan output.
2. Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja yaitu pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi. Absensi alasan yang kurang beralasan atau subjektif terkait dengan kurangnya kepuasan.
3. Umur yaitu pegawai yang lebih tua cenderung lebih puas dibandingkan rekan-rekan yang lebih muda. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh meningkatnya rasa percaya diri dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

4. Tingkat Pekerjaan yaitu pegawai yang masuk ke tingkat pekerjaan yang masuk ke tingkat pekerjaan yang masuk ke tingkat pekerjaan yang masuk. Hal ini bisa terjadi karena semakin banyak pegawai senior yang memiliki keterampilan kerja yang lebih baik dan lebih aktif dalam memberikan kontribusi. Perspektif lain seperti yang dikemukakan oleh Smith, Kendall, dan Hulin dalam Nimran dan Amirullah (2015), menyatakan bahwa indikator prestasi kerja meliputi :

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
2. Kekhawatiran Mengenai Pembayaran
3. Tantangan Promosi
4. Kekhawatiran Tentang Pengawasan
5. Kekhawatiran Mengenai Teman Sejawat

2.5. Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2.5.1. Pengertian Kinerja

Dalam konteks suatu negara, Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting. Dalam masa globalisasi saat ini, setiap negara berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, inovatif, dan kreatif (Sinta Dewi dkk). Hal ini diperlukan untuk menjalankan bisnis internasional. Mengembangkan SDM yang berkualitas memerlukan pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas. Di dalam kelas, kegiatan pembelajaran merupakan komponen penting karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap prestasi siswa. Berbagai faktor mempengaruhi kualitas pendidikan, salah satunya adalah masa jabatan guru. Guru, sebagai tokoh kunci dalam sistem pendidikan, memiliki interaksi yang berkelanjutan dengan siswa dan, sebagai hasilnya, mempunyai dampak yang signifikan terhadap pengembangan SDM

yang berkualitas tinggi. Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada kualitas SDM yang tersedia. Guru adalah anggota tim SDM.

Kinerja mewujudkan individu dalam menghasilkan hasil kerja bagi organisasi. Setiap pegawai mencapai serangkaian hasil yang unik. Kualitas pekerjaan seseorang mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan kepada perusahaan merupakan indikator kinerja yang baik dan mencerminkan tingkat motivasi. Namun pendidik dan pemimpin pendidikan tidak mampu mengatasi tantangan dalam pekerjaannya (Budiasa, 2021: 15).

Kinerja adalah kemauan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang ditargetkan untuk memenuhi tanggung jawab individu atau kelompok tersebut, menurut Sinambela (2016:481). Masram & Mu'ah (2017:116) menjelaskan bahwa kinerja dilaksanakan dan tingkat pencapaian hasil saat menjalankan tugas sesuai dengan target yang ditentukan. Kinerja mendorong seluruh aktivitas individu, baik fisik maupun mental, dengan tujuan mencapai suatu tujuan dan mengurangi biaya hidup (Nurbaya, 2020: 122).

Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan tugas atau aktivitas tersebut yang terdiri dari tiga aspek, yaitu klarifikasi tugas atau tanggung jawab yang harus dilakukan; klarifikasi hasil yang diinginkan dari aktivitas atau tugas tersebut; Fatah (2012:85) mengartikan kerja sebagai hasil pengetahuan, keterampilan, dan motivasi dalam rangka melaksanakan tanggung jawab. Dalam konteks ini, kecil kemungkinan pendidikan akan tumbuh tanpa kehadiran guru yang berkualitas.

Kinerja pendidik selama proses pembelajaran mempunyai peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan, artinya guru merupakan komponen terpenting dalam sistem pendidikan (Priyono, B.H., Qomariah, N., & Winahyu, 2018). Pekerjaan

pendidik menitikberatkan pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya kinerja pendidik yang profesional diharapkan akan membawa keberhasilan yang lebih besar dalam bidang pendidikan dan tercapainya tujuan nasional.

Proses pembelajaran mempengaruhi pekerjaan seorang guru dalam berbagai cara, termasuk fokus pada tujuan, metode pengajaran, dan evaluasi. Namun, di bidang pendidikan, permasalahan yang masih dihadapi adalah kinerja pendidik. Apabila karya guru tidak dihargai maka akan berdampak buruk pada kualitas karya yang dihasilkan siswa. Kinerja adalah hasil kerja individu dan kelompok dalam instansi yang melibatkan tugas dan fungsi yang dijalankan sesuai dengan norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Pandangan Suprihanto yang diungkapkan dalam Unodan Lamatenggo (2014) menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai parameter seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.

Menurut Abdul Ghofar (2022) menemukan bahwa kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer cenderung hanya memberikan perhatian saat kinerja buruk atau berjalan tidak baik. Bekerja dan mempunyai pekerjaan adalah dua hal yang berbeda. Seseorang dapat melakukan aktivitas sepanjang hari, namun tidak semuanya.

Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, tergantung pada motivasi dan sikapnya. Hasil kerja ini diupayakan untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, tidak melanggar

hukum, serta selaras dengan moral dan etika. Hal ini menunjukkan kinerja yang memburuk baik dari segi output, komitmen, dan kepatuhan terhadap kriteria.

Lebih lanjut Petrick menekankan bahwa pekerjaan merupakan kontribusi individu dan sistem dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat didefinisikan dalam konteks ini melalui kinerja dan hasil. Menurut Gilbert, karya dapat diartikan sebagai interaksi antara pengarang dan instrumen. Dalam konteks kerja, perilaku berfungsi sebagai alat, sedangkan hasil dan konsekuensi ditentukan oleh tujuan dan kriteria yang ditetapkan di tempat kerja.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan mempunyai pekerjaan apabila ia mampu mendapatkan pekerjaan yang sesuai, menyelesaikan tugas dengan biaya yang wajar, memenuhi kriteria keberhasilan dalam konteks pekerjaannya, mempunyai keterampilan yang diperlukan, dan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang disampaikan Gilbert sebelumnya, kinerja juga dapat diklasifikasikan berdasarkan spesifikasi produk seperti kuantitas, kualitas, dan harga. Menurut Rao, dalam kriteria perilaku, termasuk inisiatif dalam mengatasi tantangan, kreativitas dalam mengatasi masalah, kontribusi terhadap semangat kerja kelompok melalui kerjasama, pengembangan rekan kerja, dan perilaku lainnya. Singkatnya, kinerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan jumlah karyawan, kualitas kerja, gaji, inisiatif, kreativitas, motivasi, manajemen, kemampuan berinovasi, dan faktor-faktor lainnya.

2.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat berdampak pada kinerja guru, seperti kurangnya kompetensi dan motivasi guru dalam bekerja. Akibatnya, kinerja guru muncul sebagai faktor penting dalam mencapai keberhasilan akademis. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan menurunnya profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya antara lain pendidikan, kepemilikan usaha, pengalaman kerja, kompetensi, kapabilitas, motivasi, dan lain-lain.

Dalam Torang (2016), Gomes dan Larsen mengidentifikasi satu variabel yang meningkatkan prestasi kerja: pengetahuan, motivasi, keterampilan, kecakapan, perilaku, dan lingkungan kerja. Menurut Simamora seperti dilansir Mangkunegara (2012), terhambatnya pekerjaan disebabkan oleh tiga faktor besar:

1. Faktor individu yang mempengaruhi kemampuan dan perilaku, serta karakteristik demografi.
2. Faktor psikologis yang mempengaruhi persepsi, pengetahuan, perilaku, pembelajaran, dan motivasi seseorang.
3. Faktor organisasi yang mempengaruhi operasional sehari-hari, seperti kepemimpinan, akuntabilitas, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

Enny (2019:115) menjelaskan bahwa unsur-unsur dalam kinerja yang mempengaruhi hasil kerja pendidik dan tenaga kependidikan juga termasuk sikap pendidik dan tenaga kependidikan, dan dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang ditawarkan oleh:

1. Keterampilan yaitu Kepercayaan diri individu dalam melaksanakan tugas, kecepatan dalam mencapai hasil, dan keuletan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengetahuan yaitu Individu mempelajari kekuatan dan kelemahan dirinya untuk meningkatkan kinerja pekerjaannya.

3. Proses kerja yaitu Setiap organisasi mempunyai proses kerja yang harus dipahami oleh setiap pegawainya, dengan harapan pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

Singkatnya, faktor-faktor yang disebutkan di atas bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta kinerja guru. Tujuan utama bisnis adalah menghasilkan barang berkualitas tinggi tanpa memerlukan tenaga kerja berlebihan. Menurut teori tenaga kerja manusia yang dikembangkan oleh Fleishman, Quaintance, dan Broedling, terdapat beberapa metode untuk mengukur pekerjaan, antara lain penilaian perilaku, persyaratan perilaku, persyaratan kemampuan, dan tugas karakteristik.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan mempunyai pekerjaan bila ia mampu mendapatkan pekerjaan yang cocok, menyelesaikan tugas dengan biaya rendah, memenuhi kriteria kinerja yang relevan dengan pekerjaan tersebut, mempunyai keterampilan yang diperlukan, dan mencapai apa yang diinginkan. hasil. Menurut Gilbert, dalam konteks penciptaan lapangan kerja, penciptaan lapangan kerja juga dapat ditentukan oleh kriteria produk seperti kuantitas, kualitas, dan harga. Selain itu, Rao menekankan pentingnya inisiatif dalam menghadapi masalah, kreativitas dalam pemecahan masalah, memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan tim melalui kerja sama tim, pentingnya kerja sama tim dalam pengembangan karyawan, dan faktor lainnya. Dengan kata lain, kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan jumlah pegawai, kualitas kerja, gaji, inisiatif, kreativitas, motivasi, pengelolaan, pengelolaan manajemen, pengelolaan manajemen, dan peningkatan kinerja.

2.5.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan alat yang bermanfaat tidak hanya untuk menilai kinerja karyawan, tetapi juga untuk mendorong perkembangan dan motivasi mereka. Namun, stres dan frustrasi terkait pekerjaan juga dapat dialami oleh manajer dan pegawai. Hal ini biasanya disebabkan oleh kurangnya fokus dan ambiguitas dalam kinerja sistem. Berdasarkan data tersebut, evaluasi kinerja dapat digunakan untuk memverifikasi bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, penempatan kerja dapat berfungsi sebagai sarana untuk membantu individu dalam mencari pekerjaan (Henry, Simamora, 2012 ; 415).

Setiap organisasi memiliki metode formal dan informal untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur rangkaian yang meliputi: (1) menetapkan standar kerja, (2) menilai kinerja individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan (3) memberikan umpan balik kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar menghindari atau mengatasi penurunan kinerja, sehingga kinerja di lembaga terus meningkat (Gary Dessler, 2012 ; 2). Tujuan utama bisnis adalah menghasilkan barang berkualitas tinggi tanpa memerlukan tenaga kerja berlebihan. Menurut teori tenaga kerja manusia yang dikembangkan oleh Fleishman, Quaintance, dan Broedling, terdapat beberapa metode untuk mengukur pekerjaan, antara lain penilaian perilaku, persyaratan perilaku, persyaratan kemampuan, dan tugas karakteristik.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan mempunyai pekerjaan bila ia mampu mendapatkan pekerjaan yang cocok, menyelesaikan tugas dengan biaya rendah, memenuhi kriteria kinerja yang relevan dengan pekerjaan tersebut, mempunyai keterampilan yang diperlukan, dan mencapai apa yang diinginkan. hasil. Menurut Gilbert, dalam konteks penciptaan lapangan kerja, penciptaan lapangan kerja juga dapat ditentukan oleh kriteria produk seperti kuantitas, kualitas, dan harga. Selain

itu, Rao menekankan pentingnya inisiatif dalam menghadapi masalah, kreativitas dalam pemecahan masalah, memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan tim melalui kerja sama tim, pentingnya kerja sama tim dalam pengembangan karyawan, dan faktor lainnya. Dengan kata lain, kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan jumlah pegawai, kualitas kerja, gaji, inisiatif, kreativitas, motivasi, pengelolaan, pengelolaan manajemen, pengelolaan manajemen, dan peningkatan kinerja. manajemen manajemen mereka.

2.5.4. Kinerja pendidik

Kinerja Pendidik merupakan salah satu aspek dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dimana pendidik berperan sebagai garda terdepan dengan posisi sentral. Alasannya, terkait kinerjanya serta dedikasi dan kesetiaan mutlaknya terhadap tugas mengajar, menjadikan Pendidik menjadi sorotan banyak orang . Fokusnya di sini adalah persoalan motivasi guru dalam mengajar, yang berpotensi meningkatkan mutu pendidikan dalam jangka panjang. Meskipun soroton ini berkaitan dengan pengembangan guru, namun tidak berlaku untuk semua guru. Sistem yang sedang berjalan juga dapat menjaga faktor-faktor penting dalam situasi ini, baik berjalan di latar belakang atau tidak.

Penilaian kinerja pendidik pada dasarnya disesuaikan dengan kepentingan organisasi, dalam pengukuran kinerja disesuaikan dengan tujuan organisasi. Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux (sebagaimana dikutip dalam Priansa, 2014:271), pertumbuhan lapangan kerja dapat diukur dengan menggunakan parameter berikut:

1. Kuantitas Beban Kerja, yaitu berkaitan dengan jumlah pekerjaan dan produktivitas yang dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kualitas Kerja, yaitu berkaitan dengan pengetahuan, kepemimpinan, dan kemampuan seseorang dalam memecahkan permasalahan dalam suatu organisasi.
3. Kemandirian, meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas secara mandiri dengan bantuan orang lain. Mandiri juga mengurangi tingkat komitmen yang dimiliki masyarakat.
4. Inspiring, dengan fokus pada kesadaran diri, fleksibilitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan.
5. Kemampuan beradaptasi, meliputi kemampuan dalam menanggapi perubahan kebutuhan dan keadaan

Untuk mencapai hal tersebut, guru harus memiliki kemampuan sebagai berikut: Menanamkan rasa percaya diri dan semangat belajar pada siswanya. Sukses sebagai supervisor. Menghubungkan materi pembelajaran dengan praktik kehidupan. Tantangan dalam pendidikan terdiri dari tujuan pendidikan kognitif, afektif, dan psikomotor. Salah satu pertimbangan terpenting bagi guru dan administrator sekolah adalah bagaimana memahami dan menggunakan pengetahuan mental, etika, dan moral. Penting untuk memiliki pemahaman bersama tentang bagaimana sikap-sikap harus dilaksanakan dan kecepatan pelaksanaannya selama proses pembelajaran.

2.5.5. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan efisiensi suatu organisasi dengan cara menambah jumlah orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Sunyoto yang dikutip dalam Mangkunegara (2012) selanjutnya menyatakan tujuan evaluasi pekerjaan sebagai berikut:

1. Meningkatkan pemahaman di kalangan pendidik dan peserta didik tentang standar kinerja yang diharapkan.
2. Mengabaikan dan mengakui hasil kerja individu pendidik dan tenaga kependidikan untuk mendorong mereka berkinerja lebih baik atau setidaknya sama baik dengan kinerja yang lain.
3. Memberikan kesempatan kepada peserta didik dan pendidik untuk mendiskusikan tujuan dan cita-citanya, serta memperkuat komitmennya terhadap kemajuan karir atau pekerjaannya.

2.5.6. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk meningkatkan hasil belajar mengajar terdiri dari satu indikator individu, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins (2006:260):

1. Kualitas.

Kinerja kualitas yang diberikan oleh karyawan oleh sesama pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat kecakapan dalam menyelesaikan tugas sesuai keterampilan dan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Kuantitas.

Indikator kuantitas menunjukkan besarnya keluaran yang telah diperoleh, yang dinyatakan dalam satuan atau kegiatan tertentu yang telah diselesaikan.

3. Waktu Ketepatan.

Ketepatan waktu mengacu pada mana tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, membantu koordinasi dengan hasil keluaran dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.

4. Produktivitas.

Efektivitas melibatkan pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaannya.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai rujukan bagi penelitian-penelitian saat ini, memperkaya teori-teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang dilakukan. Meskipun tidak ada yang namanya makalah penelitian dengan judul yang sama dengan makalah penelitian, namun makalah penelitian dengan topik tertentu dapat dijadikan acuan untuk menyempurnakan dan memperluas penelitian. Berikut contoh tesis yang relevan dengan penelitian:

Sari dkk. (2019) melakukan penelitian pertama terhadap buruh guru di Desa Langke Rembong, Nusa Tenggara Timur. Sampel berjumlah 127 guru yang dipilih dengan menggunakan teknik random sampling. Dalam penelitian ini, tiga variabel yang digunakan untuk menilai kinerja guru adalah kompetensi, motivasi, dan komitmen (X). Hasil penelitian baik yang dilakukan secara berurutan maupun bersamaan menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen merupakan hal yang penting.

Wahyu dan Luterlean (2021) melakukan penyelidikan kedua terhadap kinerja guru di SMK Negeri 14 Medan. Penelitian ini menggunakan dua variabel, kompetensi dan disiplin kerja (X), dan responden terdiri dari 64 guru di sekolah ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selain kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Dampak gabungan dari kedua variabel tersebut terungkap melalui pengujian secara simultan, mengakui

bahwa kompetensi dan disiplin kerja bersama memberikan kontribusi sebesar 68,3% dari variasi kinerja.

Linggi (2021) menggunakan metode kuantitatif untuk melakukan penelitian terhadap guru di SMK Kristen Tagari Toraja Utara. Variabel yang menjadi pertimbangan adalah kompetensi dan motivasi (X) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara berurutan maupun simultan. Dampak gabungan dari variabel-variabel ini memberikan variasi kinerja sebesar 82,30%

Nur dkk. (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap proses belajar mengajar di Universitas Kaltra. kerja dan kompetensi. Penelitian menggunakan metode random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Meskipun motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap proses belajar mengajar, namun tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi.

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.

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 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 sampling*. 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 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* menunjukkan 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 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.

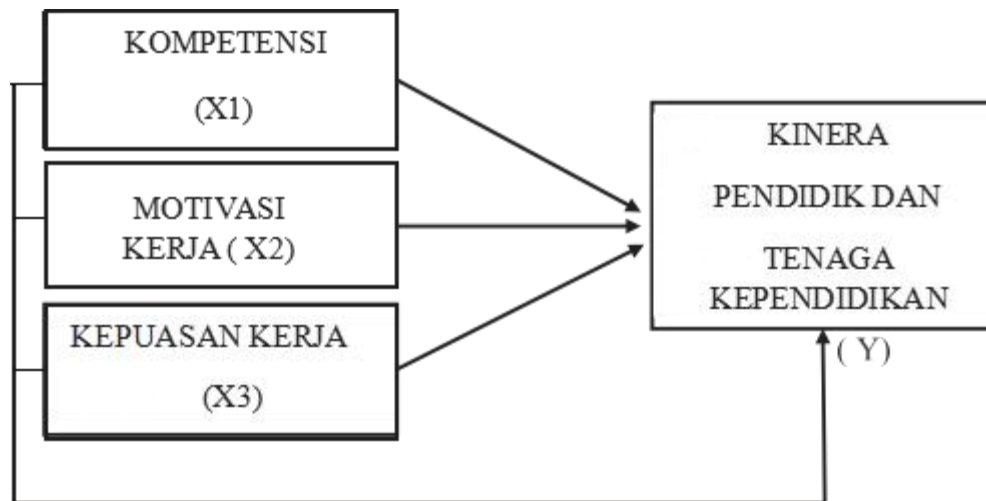
Penelitian kompetensi mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah penelitian Faitullah (2014) dan Marliza (2015) yang menghasilkan hasil yang sama bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015) memperlihatkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Motivasi kerja merupakan aspek yang penting mempengaruhi kinerja sebab dengan motivasi kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik serta berkualitas juga.

Penelitian Respatingsih dan Sudirjo (2015) hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan karena pendidik dan tenaga kependidikan merasakan kepuasan maka kinerja pendidik dan tenaga kependidikan tersebut semakin meningkat dan produktif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif dengan Metode Regresi Linear Berganda. Regresi linier Berganda guna mendeteksi apakah kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) ,

kepuasan kerja (X3) mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) jika terdapat perubahan diantara salah satu variabel independen.

2.7. Kerangka Pemikiran



2.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan penelitian, yang telah diungkapkan dalam kalimat tanya. Namun hal ini dikarenakan saran yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, bukan berdasarkan bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis dapat dilihat sebagai suatu tanggapan teoritis yang berkaitan dengan rumusan suatu permasalahan dalam penelitian, bukan suatu jawaban empiri

Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

H3:Kepuasan kerja berpengaruh terhadap pendidikan dan kinerja pendidik.

H4: Kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Bogor yang beralamat di Jl. Heulang No.6, Tanah Sereal, Kota Bogor. Dan SMK Negeri 3 Bogor yang beralamat di Jl. Pajajaran No. 84 Kota Bogor.

2. Waktu penelitian

Sesuai jadwal, penelitian akan berlangsung pada bulan Desember 2022 hingga Februari 2023 dengan durasi waktu sekitar 8 bulan. Ruang lingkup penelitian ditentukan oleh situasi dan kondisi yang ada pada kurun waktu yang bersangkutan.

Tabel 3.1.Jadwal Kegiatan

No	Kegiatan	2022/2023											
		Nove mbe r	Dese mbe r	Janua ri	Febr uari	Ma ret	Ap ril	Me i	Jun i	Juli	Ag ust us	Sept embe r	Okto ber
1	Observasi Awal												
2	Pembuatan Proposal												
3	Penyusuna Instrumen												
4	Penyebaran Instrumen												
5	Analisis dan Pengolahan Data												
6	Penyelesaian Tesis												
7	Sidang / Ujian Tesis												
8.	Yudisium												

Sumber: Data Sekunder (2022)

3.2. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penting bagi seorang peneliti untuk memilih metode penelitian yang tepat. Hal ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai permasalahan yang dihadapi, serta langkah-langkah yang dapat dilakukan

untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Dalam konteks ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Metode statistik adalah suatu metode untuk menganalisis data yang pada permukaannya tampak seperti metode untuk menganalisis data. Pendekatan ini berdasarkan kerangka teori, ahli pemikiran, dan pemahaman peneliti berdasarkan pengalaman, yang dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang memerlukan solusi. Solusi-solusi ini diajukan untuk dikuatkan melalui verifikasi atau penilaian berdasarkan data empiris yang diperoleh dari lapangan.

Menurut Margono (2000:43), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang lebih fokus pada validasi hipotesis. Prosesnya dimulai dengan pemeriksaan hipotesis secara menyeluruh, dilanjutkan dengan kembali ke laboratorium dengan pengumpulan data empiris untuk menilai validitas hipotesis.

Data hasil penelitian dikumpulkan melalui observasi pendidik dan tenaga kependidikan serta pengumpulan angket dan pengumpulan data melalui angket. Metode ini digunakan untuk memperoleh data awal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di Kota Bogor.

3.3. Definisi Operasional dan Penyesuaian Variabel

3.3.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Qurrotuain (2013:34), pengertian operasional variabel adalah gambaran suatu variabel yang diberikan dengan cara mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mengubah variabel tersebut. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kebingungan atau perbedaan perilaku ketika mendefinisikan variabel yang akan

dianalisis. Variabel dibuat dengan menggabungkan indikator-indikator dengan besaran yang bervariasi untuk memberikan informasi yang lebih rinci tentang fenomena yang sedang diteliti. Selama penelitian ini, definisi operasional dikembangkan, yang menghasilkan instrumen korektif untuk definisi konseptual. Instrumen yang dimaksud berfungsi sebagai sumber daya bagi guru.

Dalam proses pengumpulan data, peningkatan jumlah variabel, indikator, dan sub-indikator memastikan entri data tersistematisasi. Oleh karena itu, pendekatan ini memungkinkan penulis memahami cara mengukur variabel yang dibangun dalam konsep dengan menggunakan indikator dalam kuesioner.

Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel: variabel bebas (variable bebas) dan variabel keterikatan (variable keterikatan).

1. varian bebas

Variabel bebas disebut juga variabel X, merupakan variabel yang meningkatkan variabel keterikatan disebut juga variabel Y. Variabel bebas meliputi kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang didefinisikan Menurut Watson Wyatt dalam Ruky (2003:106), kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat dipahami dan diterapkan secara kritis untuk kemajuan organisasi mana pun, serta kinerja pekerjaan dan kontribusi pribadi terhadap pendidikan .

2. Motivasi sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2017:128) berkaitan dengan proses belajar, hambatan-hambatan yang dihadapi individu, dan motivasi individu dalam mencapai tujuannya.

3. Menurut Sutrisno (2017), Kepuasan mengacu pada persepsi individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

4. Ketergantungan Variabel

Variabel ikatan atau disebut juga variabel Y dalam penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi variabel ikatan yaitu kinerja pendik dan tenaga kependidikan. Ini didefinisikan sebagai berikut: Kinerja menurut Sinambela (2016:481) adalah kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melaksanakan suatu tugas dengan tujuan untuk mengurangi kegelisahan individu atau kelompok tersebut.

3.3.2 Instrumen Pengukuran Variabel

pada penelitian ini akan mengukur variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap pendidik dan tenaga pendidikan.

3.3.2.1. Alat Ukur Kompetensi

Pengukuran Kompetensi menggunakan Skala berdasarkan teori Kompetensi Merujuk pada kemampuan individu dalam menggabungkan pengetahuan, keterampilan, dan aspek kepribadian dalam output pekerjaan" (Suhariadi, 2013: 39). Menurut Abdullah (2014: 168), kompetensi diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengajar, serta kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau melaksanakan tugas, dan memajukan misi lembaga. menurut Sedarmayanti (2017: 22), kompetensi adalah karakter dari pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan berkinerja terbaik. pada penelitian ini. (1) Pengetahuan (2) Keterampilan (3) Sikap.

Tabel 3.2. Operasional Konsep Kompetensi

Variabel	Dimensi
Kompetensi (X1)	1. Pengetahuan
Suhariadi, 2013: 39	2. Keterampilan
	3. Sikap

Sumber: Data Sekunder (2020)

3.3.3.2. Alat Ukur Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini motivasi diukur menggunakan skala berdasarkan teori Robbins dan Judge (2017:128). Motivasi Kerja adalah Menurut (Robbins dan Judge, 2017), motivasi adalah suatu aktivitas perilaku yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan tertentu. Teori pengharapan adalah kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tersebut bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh output tersebut dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi individu itu. motivasi menggambarkan proses belajar, tujuan yang ditetapkan individu untuk dirinya sendiri, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016:126), hakikat motivasi adalah keadaan emosi yang mendorong individu untuk keadaan emosi yang mendorong individu untuk keadaan emosi yang mendorong Menurut Sitti (2020:133), istilah “motivasi” berasal dari kata “movere” yang berarti “dorongan”.

Tabel 3.2. Operasional Konsep Motivasi kerja

Variabel	Dimensi
----------	---------

Motivasi Kerja (X2) Robbins dan Jugde (2017:128)	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengembangan potensi 5. Gaji/upah 6. Kondisi 7. Kebijakan dan administrasiInstitusi 8. Hubungan antar pribadi 9. Kualitas supervisi
--	--

3.3.2.3. Alat Ukur kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini menggunakan skala berdasarkan teori Hasibuan(2017) yaitu. Menegaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Pengetahuan ini dipengaruhi oleh etos kerja, kedisiplinan, dan kinerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam, luar, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Tabel 3.4. Operasional Konsep Kepuasan Kerja

Variabel	Dimensi
Kepuasan Kerja (X3) Hasibuan (2017)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan 3. Teman sebaya 4. Promosi 5. Gaji/upah 6. Kondisi lingkungan kerja

Sumber: Data Sekunder (2020)

3.3.2.4. Alat ukur Kinerja Pendidikan dan Tenaga Kependidikan

Pengukuran kinerja pendidik dan tenaga kependidikan melalui skala berdasarkan yaitu: Menurut (Busro,2020), kinerja merupakan pekerjaan yang ditunjukkan oleh karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, lapangan kerja karyawan juga banyak, dengan banyaknya pegawai yang berkontribusi pada suatu perusahaan atau organisasi. Harus ada standar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan . Standar kinerja dapat digunakan sebagai kriteria tunggal untuk menentukan apakah suatu pekerjaan layak atau tidak.

Abdul Ghofar (2022) menemukan bahwa kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan atau manajer cenderung hanya memberikan perhatian saat kinerja buruk atau berjalan tidak baik. Bekerja dan mempunyai pekerjaan adalah dua hal yang berbeda. Seseorang dapat melakukan aktivitas sepanjang hari, namun tidak semuanya.

Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, tergantung pada motivasi dan sikapnya. Hasil kerja ini diupayakan untuk mencapai tujuan organisasi yang sah, tidak melanggar hukum, serta selaras dengan moral dan etika. Hal ini menunjukkan kinerja yang memburuk baik dari segi output, komitmen, dan kepatuhan terhadap kriteria.

Tabel 3.2. Operasional Konsep kinerja

Variabel	Dimensi
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Busro,2020)	1. Kesetiaan 2. Presasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Kecakapan 11. Tanggung Jawab

Sumber: Data Sekunder (2020)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Cooper dan Schindler (2011), dalam Yuki Fitria (2019:64), mendeskripsikan sekelompok elemen yang diinginkan. Kemudian menurut Istijanto (2013:109), populasi diartikan sebagai seluruh jumlah orang yang ada, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Oleh karena itu, setiap populasi penelitian harus diprioritaskan karena data dari populasi tersebut akan dikumpulkan dan dianalisis. Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang masih aktif mengajar dan bekerja, yaitu pendidik dan tenaga kependidikan yang masih aktif mengajar dan bekerja Ada sekitar 228 orang. Alasan memilih Bogor adalah karena SMK Negeri 1 dan SMK Negeri 3 terletak di wilayah Kabupaten Bogor-Jawa Barat.

3.4.2. Sampel

Menurut Gulo (2010:78), sampel adalah subset atau bagian dari populasi dan mewakili populasi secara konsisten. Menurut A. Muri Yusuf (2017:145), penggunaan sampel dalam penelitian tidak meningkatkan kecepatan dan keakuratan temuan atau prediksi tentang suatu masalah tertentu yang sedang diselidiki. Keuntungan penggunaan sampel antara lain biaya yang lebih rendah, pengumpulan dan pemrosesan data yang lebih cepat, produktivitas yang lebih tinggi, dan penelitian yang lebih ekstensif. Untuk menambah jumlah penduduk secara keseluruhan, maka jumlah minimum yang diusulkan berdasarkan penelitian Slovin dengan margin 5% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+(N \times e)^2)}$$

$$\begin{aligned} N &= \frac{228}{(1+(228 \times 0,05)^2)} \\ &= \frac{228}{(1+(228 \times 0,0025))} \\ &= \frac{228}{(1+0,57)} \\ &= \frac{228}{1,57} \\ &= 136,526946 \text{ (di bulatkan menjadi 100)} \end{aligned}$$

Dimana :

n = banyak sampel

N = banyak populasi

e = presentase kesalahan yang diinginkan atau di tolerir dengan populasi dan presisi 5%

Berdasarkan kriteria di atas, maka jumlah sampel terbesar pada penelitian ini adalah 100 responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik random sampling yang sering disebut dengan probabilitas sampling. Menurut A. Muri Yusuf

(2014:153), pengambilan sampel secara acak atau probabilitas memastikan bahwa setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk belajar dan berkembang. Simple Random Sampling adalah teknik probabilitas pengambilan sampel tertentu yang digunakan. Menurut Sugiyono (2016:151), simple random sampling adalah suatu metode pemilihan sampel tanpa memperhitungkan strata yang ada dalam populasi. Kumpulan data terdiri dari siswa dan guru SMK Negeri 1 Bogor dan SMK Negeri 3 Bogor.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Sebelumnya, ketika melakukan analisis data, seorang peneliti akan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang dijelaskan di bawah ini.

3.5.1. Sumber Data

Menurut Uma Sekaran (2011:76), data diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah informasi yang digunakan langsung oleh peneliti, khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang menjadi perhatian.

penelitian. Sumber data primer terdiri dari responden individu, kelompok fokus, dan bahkan internet jika kuesioner disebarkan secara online. Dalam konteks penelitian ini, data primer terdiri dari hasil tes siswa dan guru di SMK Negeri 1 Bogor dan SMK Negeri 3 Bogor.

1. Data sekunder berkaitan dengan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Kategori ini mencakup antara lain bisnis, publikasi pemerintah, analisis

industri melalui media, situs web, dan internet. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dari jurnal dan buku.

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berfokus pada:

1. Kuesioner

Menurut Rusidi (2010:16), kuesioner adalah alat untuk mengumpulkan informasi dari suatu populasi sampel. Ini digunakan untuk mengumpulkan data awal dari proyek penelitian. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen pengumpulan data dalam survei. Item atau pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk membangkitkan dan membatasi unsur-unsur tertentu dari setiap variabel selama analisis.

Rumus Kuesioner dapat dilihat pada Daftar Lampiran 3.1. Kuesioner akan dikumpulkan dan didistribusikan oleh responden yang diambil dari SMK Negeri 1 Bogor dan SMK Negeri 3 Bogor. Setelah itu, kuesioner yang ditugaskan akan dikumpulkan dan dianalisis. Analisis data selama penelitian dilakukan sesuai dengan jenis manipulasi data yang diperlukan untuk penelitian. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini.

Pada skala Likert, suatu variabel yang dimodifikasi menjadi sub-variabel, dan sub-variabel tersebut kemudian dimodifikasi lebih lanjut menjadi komponen yang salah. Komponen-komponen diukur tersebut berjalan untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap tanggapan yang berkaitan dengan suatu bagian instrumen kemudian diberikan harga seperti gambar di bawah ini.

Tabel 3.6. Penelitian Jawaban dan Skor

Jawaban	Skala	Penilaian
Sangat Setuju	85%- 100%	5
Setuju	70% - 84%	4
Netral	50% - 69%	3
Tidak Setuju	35% - 49%	2
Sangat Tidak Setuju	20% - 34%	1

Sumber: Data Sekunder (2020)

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2015:204), observasi membantu dalam evaluasi suatu subjek. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode observasi partisipan, dimana peneliti secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan sehari-hari yang diamati atau digunakan sebagai sumber penelitian. Peneliti terlibat dalam tindakan yang dilakukan oleh sumber data saat melakukan observasi dan mengalami emosi dan tantangan mereka. Melalui penerapan observasi partisipatif, data yang telah dikumpulkan menjadi lebih komprehensif, tepat waktu, dan bermanfaat bagi pemahaman, sehingga menghasilkan lebih banyak informasi yang tersedia pada akhir setiap perilaku yang dipelajari.

3.6. Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Data

Metodologi yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif, kadang disebut metodologi positivis karena didasarkan pada ideologi positivis. Fakta dan fenomena yang diteliti mempunyai realitas obyektif yang dapat diubah. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperjelas hubungan antar variabel yang diteliti (Supriyadi, 2014). Analisis data memfasilitasi penggunaan statistik inferensial dan deskriptif dalam penelitian ini. Statistik deskriptif berfungsi sebagai metode untuk memformat, mengorganisasikan, dan menyajikan data. Inferensi statistik Ini digunakan untuk meningkatkan karakteristik populasi berdasarkan ukuran sampel (Lind et al., 2007). Statistik data inferensi dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS (Partial Least Squares), yang meningkatkan pengukuran dan struktur model, termasuk model lokal dan global, serta pengujian hipotesis.

3.7. *Partial Least Squares* (PLS)

Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Squares* (PLS). PLS merupakan salah satu metode alternatif pemodelan persamaan struktural (SEM) yang umum digunakan ketika landasan teoritis model menjadi terlalu besar dan indikator peramalan tidak sesuai dengan model peramalan yang diinginkan (Ghozali & Latan, 2015). PLS dapat digunakan untuk peramalan dan paling cocok untuk penghitungan ukuran sampel kecil (Ghozali & Latan, 2015).

PLS merupakan metode analisis yang baik karena tidak melebihi-lebihkan ukuran data dan dapat diterapkan pada ukuran sampel kecil hingga besar (Ghozali, 2015).

Karena adanya variabel laten dan sifat struktural dalam model PLS, maka perangkat lunak PLS yaitu SmartPLS versi 3.0 dipilih untuk penelitian ini.

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua submodel: model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Model pengukuran adalah variabel yang diamati yang mewakili variabel laten untuk tujuan pengukuran, sedangkan model struktural adalah kekuatan perkiraan antar variabel atau konstruksi laten.

3.6.3 Model Luar (*Outer Model*)

Pengukuran atau model luar mengaburkan hubungan antara variabel laten dan variabel manifes (indikator). Model luarnya ada dua macam, yaitu model formatif dan model refleksif. Refleksif model terjadi ketika manifes variabel dipengaruhi oleh variabel laten, sedangkan formatif model menyatakan bahwa manifes variabel mempengaruhi variabel laten dengan cara menggeser rentang kualitas dari variabel manifes ke variabel laten.

3.6.4 Dalam Model (*Inner Model*)

Inner model menyoroti hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk menghitung dependensi dan uji t, serta signifikansi koefisien parameter struktural.

Kriteria evaluasi PLS mencakup beberapa evaluasi model struktural dan prediktif. Selama proses evaluasi, validitas konvergen, validitas diskriminan, Reliabilitas Komposit, dan varian rata-rata diekstraksi. Selanjutnya evaluasi model struktural dilakukan dengan menggunakan estimasi R-Square dan koefisien jalur.

- a. Validitas konvergen digunakan untuk mengurangi besarnya korelasi antar variabel laten dan manifestasi dalam model refleksif. Dengan aplikasi SmartPLS 3.0, Anda dapat mengecek reflektifitas indikator konvergen dengan melihat loading faktor masing-masing indikator. Aturan umum untuk menentukan validitas konvergen adalah faktor pemuatan harus lebih dari 0,5.
- b. Validitas diskriminan dapat ditentukan berdasarkan besarnya *cross loading* dari satu variabel ke variabel berikutnya. Jika korelasi antara variabel terakhir dan masing-masing indikator lebih besar dari satu,
- c. *Composite Reliability* digunakan untuk memastikan akurasi, konsistensi, dan kinerja instrumen saat memodifikasi desain. Aturan praktis yang umum digunakan untuk menentukan keandalan struktur adalah Keandalan Komposit harus lebih besar dari 0,7.
- d. R-Square digunakan untuk menentukan beberapa perbedaan paling signifikan antara variabel independen dan dependen. Menurut Chin (dalam Gozali, 2015), diperoleh nilai Adjusted R-Squared sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model tersebut baik. Jika nilai R² lebih besar dari 0,33 maka model tergolong sedang; Namun jika nilai R² kurang dari 0,33 maka kategori tersebut tergolong besar.
- e. Hipotesis Uji

T-statistik dan R-Square digunakan untuk mengembangkan hipotesis untuk menentukan kriteria kelayakan dan pemeringkatan dalam penelitian ini. Jika T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel, berarti hipotesis gagal atau dibuang. Nilai T-tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 (dua sampel). Analisis PLS (Partial Least Squares) yang digunakan dalam

penelitian ini juga menggunakan T-score sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05 (dua sampel). Analisis PLS dilakukan selama penelitian ini menggunakan perangkat lunak SMART PLS Versi 3.0.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Responden

Merupakan profil responden yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan seperti apakah *demografi responden* yang dilihat berdasarkan , jenis kelamin, Usia, jabatan, status, pendidikan dan sertifikasi Dengan mengetahui *demografi* responden maka kita akan mengetahui profil responden

Penulis menyajikan tabel karesteristik respoden dibawah secara lengkap termasuk prosentasenya. Harapannya dengan diketahui profil tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4.1. Profil Responden

PROFIL	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-laki	54	54 %
	Perempuan	46	46 %
Jumlah		100	100 %
Usia	<30 Tahun	10	10 %
	<31-40Tahun	19	19 %
	<41-50Tahun	55	55 %
	>51 Tahun	18	20 %
	Jumlah	100	100 %
Jabatan	Guru	74	74 %
	wakasek	6	6 %
	TU	14	14 %
	Satpam	6	6 %
	Jumlah	100	100 %
Status	PNS	63	63 %
	Honorer	37	37 %
Jumlah		100	100 %
Pendidikan	SMA/Sederajat	10	20 %
	D3	15	4 %
	S1	59	59 %
	S2	16	17 %
Jumlah		100	100 %
Sertifikasi	Sudah	75	75 %

	Belum	25	25 %
Jumlah		100	100 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin pendidik dan tenaga kependidikan lebih didominasi oleh Laki-laki yaitu sebesar 54% dibandingkan perempuan yang hanya sebesar 46%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pelanggan dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan adalah laki-laki.

Jika dilihat dari kategori usia, pendidik dan tenaga kependidikan lebih didominasi oleh usia 41-50 tahun sebanyak 55% dan disusul oleh usia > 31-40 tahun sebanyak 19 %, usia <30 tahun sebanyak 10%, dan sisanya 20% usia >51 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan didominasi oleh usia antara 41-50 tahun.

Selanjutnya jika dilihat berdasarkan Jabatan, pendidik dan tenaga kependidikan lebih didominasi oleh Guru yang jumlahnya mencapai 74%, wakasek sebesar 6 % sementara untuk Staf Tata Usaha sebesar 14 %, dan satpam hanya 6 %. Hal ini menunjukan didominasi oleh guru.

Selanjutnya jika dilihat berdasarkan status, PNS sebesar 63% dan Honorer 37% Hal ini menunjukan lebih di dominasi oleh PNS.

Selanjutnya berdasarkan pendidikan pendidik dan tenaga kependidikan lebih di dominasi S1 yang jumlahnya mencapai 59%, S2 sebesar 16%, D3 sebesar 15% dan SMA sebesar 10%, Hal ini menunjukan bahwa di dominasi oleh pendidikan S1.

Selanjutnya berdasarkan sertifikasi pendidik dan tenaga kependidikan lebih di dominasi oleh sertifikasi sebesar 75% dan yang belum sertifikasi sebesar 25%. Hal ini menunjukkan bahwa lebih di dominasi yang sudah bersertifikasi.

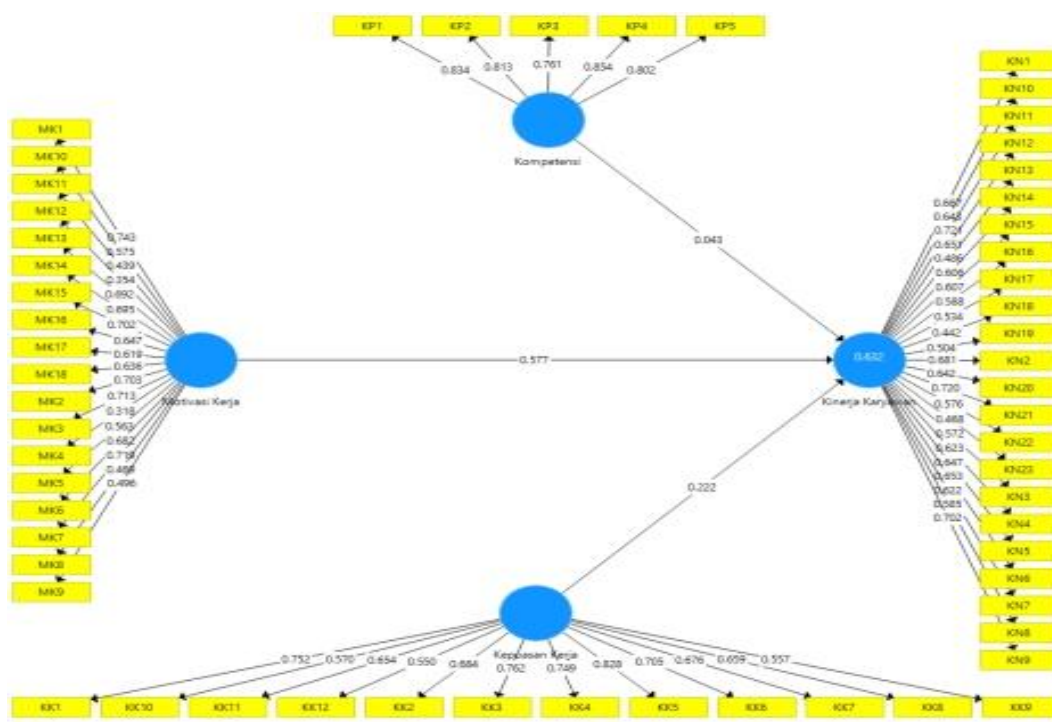
4.2. Analisis Data Hasil Penelitian / Skema Model Partial Least Square (PLS)

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan algoritma *Partial Least Square* (SEM-PLS). Penggunaan teknik SEM-PLS dalam analisis data didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus untuk memprediksi kecenderungan perilaku konsumen, serta distribusi jawaban sampel penelitian yang bersifat non-normal (Hair *et al.*, 2010).

Data kuesioner yang telah terakumulasi diolah menggunakan perangkat lunak *Smart PLS 3.2.9*. Analisis data diawali dengan membangun model struktural, kemudian uji validitas dan reliabilitas model pengukuran (*outer model*), uji signifikansi hubungan antar variabel (*inner model*). Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disusun, model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghazali (2021:67), model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menunjukkan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pada

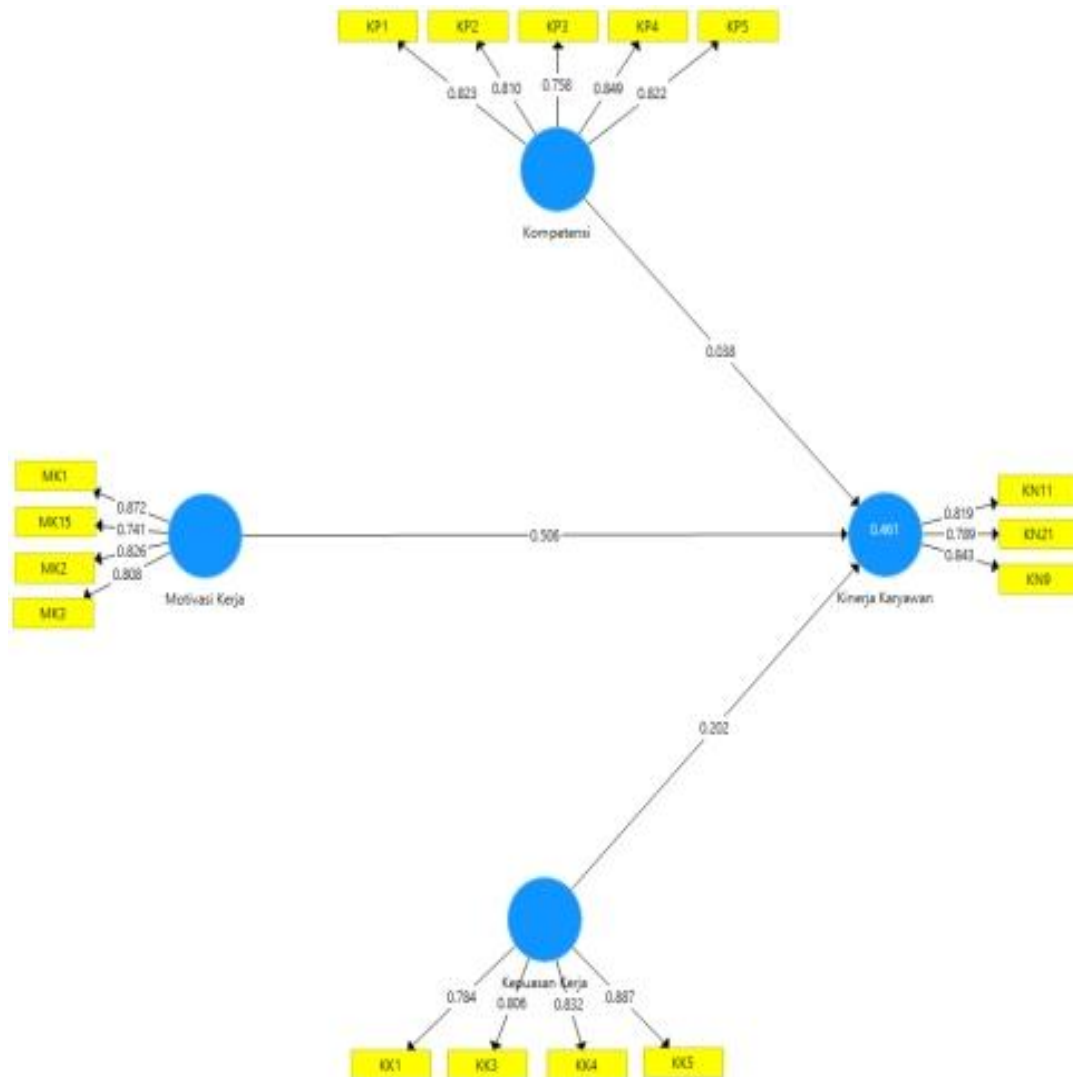


penilaian *outer model*, berfokus pada konstruk *first order* yang tercermin dalam indikator-indikatornya. Penelitian ini menggunakan hubungan reflektif antara konstruk *first order* dan indikatornya. Dalam penelitian ini terdapat 14 konstruk dengan total 58 (lima puluh delapan indikator yang digunakan. Adapun hasil *outer loading* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2.1. Hasil Pengujian Sebelum Eliminasi

Pada penelitian ini, setiap indikator dinilai berdasarkan nilai *loading factor* > 0,7. Dimana, indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,7 akan di-drop atau dihapuskan. Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa sebanyak 38 indikator memiliki nilai *loading factor* < 0,7, maka 58 indikator tersebut di-drop atau dihapuskan. Lalu, dilakukan analisa SEM (*Structural Equation Modelling*) kembali dan masih terdapat 1 indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,7, maka indikator tersebut di-drop atau dihapuskan. Kemudian, dilakukan analisa SEM (*Structural Equation Modelling*) kembali, dengan memperoleh hasil pengujian *outer loading* pada gambar berikut.

Gambar 4.2.1. Hasil Pengujian Setelah Eliminasi



4.2.2. Uji Validitas

4.2.2.1. Validitas *Convergent*

Dalam melakukan evaluasi validitas *convergent*, dapat dilihat dari nilai *loading factor* yang mencerminkan sejauh mana korelasi yang kuat antara konstruk dengan indikatornya. Suatu indikator dapat memenuhi kriteria validitas apabila nilai *loading factor* $> 0,7$. Dapat dilihat hasil pengukuran nilai *loading factor* pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.1
Hasil Uji Validitas Convergent

Variabel	Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Kompetensi	KP1	0,823	Valid
	KP2	0,810	Valid
	KP3	0,758	Valid
	KP4	0,849	Valid
	KP5	0,822	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,872	Valid
	MK15	0,741	Valid
	MK2	0,826	Valid
	MK3	0,808	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,784	Valid
	KK3	0,806	Valid
	KK4	0,832	Valid
	KK5	0,887	Valid
Kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan	KN11	0,819	Valid
	KN21	0,789	Valid
	KN9	0,843	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh nilai *loading factor* > 0,7, maka indikator pernyataan-pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

4.2.2.2. AVE (*Average Variance Exctracted*)

Nilai AVE digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya sebuah variabel. Nilai AVE setiap konstruk menggambarkan variabel mana yang berfungsi sebagai indikator reflektif (variabel). Indikator reflektif dianggap valid jika memiliki nilai AVE > 0,5. Adapun dapat dilihat hasil nilai AVE pada tabel berikut.

Tabel 4.2.2.2
Hasil AVE (*Average Variance Extracted*)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kompetensi (X1)	0,661
Motivasi Kerja (X2)	0,661
Kepuasan Kerja (X3)	0,686
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	0,668

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel menunjukkan nilai AVE > 0,5. Dimana, variabel kompetensi (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,661; variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai AVE sebesar 0,661; variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai AVE sebesar 0,686; dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,668. Dengan demikian, semua variabel laten pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

4.2.2.3. Validitas *Discriminant*

Nilai *cross loading* digunakan untuk mengevaluasi indikator reflektif dalam menguji validitas *discriminant*. Apabila nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap konstraknya lebih besar dibandingkan nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap konstruk lainnya, maka model PLS memiliki validitas *discriminant* yang baik. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil pengujian validitas *discriminant*:

Tabel 4.2.2.3
Hasil Validitas Discriminant

Indikator	Kompetensi (X1)	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pendidik dan Tenaga
------------------	------------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------------------

		(X2)	(X3)	Kependidikan (Y)
KP1	0,823	0,610	0,464	0,369
KP2	0,810	0,644	0,523	0,415
KP3	0,758	0,625	0,478	0,388
KP4	0,849	0,611	0,554	0,498
KP5	0,822	0,632	0,415	0,518
MK1	0,743	0,872	0,508	0,603
MK15	0,455	0,741	0,591	0,565
MK2	0,640	0,826	0,403	0,477
MK3	0,653	0,808	0,434	0,465
KK1	0,502	0,502	0,784	0,409
KK3	0,480	0,519	0,806	0,410
KK4	0,458	0,457	0,832	0,484
KK5	0,543	0,526	0,887	0,447
KN11	0,436	0,488	0,426	0,819
KN21	0,399	0,436	0,347	0,789
KN9	0,492	0,650	0,502	0,843

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2.2., dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan setiap indikator terhadap konstruk lainnya. Dimana, setiap indikator memiliki nilai *cross loading* > 0,7. Dengan demikian, model PLS dalam penelitian ini dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik dan dinyatakan valid.

4.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden dari setiap instrumen pernyataannya. Dalam pengukuran reliabilitas digunakan indikator reflektif dengan menggunakan cronbach's alpha dan composite reliability. Apabila indikator pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7 dan nilai composite reliability > 0,7, maka indikator pernyataan dinyatakan reliabel. Berikut dapat dilihat pada tabel hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.2.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,907	0,872	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,886	0,829	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,897	0,847	Reliabel
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	0,858	0,756	Reliabel

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2.3, dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,872 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,907; variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,829 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,886; variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,847 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,897; serta variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,756 dan nilai *composite reliability* sebesar 0,858. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,7, maka seluruh variabel laten dapat dinyatakan reliabel.

4.2.4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Fathorrahman (2021:22), model struktural (*inner model*) merupakan suatu model yang digunakan untuk memperkirakan hubungan sebab-akibat antara variabel laten.

4.2.4.1. *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat menjelaskan pengaruh yang signifikan dari variabel laten eksogen khusus terhadap variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka dapat dikatakan model prediksi dan model penelitian yang diajukan semakin baik. Adapun dapat dilihat hasil pengujian *R-Square* pada tabel berikut:

Tabel 4.2.4.1
Hasil Uji R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	0,461	0,444

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

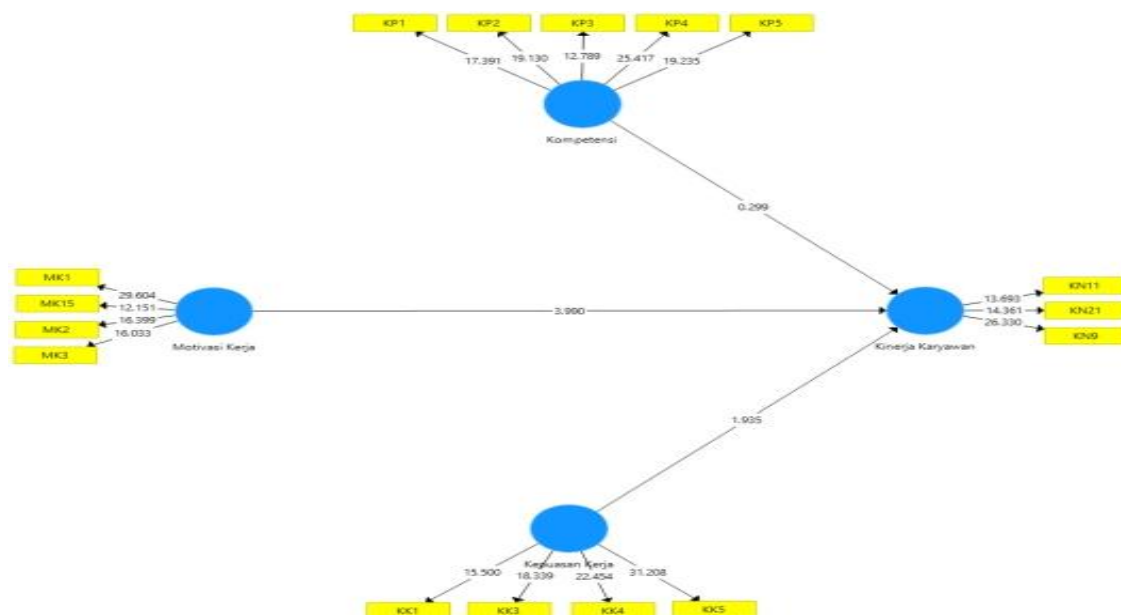
Berdasarkan tabel 4.2.4.1., dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,461 atau 46,1%, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,444 atau 44,4%. Maka, nilai tersebut dapat menjelaskan pengaruh kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 44,4% (0,444) dan diindikasikan sebagai model yang lemah. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2.4.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik *bootstrapping*. Dimana, model dievaluasi dengan memeriksa nilai signifikansi guna memahami antar variabel. Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,05 (5%)

dan $t\text{-statistic} > 1,96$. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.2.4.2. Hasil Uji hipotesis



Berdasarkan gambar 4.2.4.2, dapat diketahui bahwa nilai $t\text{-statistic}$ pada variabel kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 0,299; nilai $t\text{-statistic}$ pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 3,990; dan nilai $t\text{-statistic}$ pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebesar 1,935. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai $t\text{-statistic} > 1,96$, sedangkan variabel kompetensi dan kepuasan kerja memiliki nilai $t\text{-statistic} < 1,96$. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada nilai koefisien beta dan $t\text{-statistic}$ sebagai berikut.

Tabel 4.2.4.2
Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T-Statistic ((O/STDEV))	P-Values	Keterangan
-----------	-----------------	-------------	--------------------	-------------------------	----------	------------

	(O)	(M)	(STDEV)			
KP - KN	0,038	0,032	0,128	0,299	0,765	Ditolak
MK - KN	0,506	0,516	0,127	3,990	0,000	Diterima
KK - KN	0,202	0,214	0,104	1,935	0,054	Ditolak

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah Tahun 2023

a. Hipotesis 1:

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,038 dengan nilai *t-statistic* sebesar $0,299 < 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,765 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan ditolak, maka kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

b. Hipotesis 2:

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,506 dengan nilai *t-statistic* sebesar $3,990 > 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 2 dinyatakan diterima, maka motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

c. Hipotesis 3:

Berdasarkan tabel 4.2.4.2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,202 dengan nilai *t-statistic* sebesar $1,935 < 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,054 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 3 dinyatakan ditolak, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

4.3. Pembahasan

4.3.1 H1: Kompetensi Tidak berpengaruh terhadap kinerja

Hipotesis pertama menguji hubungan langsung antar variabel kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan tabel 4.2.4.2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,038 dengan nilai *t-statistic* sebesar $0,299 < 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,765 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan **ditolak**, maka kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

Berdasarkan pengujian hipotesis kompetensi tidak memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan karena kompetensi itu adalah harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam institusi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap, bagi pendidik kompetensi ada 4 (empat) yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial dan kompetensi tenaga kependidikan yaitu ,manajerial, profesional, sosial dan kepribadian.

Menurut Rosidah, (2013:11) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi menurut Mulyadi (2013:19) menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri di Kota Bogor harus memiliki kompetensi yang mumpuni dengan menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam meningkatkan keterampilan,

pengetahuan dan sikap, bagi pendidik kompetensi ada 4 (empat) yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial dan kompetensi tenaga kependidikan yaitu ,manajerial, profesional, sosial dan kepribadian. sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Mengingat SMK Negeri di Kota Bogor merupakan instansi Pemerintah Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang merupakan ujung tombak dari kualitas pendidikan yang ada di Kota Bogor. Pembentukan Badan Layanan Umum Daerah di Sekolah Menengah Kejuruan. Direktorat Pembinaan SMK Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa saat ini pemerintah tengah mendorong SMK untuk mengubah teaching factory unggulan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Regulasi yang menjadi dasar nantinya ditetapkan oleh pemerintah daerah, yaitu gubernur.

Bahwa melalui BLUD, SMK yang memiliki produk-produk unggulan dapat mengelola proses produksi di teaching factory secara lebih fleksibel tanpa melanggar peraturan. Di sisi lain, siswa akan dilatih untuk memproses produksi selayaknya industri yang kemudian dapat dipasarkan secara umum karena memenuhi standar industri. Bentuk BLUD dirasa sangat cocok bagi SMK yang telah mampu mengembangkan teaching factory-nya. SMK yang sudah direvitalisasi dapat segera menjadi BLUD yang mampu menghasilkan. Nantinya digunakan untuk pemeliharaan dan pengembangan SMK itu.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

4.3.2 H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hipotesis ke dua menguji hubungan langsung antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja . Berdasarkan tabel 4.2.4.2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta

motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,506 dengan nilai t-statistic sebesar $3,990 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 2 dinyatakan **diterima**, maka motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

Berdasarkan pengujian hipotesis motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Karena motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan lebih optimal.

Adapun dalam penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015) memperlihatkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Motivasi kerja merupakan aspek yang penting mempengaruhi kinerja sebab dengan motivasi kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik serta berkualitas juga.

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.

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.

4.3.3 H3: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hipotesis ke tiga menguji hubungan langsung antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja . Berdasarkan tabel 4.2.4.2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,202 dengan nilai t-statistic sebesar $1,935 < 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,054 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 3 dinyatakan **ditolak**, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Berdasarkan hipotesis bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan karena kepuasan kerja tidak menjadi prioritas utama dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan namun mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabelvariabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pengamatan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di Bogor. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat diambil, sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hipotesis Hipotesis pertama menguji hubungan langsung antar variabel kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan tabel 4.2.4.2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kompetensi terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,038 dengan nilai *t-statistic* sebesar $0,299 < 1,96$ dan nilai *pvalue* sebesar $0,765 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan **ditolak**, maka kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).
2. Hipotesis ke dua menguji hubungan langsung antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja Berdasarkan tabel 4.2.4.2. dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta motivasi kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yaitu sebesar 0,506

dengan nilai t-statistic sebesar $3,990 > 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 2 dinyatakan **diterima**, maka motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y).

3. Hipotesis ke tiga menguji hubungan langsung antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja Berdasarkan tabel 4.2.4.2. dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,202 dengan nilai t-statistic sebesar $1,935 < 1,96$ dan nilai p-value sebesar $0,054 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 3 dinyatakan **ditolak**, maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Berdasarkan nilai bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,461 atau 46,1%, sedangkan nilai *R-Square Adjusted* variabel kinerja pendidik dan tenaga kependidikan (Y) yaitu sebesar 0,444 atau 44,4%. Maka, nilai tersebut dapat menjelaskan pengaruh kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan sebesar 44,4% (0,444) dan diindikasikan sebagai model yang lemah. Sedangkan sisanya sebesar 55,6% dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian kompetensi, kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan namun mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Manajemen SMK Negeri di kota Bogor sebaiknya selalu memperhatikan variabel motivasi kerja meningkatkan Motivasi Kerja yaitu Membangun lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif yang mendorong partisipasi dan keterlibatan pendidik dan tenaga kependidikan, Memberikan pengakuan, reward, dan insentif yang sesuai untuk prestasi kerja yang baik, Mendorong komunikasi terbuka dan memberikan umpan balik konstruktif.
2. Manajemen SMK Negeri di kota Bogor meningkatkan pengembangan Kompetensi yaitu Melakukan program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, Memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran sesuai dengan perkembangan terbaru di bidang pendidikan dan industri terkait, Mengembangkan jalur karir yang jelas dan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional.
3. Peningkatan Kepuasan Kerja yaitu Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara pendidik dan tenaga kependidikan serta manajemen sekolah, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dengan memperhatikan aspek-aspek fisik, sosial, dan psikologis, Melakukan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah kepuasan kerja yang mungkin muncul.
4. Dengan mengambil langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri di kota Bogor dapat ditingkatkan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

Marsana (2011) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri se Sub Rayon Semarang). www.dgilib.com.

Marwansyah. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia

Rusminingsih dan Euis Soliha (2014) Pengaruh Kompetensi Guru Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati). www.dgilib.com

Shodiqin (2010) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). www.dgilib.comSopiah. 2010. Perilaku Organisasional. Yogyakarta:

Andi Sumarno. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan ProfesionalisneGuru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Tesis. Program Magister Manajemen Pendidikan Unnes

Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers. Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru.

_____. 2007. Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. <http://www.depdpinas.go.id>.(16 Maret 2015)

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>

Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75. <https://doi.org/10.33603/jibm.v1i1.493>

Yanayirtika, M. J. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Prediktor Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Kerja (Studi di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Mertoyudan)*.

Istijanto. (2013). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Marsana (2011) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri se Sub Rayon Semarang).

Shodiqin (2010) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). www.dgilib.comSopiah. 2010. Perilaku Organisasional. Yogyakarta:

Abdul Ghofar (2022) Komitmen kepemimpinan terhadap kinerja Organisasi (Tinjauan Melalui Komunikasi Interpersonal) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI,Depok .abdghofar_im07s3@mahasiswa.unj.ac.id

Yamin, Martinis, dan Maisah, 2010. Standarisasi Kinerja Guru, Cetakan Ke-1, Jakarta: Gaung.

———. 2014. Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sudaryono. (2014). Aplikasi Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Kedua Puluh Delapan. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SEM PLS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.

Abdillah, W., Hartono. (2015). Partial Least Square (PLS). Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Andi

Gozali, I., (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

A Muri Yusuf. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”. Jakarta : prenatalmedia group

———. 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.

Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta

Pratiwi, Suryani Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri

Margono. 2000. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.

Moh. Nazir. 1988. Metodologi Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moleong, Lexy J. 2010. Metodologi penelitian kualitatif, Remaja Rosdakarya,

Bandung 2013. “ Metode Penelitian Kualitatif”. Bandung: Remaja

————— 2009. “Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif”. Bandung: Alfabeta. .

————— 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: PT Alfabet

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Form Kuesioner

Kami mohon dengan hormat kesediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan penelitian Tesis dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua jawaban dan pendapat Saudara akan dirahasiakan oleh peneliti.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Pangkat/Golongan :
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Umur : ☐ <30 ☐ 31- ☐ 40 ☐ >40
 Jabatan : ☐ Guru ☐ Wakasek ☐ Tata Usaha ☐ Office Boy ☐ Satpam
 Status : ☐ PNS ☐ Honorer
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ lainnya
 Sertifikasi : ☐ Sudah ☐ Belum
 Akreditasi Sekolah : ☐ A ☐ B ☐ C
 Lama bekerja : Tahun

A. PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pernyataan-pernyataan berikut ini mohon diisi sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada di SMK Negeri 3 Bogor
2. Pilihlah jawaban yang saudara anggap paling memenuhi persepsi Saudara dan berilah tanda thick mark (√) pada jawaban yang sesuai di kolom yang telah disediakan.

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

R (Ragu-Ragu) = 3

TS (Tidak Setuju) = 2

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

No	Variabel	Instrumen	Pernyataan Responden	SS	S	R	TS	STS
1.	Kompetensi (X1)	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) (X1.1)	1.Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.					
			2.Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan mengikut metode kerja yang telah ditentukan					
		Keterampilan (<i>Skill</i>) (X1.2)	1. Saya mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik.					
			2. Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
		Sikap (<i>Attitude</i>) (X1.3)	1. Saya memiliki semangat kerja yang tinggi.					
			3. Saya mampu berkreaitivitas dalam bekerja.					
2	Motivasi Kerja (X2)	Prestasi (<i>Achievement</i>) (X2.1)	1. Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.					
			2. Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.					
		Pengakuan (<i>Recognition</i>) (X2.2)	1. Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas					

			hasil pekerjaan yang saya lakukan					
			2. Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.					
		Pekerjaan Itu Sendiri (<i>The work it self</i>) (X2.3)	1. Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan					
			2. Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.					
		Pengembangan Potensi Individu (<i>Advancement</i>) (X2.5)	1. Saya memperoleh Kesempatan pendidikan (studi lanjut) untuk mengembangkan potensi sesuai bidang pekerjaan					
			2. Saya memperoleh kesempatan mengembangkan kemampuan selama bekerja melalui pelatihan sesuai bidang pekerjaan					
		Gaji atau Upah (<i>wages salaries</i>) (X2.6)	1. Saya mendapatkan gaji yang sesuai sehingga saya bersemangat untuk bekerja lebih baik.					
			2. Saya mendapatkan kenaikan gaji berkala setiap 2 tahun sekali					

			sehingga memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
		Kondisi kerja (<i>working condition</i>) (X2.7)	1. Saya mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
			2. Saya diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan					
		Kebijakan dan Administrasi Institusi(<i>Company policy and administration</i>) (X2.8)	1. Saya melakukan pekerjaan sesuai SOP.					
			2. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh institusi sehingga mendukung tercapainya tujuan institusi.					
		Hubungan antar Pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>) (X2.9)	1. Pimpinan mempunyai solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan yang saya kerjakan.					

			2. Pimpinan dapat menyelesaikan masalah yang menyangkut institusi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan					
		Kualitas Supervisi (<i>Quality supervisor</i>) (X2.10)	1. Saya mendapatkan pembinaan dari pimpinan agar dapat termotivasi sehingga saya bisa meningkatkan produktivitas pekerjaan.					
			2. Saya mendapatkan pengarahan dari pimpinan sehingga termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan saya					
3.	Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work It self</i>) (X3.1)	1. Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
			2. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.					
		Atasan (<i>Supervision</i>) (X3.2)	1. Atasan selama ini memberikan pengarahan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam setiap pekerjaan.					
			2. Komunikasi antara atasan dan bawahan (pendidik dan tenaga kependidikan) terjalin dengan baik dalam					

			menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.					
		Teman Sekerja (<i>Workers</i>) (X3.3)	1. Saya bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
			2. Atasan saya memperlakukan saya sebagai bawahannya dengan baik					
		Promosi (<i>Promotion</i>) (X3.4)	1. Saya puas dengan adanya kenaikan pangkat yang dilakukan institusi sudah mendorong semangat kerja					
			2. Saya puas dengan adanya promosi jabatan yang dilakukan oleh institusi untuk memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan agar lebih berkembang.					
		Gaji/Upah (<i>Pay</i>) (X3.5)	1. Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya lakukan.					
			2. Saya dapat hidup layak dengan tunjangan yang saya terima dari institusi.					
		Kondisi Lingkungan kerja (<i>Working</i>	1. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pekerjaan saya					

4.	Kinerja pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y)	<i>conditions)</i> (X3.6)					
			2. Kondisi ruang kerja yang nyaman membuat saya selalu giat dalam bekerja.				
		Kesetiaan (Y1)	1. Saya memiliki minat yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien.				
			2. Saya bersikap Loyal dalam bekerja terhadap institusi.				
		Prestasi kerja (Y2)	1. Prestasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan merupakan perilaku yang nyata dalam Meningkatkan kinerja.				
			1. Institusi memberikan keleluasaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam pengembangan karir sesuai dengan prestasi kerjanya.				
		Kejujuran (Y3)	1.Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja				

			2.Saya selalu bekerja sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh atasan					
		Kedisiplinan (Y4)	1. Sanksi hukuman yang diterapkan oleh institusi ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan.					
			2.Kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
		Kreativitas (Y5)	1.Saya teliti menggunakan ide kreatif dalam bekerja dan dapat segera menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.					
			2.Saya mencari ide-ide yang baru untuk menyelesaikan sesuatu hal dalam pekerjaan					
		Kerjasama (Y6)	1. Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam berbagai tugas.					

			2. Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan dalam berbagai tugas.					
		Kepemimpinan (Y7)	1. Pimpinan selalu berkoordinasi kepada bawahannya (pendidik dan tenaga kependidikan) terkait pekerjaan.					
			2. Pimpinan dapat mendelagasikan wewenangnya kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik.					
		Kepribadian (Y8)	1. Saya selalu bersikap sopan baik kepada rekan kerja maupun atasan.					
			2. Saya berperilaku positif dalam bekerja, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, atasan dan pihak lain.					
		Prakarsa (Y9)	1. Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.					
			2. Ketika menghadapi permasalahan dalam bekerja, saya harus mempunyai inisiatif untuk mengambil keputusan dengan tepat.					

		Kecakapan (Y10)	1. Saya memiliki keterampilan untuk diaplikasikan dalam pekerjaan saya.					
			2. Saya mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis.					
		Tanggung jawab (Y11)	1. Saya mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang kerjakan.					
			2. Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan hingga selesai.					

Lampiran 2 . Tabulasi Data

Kategori 1										Kategori 2										Kategori 3										Kategori 4									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

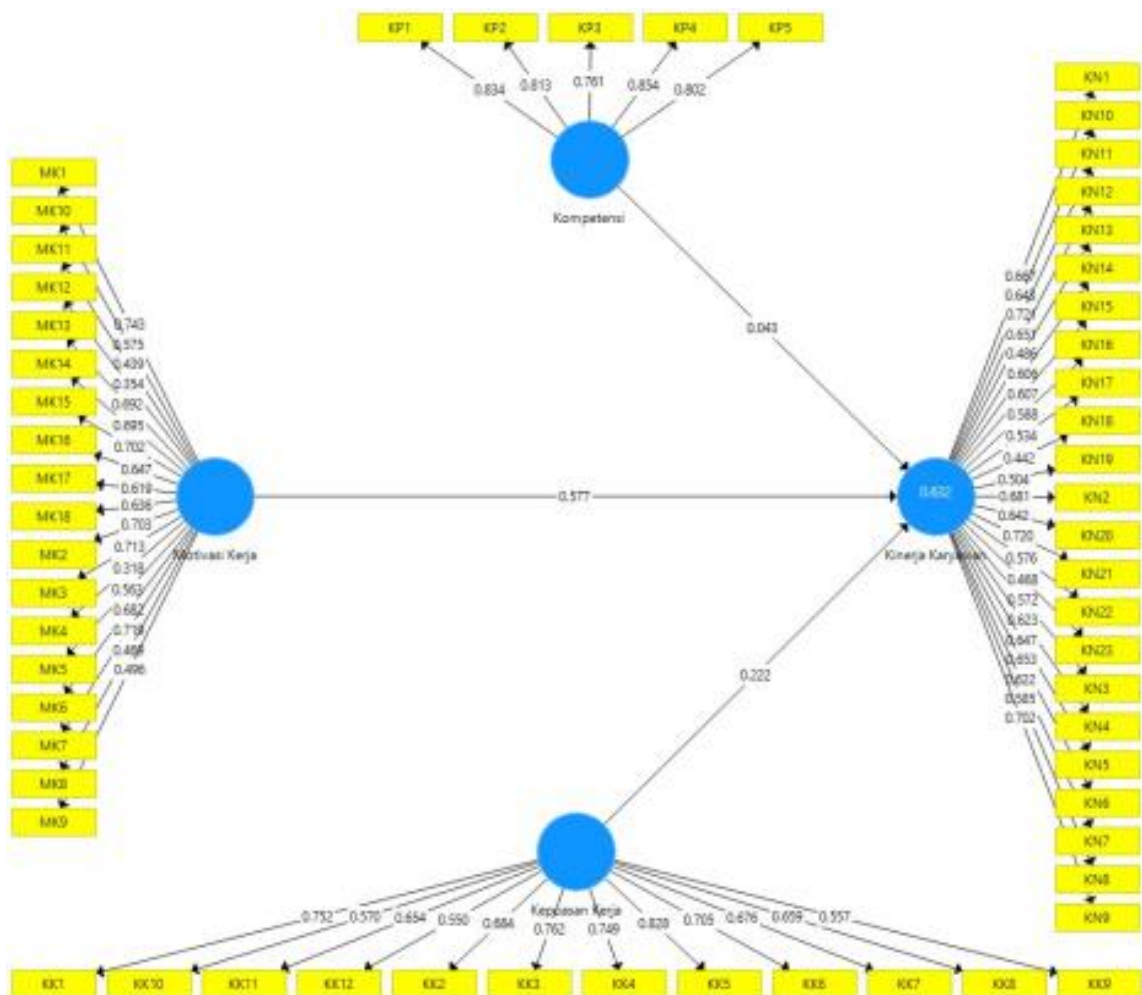
Lampiran 3. Hasil Olah Data

Hasil *Outer Loading*

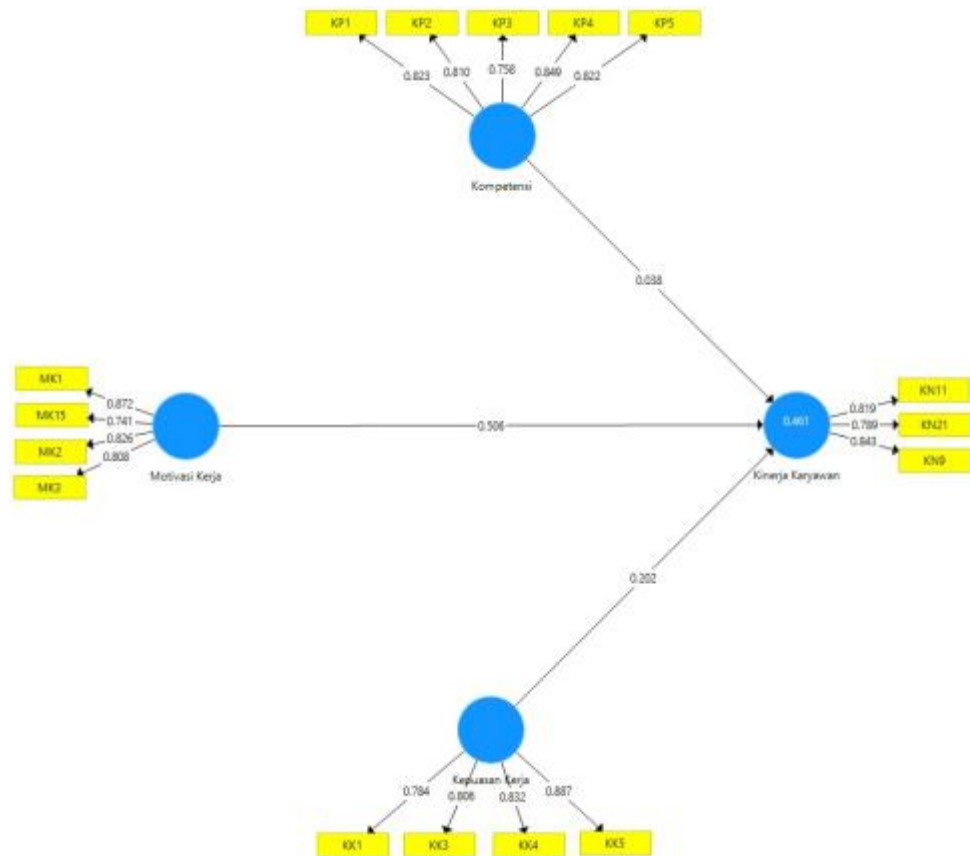
Outer Loadings

Matrix				
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyaw...	Kompetensi	Motivasi Kerja
KK1	0.784			
KK3	0.806			
KK4	0.832			
KK5	0.887			
KN11		0.819		
KN21		0.789		
KN9		0.843		
KP1			0.823	
KP2			0.810	
KP3			0.758	
KP4			0.849	
KP5			0.822	
MK1				0.872
MK15				0.741
MK2				0.826
MK3				0.808

Lampiran 4. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 4 Hasil Pengujian Sebelum Eliminasi



Gambar 2 Hasil Pengujian Setelah Eliminasi

Lampiran 5 : Hasil Validitas *Discriminant*

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterot
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyaw...	Kompetensi	Motivasi Kerja
KK1	0.784	0.409	0.502	0.502
KK3	0.806	0.410	0.480	0.519
KK4	0.832	0.484	0.458	0.457
KK5	0.887	0.447	0.543	0.526
KN11	0.426	0.819	0.436	0.488
KN21	0.347	0.789	0.399	0.436
KN9	0.502	0.843	0.492	0.650
KP1	0.464	0.369	0.823	0.610
KP2	0.523	0.415	0.810	0.644
KP3	0.478	0.388	0.758	0.625
KP4	0.554	0.498	0.849	0.611
KP5	0.415	0.518	0.822	0.632
MK1	0.508	0.603	0.743	0.872
MK15	0.591	0.565	0.455	0.741
MK2	0.403	0.477	0.640	0.826
MK3	0.434	0.465	0.653	0.808

Lampiran 6 : Hasil *Construct Reliability and Validity*

Construct Reliability and Validity					
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Co
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...	
Kepuasan Kerja	0.847	0.851	0.897	0.686	
Kinerja Karyawan	0.756	0.779	0.858	0.668	
Kompetensi	0.872	0.883	0.907	0.661	
Motivasi Kerja	0.829	0.836	0.886	0.661	

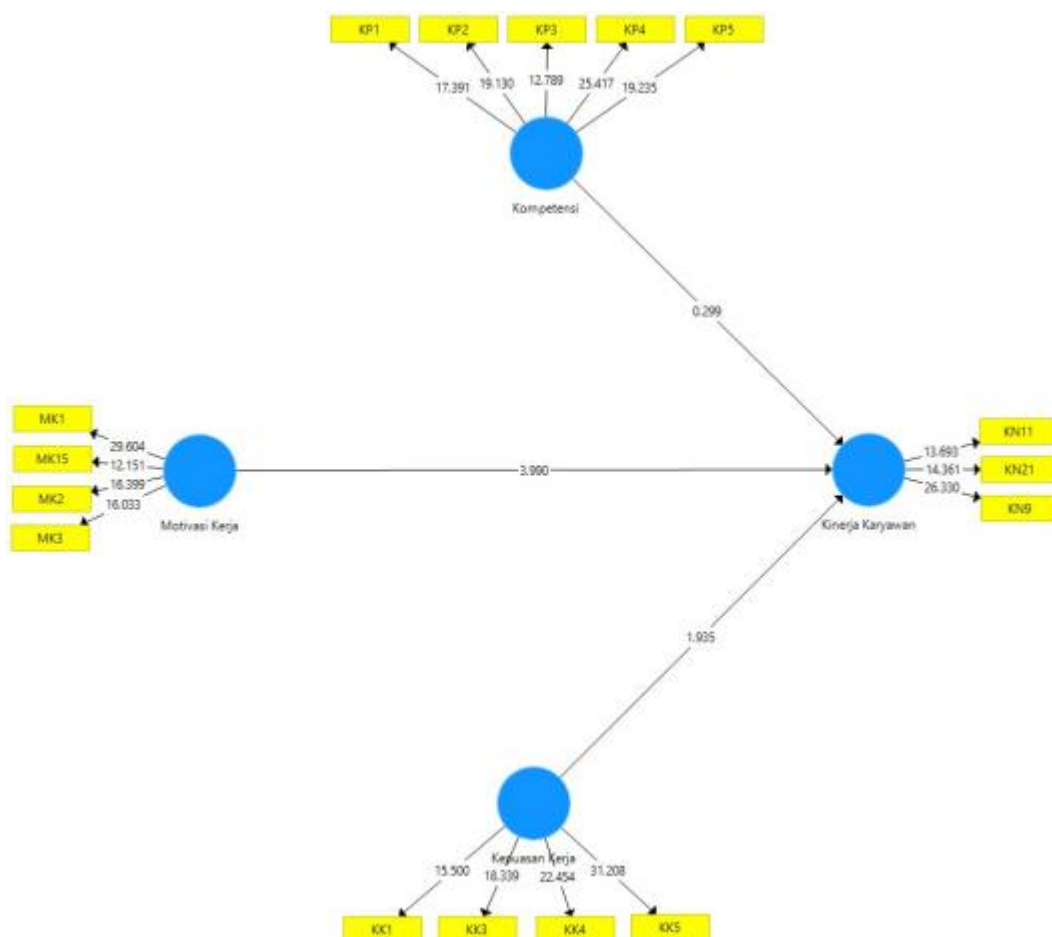
Lampiran 7 : *R-Square*

R Square			
 Matrix	 R Square	 R Square Adjusted	
		R Square	R Square Adjus...
Kinerja Karyawan		0.461	0.444

Lampiran 8 : Path Coefficients

Path Coefficients						
☐ Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	☐ Confidence Intervals	☐ Confidence Intervals Bias Co...	☐ Samples	Copy to Clipboard	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Kepuasan Kerja...	0.202	0.214	0.104	1.935	0.054	
Kompetensi ->...	0.038	0.032	0.128	0.299	0.765	
Motivasi Kerja ...	0.506	0.516	0.127	3.990	0.000	

Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis



Lampiran 10. Surat Izin Penelitian Perusahaan



PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT
DINAS PENDIDIKAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH II
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 KOTA BOGOR
Jalan Haulang No. 6 Telp./Fax. (0251) 8334384 Bogor 16161
web:www.smkn1bogor.sch.id || e-mail : info@smkn1bogor.sch.id

Nomor : 422.2/210-SMKN1-Cabdin Wil II
Lamp : -
Perihal : Pemberitahuan

Bogor, 29 Maret 2023

Kepada
Yth. Ketua Program Studi Pascasarjana
Dr. Christina Ekawati, SE, MM.
di
Tempat

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat Saudara perihal Permohonan Melakukan Penelitian untuk Tesis dengan Judul :
Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidikan dan Tenaga
Kependidikan Pada SMK Pusat Keunggulan di SMK Negeri 1 Bogor, maka bersama ini kami sampaikan
bahwa :

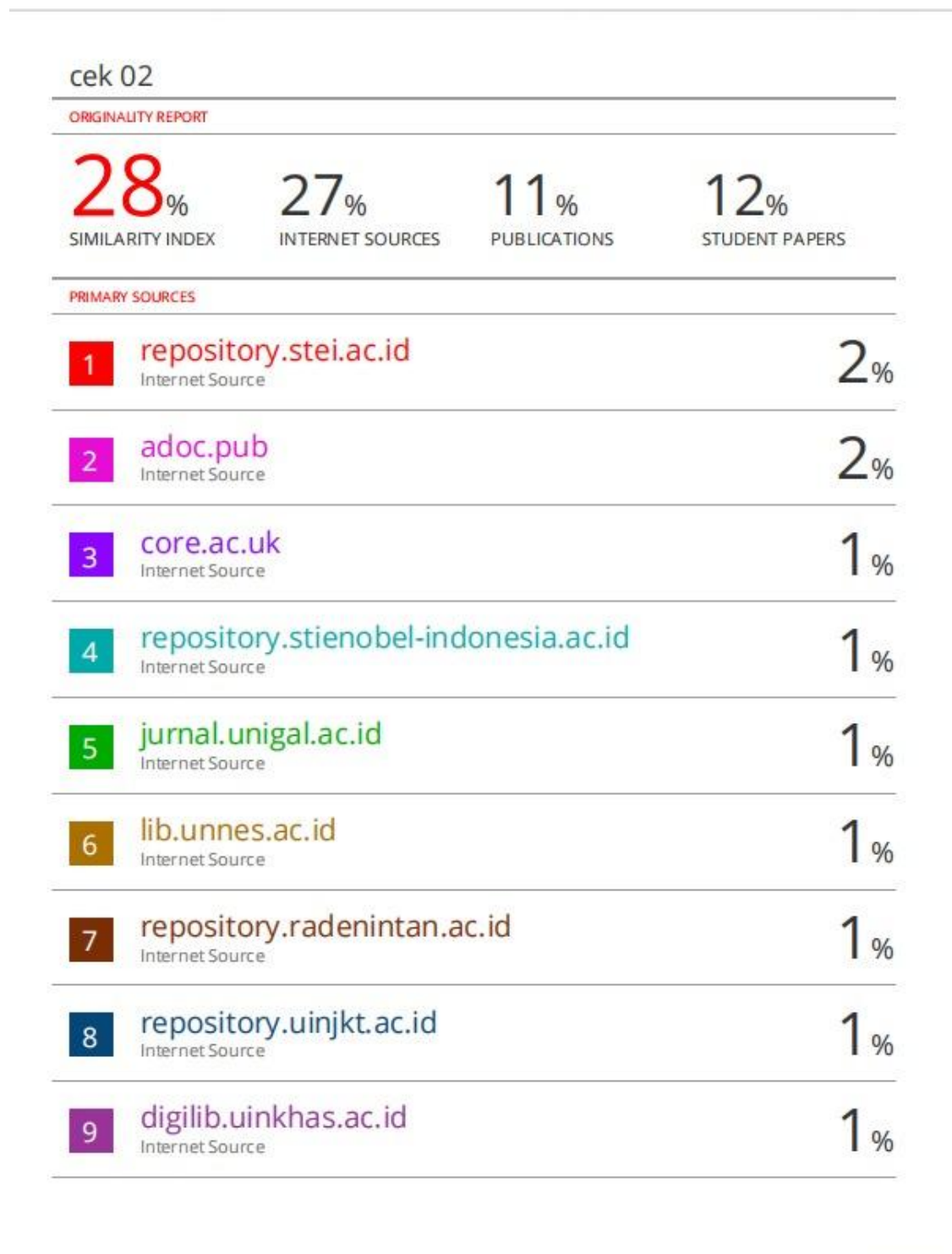
Nama : Sri Mulyanti
NIM : 61101020000032
Program : Magister Manajemen

Pada prinsipnya kami tidak keberatan selama dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dan
menyampaikan laporan tertulis setelah menyelesaikan penelitian di SMKN 1 Bogor.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



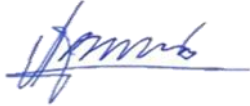
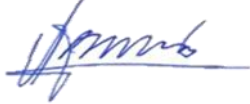
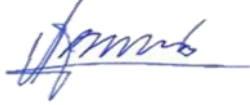
Lampiran 11. Hasil Uji Turnitin

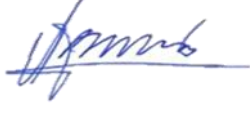
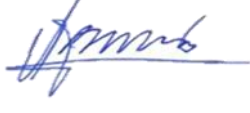
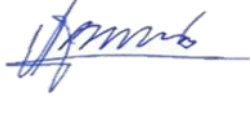


Lampiran 13. Kartu Bimbingan

KARTU BIMBINGAN TESIS

NAMA : Sri Mulyanti
NIM : 61101020200032
PROGRAM STUDI : Magister Manajemen Pascasarjana
STIE GICI Business School
JENJANG STUDI : S2
JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada SMK Negeri di Kota Bogor.
NAMA PEMBIMBING : Dr. Drs. H. Abdul Ghofar., MM, M.Pd
PERIODE BIMBINGAN : 2022-2023 Ganjil

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1.	5 Febrtuari 2023	Bimbingan judul tesis		
2.	12 Maret 2022	Bimbingan BAB I		
3.	23 April 2022	Bimbingan BAB II		
4	14 Juli 2022	Bimbingan BAB III		
5.	20 Agustus 2022	Bimbingan proposal Tesis		

6.	20 Desember 2022	Bimbingan Revisi Proposal Tesis		
7.	8 Juni 2023	Bimbingan BAB IV		
8.	15 Juli 2023	Bimbingan BAB V		
9.	8 Agustus 2023	Bimbingan Tesis		
10.	9 September	Bimbingan Revisi Tesis		

Depok, 5 Oktober 2023

STIE "GICI"

Kajur Magister Manajemen

Dr. Christina Ekawati, SE,MM

Lampiran 12. Riwayat Hidup Penulis



CONTACT ME

 085881382959

 smulyanti913@gmail.com

 Jl.rante gunung batu
,Bogor barat

EDUCATION

Universitas Indraprasta PGRI
Bimbingan konseling
2016 - 2021

STIE GICI Business School
Manajemen pendidikan
2021-2023

SKILLS

- Ms. Word
- Ms. Excel
- Canva

LANGUAGE

- Bahasa Inggris
- Bahasa Indonesia

Sri Mulyanti, S.Pd, MM

WORK EXPERIENCE

Guru TK	2001-2002
TK Islam Nurul Haq Bogor Jl. Babakan Paksiha No. 5 Bogor Tengah	
Mengajar dan membimbing peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Membuat bahan ajar yang akan digunakan selama proses pembelajaran. Mengamati dan mengevaluasi hasil.	
Guru BK dan Guru Seni Budaya	2014-2021
SMK Bina Sejatama 1 Bogor Jl. Lembang Sindang Sari No. 5 kec. Bogor Tengah kel. Kebon Kelapa	
Membantu siswa mengembangkan kemampuan belajar dalam mengikuti Pendidikan dan belajar dalam mengikuti Pendidikan dan belajar secara mandiri. Tempat mencurahkan segala keluh kesah.	
Guru BK	2016-2017
SMK PGRI 3 Bogor Jl. Pendidikan Raya No. 24 Kedung Halang Bogor	
Guru Bk	2018-2019
SMK Wiyata Mandala Jl. Jakarta – Bogor Parakan Jaya Kemang Bogor	
Guru Bk	2021-2022
SMA Negeri 10 Bogor Jl. Taman Yasmin sektor 6 Kec. Bogor Barat kel. Semplak	
Guru Bk	2022-Sekarang
SMK Negeri 1 Bogor Jl. Haulang Kec. Tanah Sereal kel. Tanah Sereal	

Riwayat Hidup Penulis

Saya Sri Mulyanti, Usia 42 tahun dilahirkan di Kota Bogor pada tanggal 30 April 1981 bertempat tinggal sesuai KTP di Jl. Arzimar III Gg. Habib Hamzah Rt 03 RW 03 Kelurahan Tegal Gundil kecamatan Bogor Utara dan berdomisili di Jl. Rante Kp. Baru RT 03 RW 13 No. 65 Kelurahan Gunung Batu Kecamatan Bogor Barat Kota Bogor. Nomor Whatsapps: 085881382959 dan email: smulyanti913@gmail.com. Saya menikah pada tahun 2021, suami bernama Agus Susanto dan mempunyai 4 anak yaitu 3 putri dan 1 putra bernama Hana Yulia Rahmah (21 tahun, Muhamad Fadhil Izzulhaq (19 tahun), Asri Yumna Khairunnisa (13 tahun) dan Chantika Alesha Zhafira (5 tahun)

saya menempuh Pendidikan Perguruan Tinggi kuliah di Institut Studi Islam Darul Qalam Jurusan PGTK lulus berijazah pada tahun 2000-2001 (Diploma I), Universitas IndraPrasta PGRI Jakarta Jurusan Bimbingan Konseling lulus tahun 2016-2021 berijazah dan Mendapat gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd), kemudian saya melanjutkan pendidikan Pasca Sarjana di STIE GICI Business School jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Pendidikan lulus tahun 2021-2023 berijazah dan mendapat gelar magister Manajemen (MM). Saya memiliki kemampuan menguasai MS Office yaitu Microsoft word, Microsoft Excel, Power Point, dan Canva, bisa berbahasa Inggris aktif dan pasif.

Pengalaman mengajar saya memulai di TK Islam Nurul Haq Bogor pada Tahun 2021, kemudian pada tahun 2001-2005 di TK Tunas Mulia Bogor, tahun 2005-2010 di TK Bugar Pitaloka Bogor dan tahun 2010-2013 di Paud Insan Mandiri Bogor. Tugas pokok guru TK adalah Mengajar dan membimbing peserta didik dalam proses

pembelajaran di Kelas.Membuat bahan ajar yang akan digunakan selama proses pembelajaran. Mengamati dan mengevaluasi sikap.

Kemudian Pada Tahun 2014-2021 saya mengajar sebagai guru Bimbingan Konseling dan guru Seni Budaya di SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor, 2016-2017 mengajar sebagai guru BK di SMK PGRI 3 Bogor, pada Tahun 2017-2018 mengajar sebagai guru Bimbingan Konseling di SMK Bina Sejahtera 2 Kota Bogor, Pada tahun 2018-2019 mengajar sebagai guru Seni Budaya di SMK Wiyata Mandala Bogor , tahun 2021-2022 mengajar sebagai guru bimbingan Konseling di SMA Negeri 10 Kota Bogor kemudian pada tahun 2022-sekarang mengajar di SMK Negeri 1 Kota Bogor sebagai guru Bimbingan Konseling dan sudah menjadi ASN PPPK.

