

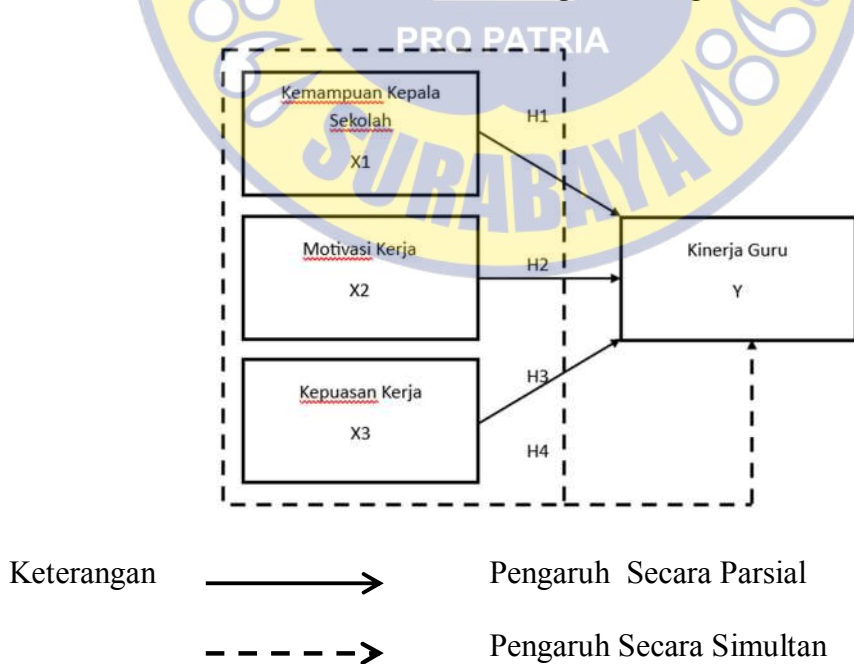
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu kemampuan kepala sekolah, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Berdasarkan uraian teoritis dan temuan pada penelitian sebelumnya, kerangka ini disusun untuk memetakan keterkaitan antarvariabel secara sistematis dan logis. Dengan adanya kerangka ini, peneliti dapat memahami arah dan bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, kerangka ini berperan sebagai landasan dalam proses analisis dan interpretasi data penelitian, yang selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



3.2 Hipotesis Penelitian

3.2.1 Kemampuan Kepala Sekolah Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya

Pada era ini, kepala sekolah dituntut untuk menjalankan berbagai peran, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, figur, dan mediator. Kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah merupakan kapasitas individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaannya. kemampuan ini mencakup keterampilan dalam melakukan berbagai aktivitas secara efektif, sehingga mampu menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Kemampuan tersebut dikenal sebagai *manajerial skill*, yaitu keahlian dalam mengarahkan dan memotivasi orang lain agar dapat mencapai kinerja yang optimal, khususnya dalam meningkatkan prestasi kerja guru. (Noviana et.al. 2025). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ilmiyah et.al. 2025) dan (Kemala dan Ulum 2023), kemampuan manajerial kepala sekolah, seperti perencanaan, pengorganisasian, evaluasi, dan kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Kota Serang, Penelitian kuantitatif ini melibatkan 549 guru SMK di Kota Serang (sampel 164 guru). Menggunakan kuesioner dan analisis regresi berganda, hasilnya menunjukkan bahwa Kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H₁ : Kemampuan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya

3.2.2 Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya.

Motivasi mencakup dorongan untuk bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik bersifat ekonomi maupun non-ekonomi (Noviana et.al. 2025). Oleh karena itu, motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih antusias dan memberikan hasil kerja yang positif sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Khaeruman et.al. 2021). Sejalan dengan itu, guru yang mendapatkan pengakuan melalui sertifikasi akan lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya bagi profesi dan lembaga tempatnya bekerja. Umumnya, guru yang memiliki motivasi tinggi dalam mengajar juga menunjukkan kinerja yang optimal (Noviana et.al. 2025). Penelitian oleh (Jumi dan Abdullah 2022) dan (Sari et.al. 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga didukung oleh temuan dari (Putri dan Lamidi 2024) yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya.

3.2.3 Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai hasil dari tingkat kesenangan atau ketidaksenangan tenaga kerja terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya (Sari, et.al 2024). Kepuasan ini sangat berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan individu. Pada dasarnya, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dalam konteks guru, tingkat kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja, maka kinerja guru cenderung menurun. Kepuasan maupun ketidakpuasan terhadap pekerjaan bersifat subjektif dan merupakan hasil evaluasi individu terhadap perbandingan antara apa yang mereka peroleh dari pekerjaan dan apa yang mereka harapkan atau anggap pantas (Jumi dan Abdullah, 2022). Menurut (Sari et.al. 2024), kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya.

3.2.4 Kemampuan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya

Penelitian ini menguji pengaruh simultan dari tiga variabel independen—Kemampuan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3)—terhadap Kinerja Guru (Y) di SMKS Wahana Karya Surabaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk melihat apakah ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil uji F menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, ketika kemampuan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan manajemen yang menyeluruh (holistik) dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam membentuk kualitas kinerja guru yang optimal.

Penelitian ini menegaskan bahwa Kemampuan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKS Wahana Karya Surabaya. Ketiga variabel ini secara kolektif membentuk fondasi utama dalam peningkatan kualitas kinerja guru.

Kemampuan kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif, menetapkan visi pembelajaran yang jelas, dan memberikan arahan yang efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Rifka Jalal et.al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru apabila didukung oleh organisasi dan lingkungan kerja yang memadai.

Motivasi kerja terbukti menjadi pendorong internal yang kuat bagi guru untuk bekerja secara optimal. Penelitian oleh Sari dan Wahyuni (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru dibandingkan kemampuan kepala sekolah dan kepuasan kerja, khususnya di sekolah menengah kejuruan.

Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan kenyamanan emosional dan psikologis guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks sekolah swasta, penelitian Nugraha dan Sulastri (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh paling kuat terhadap kinerja guru, meskipun ketiga variabel tetap berpengaruh secara simultan.

Oleh karena itu, hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa strategi peningkatan mutu pendidikan di SMKS Wahana Karya Surabaya sebaiknya diarahkan secara holistik, mencakup penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan motivasi guru, dan penciptaan lingkungan kerja yang memuaskan. Pendekatan terpadu ini diyakini mampu meningkatkan kinerja guru secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, pengujian hipotesis ini diharapkan dapat menunjukkan variabel mana yang memiliki kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja guru di SMKS Wahana Karya Surabaya, sehingga strategi peningkatan mutu dapat diarahkan secara lebih terfokus dan efektif.

H_4 : Kemampuan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru

3.2.5 Pengaruh Yang Dominan Secara Signifikan Dari Variabel Independen Terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel manakah di antara Kemampuan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan memperhatikan nilai koefisien regresi beta terbesar dan nilai signifikansi ($\text{sig} < 0.05$) dari masing-masing variabel.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan hasil beragam terkait variabel dominan yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian oleh He et.al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja dan profesionalisme guru, terutama ketika kepala sekolah mampu memberikan arahan akademik, bimbingan, serta pengawasan yang terstruktur.

Hal serupa juga disampaikan oleh Putri dan Lamidi (2024) yang menemukan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan komunikatif menjadi kunci keberhasilan peningkatan kinerja guru. Kemampuan tersebut mencakup aspek manajerial, kepemimpinan transformasional, dan pemberdayaan guru dalam proses pembelajaran.

Sementara itu, meskipun penelitian lain seperti oleh Puspitasari et.al. (2024) dan Arifin et.al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja juga berperan penting, namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kepala Sekolah (X1) merupakan faktor yang paling dominan secara statistik dan substansi dalam memengaruhi Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian, pengujian hipotesis kelima (H5) ini sangat penting untuk memberikan rekomendasi strategis kepada pihak manajemen sekolah, khususnya dalam memperkuat kapasitas dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai motor penggerak utama dalam peningkatan mutu kinerja guru di SMKS Wahana Karya Surabaya.

H₅ : Pengaruh Kemampuan Kepala Sekolah Dominan Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru.