

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam penelitian ini akan membahas teori yang berhubungan dengan topik atau masalah dalam penelitian. Adapun penelitian ini akan membahas, diantaranya: kinerja tenaga kependidikan yang dipengaruhi variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan sumber- sumber pustaka dengan masalah yang akan diteliti dan menggunakan hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja karyawan guna untuk memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Simamora (2016), menyatakan kinerja adalah hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Sedangkan Mangkuprawira & Hubeis (2016), menjelaskan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017).

1.1.2 Dimensi dan indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2017) yang dibagi kedalam 5 (lima) dimensi, yaitu:

1. Dimensi kuantitas kerja diukur 2 (dua) indikator, yaitu:
 - a. Kecepatan;
 - b. Kemampuan.
2. Dimensi kualitas dari hasil diukur dengan menggunakan 2 (dua) indikator, yaitu:
 - a. Kerapihan;
 - b. Ketelitian hasil Kerja
3. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan 2 (dua) indikator, yaitu:
 - a. Jalinan kerja sama;
 - b. Kekompakan.
4. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan 1 (satu) indikator, yaitu:
 - a. Hasil kerja
4. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator, yaitu:
 - a. Kemampuan.

1.1.3 Tujuan dan Kegunaan Evaluasi Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2017:10), sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
 - b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
 - c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
 - d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
 - e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana dikalut, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
- Kegunaan penilaian kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.

7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Widodo (2015), menjelaskan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

b. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Disamping itu, Sutrisno (2014) mengemukakan 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas;
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

Pada umumnya orang percaya bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 (tiga) faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor memiliki arti atau kegunaan masing-masing bagi penentuan kinerja, tetapi pada dasarnya kombinasi ketiga faktor itu sangat menentukan tingkat hasil kerja yang dapat menentukan suatu kinerja dari setiap karyawan.

2.1.2 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan dari perusahaan dapat dicapai dalam target waktu yang sudah ditentukan. Langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki berbagai cara. Mangkunegara (2017) dalam rangka peningkatan kinerja terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja, yang dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis;
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan;
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan, dimana untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi, antara lain:
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin;
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar.
 - c. Mengidentifikasi rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
 - d. Mengembangkan rencana tindakan.
 - e. Melakukan rencana tindakan tersebut.

f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.

Mulai dari awal, apabila perlu.

1.1.6 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama. Kunci dari definisi pemimpin adalah adanya kemampuan, usaha untuk mempengaruhi, kerjasama dan adanya tujuan yang ingin dicapai dalam kepemimpinannya (Alpedi, 2017).

Pengertian “Kepemimpinan” itu bersifat universal, berlaku dan terdapat pada berbagai bidang kegiatan hidup manusia. Oleh karena itu, sebelum dibahas pengertian kepemimpinan yang menjurus pada bidang pendidikan, maka perlu dipahami dahulu pengertian kepemimpinan yang bersifat universal (Alpedi, 2017).

1.1.7 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan luar situasi itu.

Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya (Sedarmayanti, 2009:88) dalam (Alpedi, 2017). Pemimpin yang membuat keputusan dengan memperhatikan situasi sosial kelompok/organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya.

Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan Indikator Kepemimpinan.

Menurut Kartono (2016) menyatakan indikator kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan memotivasi

Dalam rangka mencapai tujuan, para anggota organisasi rela untuk mengeluarkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk melaksanakan segala tanggung jawab dan kewajibannya secara maksimal.

2. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah bakat untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami maksud yang disampaikan.

3. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi dan membuat orang lain mengikuti instruksinya menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaannya secara efektif.

4. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

5. Kemampuan mengendalikan emosionalnya

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting untuk meraih kebahagiaan.

1.1.8 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Alpedi,2017). Definisi ini menunjukkan bahwa *satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Pekerjaan memerlukan

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001).

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan karyawan saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerja sangat mempengaruhi karyawan untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer/atasan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Kepuasan kerja adalah erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan telah memenuhi harapan salah satu tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti ia memiliki suatu harapan dengan demikian ia akan termotivasi melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut Broeck *et al* (2008) dalam (Alpedi, 2017).

1.1.9 Indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) dalam (Alpedi, 2017), antara lain :

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

- Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

1.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Widhi Wicaksono, Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi, Herling Tahun: 2021	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta	(X1): Pelatihan (X2): Motivasi (X3): Budaya Organisasi (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2	Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti Sabrina Tahun: 2021	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan	(X1): Kepuasan Kerja (X2): Loyalitas Karyawan (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Loyalitas Karyawan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3	Rizki Rahmawani & Tahun: 2021	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan	(X1): Motivasi Kerja (X2): Kepuasan Kerja (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

4	Ilham Syuhada & Wan Rizca Amelia Tahun: 2021	Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura	(X1): Konflik Kerja (X2): Semangat Kerja (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Konflik Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Semangat Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5	Waode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule Tahun: 2021	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja	(X1): Kepemimpinan	Analisa Regresi Sederhana (Y): Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja
6	Muhamad Ekhsan, Burhan Septian Tahun: 2021	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	(X1): Stres Kerja (X2): Konflik Kerja (X3): Kompensasi (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Stres Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

7	Gede Ardi Putra Kresmawan, Gede Putu Kawiana, Gede Aryana Mahayasa Tahun:2021	Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	(X1): Kompensasi (X2): Lingkungan Kerja (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Suryono Efendi, Ogy Winenriand Hika Tahun: 2021	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di PT. MARKETA MA INDAH	(X1): Rekrutmen (X2): Pelatihan (X3): Pengalaman Kerja (Y): Kinerja Karyawan	Structural Equation Modeling (SEM)	Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pengalaman Kerja berpengaruh Positif dan nyata terhadap Kepuasan Kerja

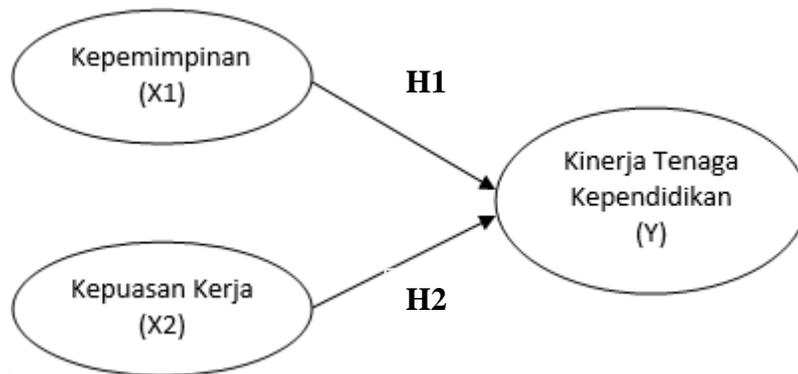
9	Endang Kustini, Dini Ayu Utami, Denok Sunarsi, Nurjaya Tahun : 2021	Pengaruh Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GARUDA DAYA PRATAMA SEJAHTERA (GARUDA INDONESIA GROUP)	(X1): Keterampilan Kerja (X2): Lingkungan Kerja (Y):	Analisa Regresi Linear Berganda	Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja
10	Elronny, Hairudinor dan Muhammad Riduansyah Syafari Tahun: 2021	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MELATI SOEROZA INDAH PERDANA	(X1): Kepemimpinan Transformasional (X2): Kompensasi (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

11		Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	(X1): Pengaruh Loyalitas (X2): Komitmen Organisasi (Y): Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linear Berganda	Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Siagian Tahun: 2017	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. BORWITA CITRA PRIMA SURABAYA	Kerja (Y): Kinerja Karyawan (Z): Kepuasan Kerja	Least Square	Positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja Karyawan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

13	Fauzi, <i>et al</i> Tahun : 2017	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Bumame	Kepemimpi nan (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja (Y)		Kepemimpina Dan Kepuasan Kerja Secara bersama- sama tidak berpengaruh Terhadap Kinerja.
14	Dedy Tahun: 2018	Pengaruh kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara.	Kepemimpi nan (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja (Y)		penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak positif dan signifikan antara Kepemimpina Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.
15	Renan <i>et al.</i> , Tahun : 2020	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Terhadap Kinerja (Studi Kasus PT. Samudra Berjangka)	Kepemimpi nan (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja (Y)		Kepemimpina Dan Kepuasan Kerja Secara bersama- sama berpengaruh Terhadap Kinerja.

1.3 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



Sumber: Konsep yang dikembangkan dari beberapa penelitian, 2022.

Berdasarkan model kerangka berfikir diatas penelitian ini memiliki tigavariabel yaitu variabel X_1 , X_2 , dan Y yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) menjadi variabel independent atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain
2. Kepuasan Kerja (X_2) menjadi variabel independent atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain
3. Kinerja Tenaga Kependidikan (Y) merupakan variabel dependen atau dinyatakan sebagai variabel yang dapat dipengarui oleh variabel lain.

1.4 Hipotesis

Sugiyono (2019), menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan yang dinyatakan sementara,

karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Muizu, *et al* (2021); Elronny *et, al* (2021), dalam hasil penelitiannya menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan desain penelitian kausalitas. Hal ini ditunjukkan dalam uji hipotesisnya, yaitu uji F, menghasilkan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Artinya model penelitian ini tepat dan atau layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, karena semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun dalam uji t secara parsial, untuk variabel kepemimpinan juga menghasilkan nilai koefisien regresi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05.

Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

1.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Rahmawani dan Syahrial (2021); Sausan, Nasution dan Sabrina (2021), dalam hasil penelitiannya menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan desain penelitian kausalitas. Hal ini ditunjukkan dalam uji hipotesisnya, yaitu uji F, menghasilkan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Artinya model penelitian ini tepat dan atau layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, karena semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun dalam uji t secara parsial, untuk variabelkepuasan kerja juga menghasilkan nilai koefisien regresi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

