

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Unjuk Kerja

a. Devinisi Unjuk Kerja

Unjuk kerja menurut kamus bahasa Indonesia adalah cara bekerja, perilaku, penampilan. Menurut Fattah (2008: 9), unjuk kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sopiatin (2010: 62), kinerja pada dasarnya sama dengan unjuk kerja yang mengarah kepada proses hasil kerja. Kirkpatrick dan Nixon (dalam Sagala, 2010: 179), mengartikan kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (direncanakan) sebelumnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja adalah proses cara kerja yang didasari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi untuk menghasilkan tujuan tertentu. Untuk itu di dalam unjuk kerja guru mengandung unsur proses kerja guru sesuai dengan kompetensinya.

b. Aspek-aspek Unjuk Kerja Guru

Unjuk kerja guru merupakan aplikasi kompetensi yang dimiliki, maka di dalam memberikan layanan proses pembelajaran hendaknya menggabungkan beberapa kompetensi untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif. Senada dengan pendapat Anderson (dalam Sopiadin, 2010: 65-66) menyebutkan bahwa guru yang efektif mempunyai karakteristik: mempunyai kemampuan, pengetahuan yang luas, dan kualitas personal yang baik. Sedangkan menurut Barizi dan Idris (2011: 98), menyatakan bahwa sistem pembelajaran menyarankan terakomodasinya beberapa pendekatan, yaitu: keimanan, pengalaman, rasional, fungsional, emosional, dan keteladanan.

Ada empat kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dari keempat kompetensi tersebut melekat pada setiap unjuk kerja guru, akan tetapi proporsi dalam unjuk kerjanya pada pembelajaran lebih banyak pengembangan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Aspek-aspek unjuk kerja guru dalam proses pembelajaran sebagaimana kompetensi yang telah dirumuskan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (dalam Mahsunah, 2012: 27-29) meliputi:

- 1) **Kompetensi pedagogik**
 - a) Kemampuan guru mengenal karakteristik peserta didik yang berimplikasi pada penguasaan prinsip-prinsip pembelajaran.
 - b) Kemampuan guru mengembangkan kurikulum.
 - c) Kemampuan guru mengoptimalkan potensi siswa.
 - d) Kemampuan guru melakukan evaluasi pembelajaran dan program tindak lanjut.
- 2) **Kompetensi kepribadian**
 - a) Menghargai peserta didik.
 - b) Berperilaku yang dapat diteladani.
 - c) Menunjukkan tanggungjawab dan etos kerja yang tinggi.
- 3) **Kompetensi sosial**
 - a) Bersikap inklusif dan obyektif dalam melaksanakan pembelajaran.
 - b) Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam pembelajaran.
- 4) **Kompetensi Profesional**
 - a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir.
 - b) Menguasai materi keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
 - c) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang diampu.
 - d) Mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif.
 - e) Melakukan tindakan reflektif.
 - f) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dan mengembangkan diri.

Dari empat kompetensi di atas yang diaplikasikan dalam proses pembelajaran dapat dijadikan tolok ukur unjuk kerja guru.

c. Indikator Unjuk Kerja Guru

Guru yang profesional tumbuh keinginan untuk meningkatkan mutu pekerjaannya, menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaannya dan memberikan layanan kepada masyarakat. Etos kerjanya selalu melekat pada setiap pekerjaannya melalui unjuk kerja.

Unjuk kerja guru mulai dari mempersiapkan program pengajaran, melaksanakan program, mengadakan evaluasi, menganalisis hasil evaluasi dan melaksanakan tindak lanjut dari hasil evaluasi. Di dalam unjuk kerja guru terdapat pula unsur bimbingan, motivasi, keteladanan dan perhatian. Dari unjuk kerja guru tersebut telah tertuang dalam empat kompetensi guru.

Unjuk kerja guru diharapkan dapat memberikan kontribusi pada hasil yang efektif dipihak siswa (Muisj dan Reynolds, 2008: 4). Melalui unjuk kerja guru yang berkualitas proses pembelajaran lebih bermakna, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Sebagaimana kompetensi yang dimiliki guru, maka indikator yang dipakai untuk mengukur unjuk kerja guru pada penelitian ini adalah cara kerja guru dalam proses pembelajaran yang merupakan aplikasi kompetensi guru, sebagaimana yang tertuang pada aspek-aspek unjuk kerja guru di atas.

2. Kepuasan

a. Devinisi Kepuasan

Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Seorang guru yang bergabung dalam suatu sekolah mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan,

dan pengalaman masa lalu yang menyatu dalam membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat mengajarnya.

Kepuasan berasal dari kata puas artinya merasa senang karena terpenuhi hasrat hidupnya. Kepuasan guru artinya guru merasa senang karena terpenuhi hasrat hidupnya. Kaitannya dengan pembelajaran, kepuasan guru dapat diartikan guru merasa senang ketika terpenuhi kebutuhannya pada proses pembelajaran.

Handoko (dalam Murtado, 2009: 1), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan seorang karyawan memandang pekerjaan mereka. Newstrom (dalam Nur: 2011: 2), *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*. Kepuasan kerja berarti permasalahan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja.

Herzberg (dalam Sopiadin, 2010: 35), kepuasan dalam bekerja sebagai faktor motivator (faktor internal) dan ketidakpuasan sebagai faktor *hygiene* (faktor eksternal). Tiffin (dalam Hendry, 2010: 1), kepuasan kerja berhubungan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan guru adalah sikap guru yang menyenangkan terhadap

kegiatan proses pembelajaran, karena adanya kesesuaian antara harapan dibanding dengan kenyataan yang dihasilkan.

b. Aspek-aspek kepuasan

Menurut Lester (dalam Aditya dan Hardiyati, 2009: 13), ada sembilan aspek kepuasan kerja guru, yaitu :

- 1) **Pengawasan (*supervision*)**
Ketidakpuasan seorang guru meningkat ketika bekerja dibawah ketidakmampuan, ketidakefisienan, ketidakacuhan dari kepala sekolah.
- 2) **Rekan kerja (*colleagues*)**
Adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah mendukung kepuasan guru terhadap pekerjaan mereka.
- 3) **Kondisi kerja (*work contition*)**
Ketika seseorang bekerja dalam lingkungan yang sehat, maka akan menghasilkan rasa nyaman ketika bekerja.
- 4) **Imbalan (*pay*)**
Pendapatan yang memadai dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja guru.
- 5) **Tanggung jawab (*responsibility*)**
Keinginan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan membantu siswa belajar merupakan kesempatan berpartisipasi untuk membuat keputusan.
- 6) **Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)**
Pekerjaan mengajar atau tugas yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai kompetensi yang dimiliki
- 7) **Kenaikan jabatan (*advancement*)**
Adanya perubahan dalam status atau posisi mempengaruhi peningkatan pendapatan.
- 8) **Keamanan (*security*)**
Keamanan kerja: kebijakan sekolah tentang masa jabatan, senioritas, pemecatan jabatan, dan pensiun. Keamanan masa tua dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.
- 9) **Penghargaan (*recognition*)**
Penghargaan dari supervisor, rekan kerja, siswa dan orang tua dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Banyaknya aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan, pemimpin sekolah sangat berperan untuk mengkondisikan sekolah agar dapat memenuhi aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan guru yang dapat memberi dampak pada peningkatan kerja. Seseorang dengan sikap kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang yang tidak puas menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan tersebut.

Guru profesional bertanggungjawab atas pekerjaannya yakni membantu siswa belajar, oleh karena itu dalam proses pembelajaran selalu berupaya menciptakan inovasi pembelajaran sehingga siswa mendapat kemudahan dalam mencapai tujuan. Guru professional mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.

c. Indikator Kepuasan

Kepuasan guru merupakan hal yang penting karena mempengaruhi produktifitas kinerjanya. Guru yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan. Dengan adanya kepuasan tumbuh gagasan kreatifnya menyiapkan perencanaan pengajaran. Pilihan berbagai pendekatan, metode pembelajaran selaras dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswanya.

Pengukuran terhadap kepuasan guru ternyata sangat bervariasi, baik dari segi analisa statistik maupun dari segi analisa datanya, melalui

berbagai informasi. Adapun untuk mengukur kepuasan guru dalam penelitian ini merujuk pendapat Lester yang telah dikemukakan pada aspek-aspek kepuasan guru di atas.

3. Keteladanan Pimpinan

a. Devinisi keteladanan pimpinan

Hadirnya pimpinan yang pantas diteladani akan memberi motivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja dengan kesadaran dalam dirinya. Keteladanan artinya hal yang dapat ditiru atau dicontoh. Keteladanan pimpinan adalah pimpinan yang dapat ditiru atau dicontoh.

Shihab (2002: 378) menafsirkan, imam adalah pemimpin atau teladan. Pemimpin atau teladan yang dimaksud baik didalam kedudukannya maupun bukan. Sehingga kepemimpinan dan keteladanan harus berdasarkan keimanan dan ketaqwaan, pengetahuan dan keberhasilan dalam aneka ujian. Karena itu kepemimpinan atau keteladanan tidak akan ada pada orang-orang yang zalim, yakni berlaku aniaya.

Adapun Agustian (2007: 139), keteladanan bisa diambil dari sifat malaikat yakni kepercayaan yang dimilikinya, loyalitas dan integritasnya yang sangat mengagumkan.

Nabi Muhammad saw adalah pemimpin yang meneladani atau *walk the talk*. Apa yang diucapkan beliau, dilaksanakan dengan konsisten dan tanpa kompromi, (dalam Moeljono, 2009: 58). Sedangkan

konsep kepemimpinan Ki Hajar Dewantara (dalam Moeljono, 2009: 92) *Ing ngarso sung tulodho, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*. Pertama *ing ngarso sung tulodho*. *Ngarso* artinya di depan *tulodho* artinya contoh. Seorang pemimpin seyogyanya memberi contoh yang baik, jika ingin berhasil harus mampu menyeimbangkan di dalam membentuk, memelihara, dan menjaga kehendak antara atasan dan bawahan, dan harus mampu mengasuh bawahan dengan baik dan memberikan rasa aman.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keteladanan pimpinan adalah segala perilaku pimpinan yang dapat dicontoh.

b. Aspek-aspek keteladanan pimpinan

Sebagai pimpinan dalam menjalankan tugasnya harus memiliki *competency*, *personality*, dan *relygiosity* (Barizi dan Idris, 2011: 69). Dengan demikian aspek-aspek keteladanan pimpinan meliputi *competency* yakni kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugas secara profesional yang meliputi kompetensi materi, ketrampilan dan metodologi. Secara *personality* pimpinan memiliki kemampuan dalam menjaga integritas, komitmen dan dedikasi. Sedangkan dalam *religiosity*, pimpinan memiliki pengetahuan, kecakapan dan pengamalan dibidang keagamaannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pimpinan yang memiliki *competency*, *personality* dan *religionary* akan mampu menjadi model dan mampu mengembangkan keteladanan

dihadapan guru dan karyawan disekolahnya. Dampak yang diharapkan dapat memberi motivasi pada semua komunitas sekolah untuk menjadi teladan bagi siswanya.

Mengembangkan keteladanan tidak ubahnya membangun budaya, watak dan kepribadian. Pada awalnya tentu terasa sulit, banyak kendala yang dihadapi, oleh karenanya diperlukan perjuangan atau jihad. Namun apabila telah dirasakan manfaatnya, justru akan menjadi sebuah kebutuhan.

c. Indikator keteladanan pimpinan

Definisi keteladanan pimpinan adalah segala perilaku pimpinan yang dapat dicontoh. Perilaku pimpinan dalam sebuah institusi pendidikan yakni kepala sekolah tentunya tidak dapat lepas dari segala kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Sedangkan kegiatan yang dilakukan kepala sekolah mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki dan dikembangkan oleh kepala sekolah. Dengan demikian untuk mengukur indikator keteladanan pimpinan pada penelitian ini akan bertolak dari perilaku pimpinan ketika melakukan kegiatan menurut kompetensinya.

Kompetensi kepala sekolah yang telah dirumuskan oleh Departemen Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut (Jahidin, 2012: 18-19):

- 1) **Kompetensi kepribadian**
 - a) Berakhlak mulia.
 - b) Memiliki integritas.
 - c) Memiliki keinginan mengembangkan diri.
 - d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok.
 - e) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah.
- 2) **Kompetensi manajerial**
 - a) Menyusun perencanaan sekolah.
 - b) Mengembangkan sekolah.
 - c) Mendayagunakan sumber daya sekolah.
 - d) Mengelola pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
 - e) Menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
 - f) Mengelola sarana prasarana sekolah.
 - g) Mengelola keuangan sekolah secara akuntabel, transparan, dan efisien.
 - h) Memanfaatkan kemajuan teknologi.
 - i) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan secara tepat.
- 3) **Kompetensi kewirausahaan**
 - a) Inovasi bagi pengembangan sekolah.
 - b) Pantang menyerah terhadap kendala yang dihadapi.
 - c) Memiliki motivasi yang kuat dalam menyelesaikan tugas pokok.
- 4) **Kompetensi supervisi**
 - a) Merancang program supervisi.
 - b) Melaksanakan supervisi.
 - c) Menindaklanjuti hasil supervisi.
- 5) **Kompetensi sosial**
 - a) Bekerjasama dengan pihak lain yang terkait.
 - b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Dengan demikian Indikator keteladanan pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah sesuai kompetensi yang dimiliki, yakni teladan kepribadiannya, teladan dalam manajerial, teladan mengembangkan kewirausahaannya, teladan dalam melaksanakan supervisi, dan teladan dalam bersosial.

4. Media Pembelajaran

a. Devinisi Media Pembelajaran

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam suksesnya proses pembelajaran. Untuk mengembangkan perannya dalam pembelajaran maka dukungan media yang memadai memperlancar tugasnya secara optimal .

Media merupakan bentuk jamak dari *medium* yang berarti perantara atau pengantar. Media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim ke penerima pesan.

Menurut Aqib (2010: 58), media pengajaran diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (*message*), merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemauan siswa sehingga dapat mendorong proses belajar. Sanaky (2011: 3), media pembelajaran adalah sebuah alat yang berfungsi dan digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan pembelajaran.

Susilana dan Riyana (2009: 7), menyimpulkan bahwa media pembelajaran merupakan wadah dari pesan. Indriana (2011: 6), media adalah segala bentuk dan saluran yang dapat digunakan dalam suatu proses penyajian informasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan dari pengirim pesan kepada penerima pesan sehingga pikiran,

perasaan, minat, perhatian siswa dapat terangsang sedemikian rupa dan terjadilah proses belajar.

b. Aspek-aspek Media Pembelajaran

Tujuan media pembelajaran sebagai alat bantu untuk mempermudah proses pembelajaran, meningkatkan efisiensi dan membantu konsentrasi siswa pada proses pembelajaran. Melalui media yang relevan pembelajaran lebih jelas maknanya sehingga mudah dipahami serta memungkinkan siswa menguasai tujuan pembelajaran. Penggunaan media pembelajaran akan mendorong aktifitas siswa untuk mengamati, melakukan dan mendemonstrasikan, yang mengakibatkan siswa tidak bosan untuk belajar.

Fungsi media dalam pembelajaran tidak hanya sekedar alat bantu guru, melainkan sebagai pembawa informasi atau pesan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Sehingga dapat dikatakan bahwa media pembelajaran merupakan salah satu alat komunikasi dalam proses pembelajaran, karena terdapat proses penyampaian pesan.

Mengingat betapa besarnya kontribusi media terhadap pesan pembelajaran, maka dalam memilih media perlu memperhatikan aspek-aspek ketepatan media pembelajaran yang digunakan.

Dalimunthe (2011: 1) mengatakan bahwa aspek-aspek yang diperhatikan dalam memilih media pembelajaran adalah: a) tujuan pembelajaran; b) metode pembelajaran; c) jumlah peserta didik; d) karakteristik peserta didik; e) waktu yang tersedia untuk pembelajaran; f) biaya yang digunakan untuk

media pembelajaran; g) kemampuan pengajar menggunakan media pembelajaran; h) tempat berlangsungnya pembelajaran.

c. Indikator Media Pembelajaran

Proses belajar mengajar yang bermutu adalah proses pembelajaran yang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan siswa secara optimal. Untuk mewujudkan proses belajar mengajar tersebut tentunya tidak dapat lepas dari peran media pembelajaran. Gagne dan Briggs (dalam Aqib, 2010: 58), menekankan pentingnya media sebagai alat untuk merangsang proses belajar.

Pertimbangan pemilihan media adalah dapat terpenuhinya kebutuhan dan tercapainya tujuan pembelajaran. Ada bermacam-macam media yang ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran. Berbagai jenis media mempunyai nilai kegunaan masing-masing. Oleh karena itu indikator pemilihan media pembelajaran tentunya yang mendukung efisiennya proses pembelajaran.

Adapun indikator pemilihan media pembelajaran pada penelitian ini merujuk pada aspek-aspek memilih media pembelajaran.

B. Penelitian terdahulu

Hanaysha, Hilman and Warokka (2011), *Service Quality and Students' Satisfaction at Higher Learning Institutions: The Competing Dimensions of Malaysian Universities' Competitiveness*, tentang kepuasan kualitas pelayanan. Kesimpulan penelitiannya menemukan adanya hubungan yang

signifikan antara lima dimensi kualitas pelayanan, yang diantaranya (tangibility, reliability, responsiveness, assurance, dan empathy) dengan kepuasan mahasiswa khususnya dan kinerja (unjuk kerja) secara keseluruhan pada umumnya.

Li, Lu, Cao, Zhu, Ye, Zhang and Liu (2012), *Job Satisfaction and Intention to Leave: A Questionnaire Survey of Hospital Nurses in Shanghai of China*, tentang kepuasan kerja. Melalui metode survey 50,2 % perawat tidak puas dan 40,4 % perawat memiliki niat untuk tinggalkan tempat pekerjaan. Kesimpulan penelitiannya bahwa kepuasan kerja: fasilitas kerja, imbalan ekstrinsik, interaksi, pujian/pengalaman dan kontrol/tanggung jawab faktor yang signifikan berkontribusi terhadap unjuk kerja perawat, dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh terhadap unjuk kerja.

Heidi (2010), *Effective, exemplary, extraordinary? Towards an Understanding of Extraordinary Outdoor Leadership*, berkaitan dengan kepemimpinan luar biasa. Penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang luar biasa, memiliki ketrampilan dan kemampuan yang diakui bawahannya sebagai pemimpin yang terbaik. Sehingga muncul kepuasan dari diri bawahannya.

Clark (1983), *Reconsidering Research On Learning from Media*, tentang media pembelajaran. Penelitiannya menyimpulkan bahwa praktik belajar menggunakan perilaku dan media meningkatkan situasi belajar (memberi

kepuasan guru). Diperoleh saat ini, yang menunjukkan bahwa unjuk kerja guru dapat dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dan media pembelajaran.

Oyewobi, Suleiman & Abu Jamil (2012), *Job Satisfaction and Job Commitment: A Study Of Quantity Surveyors In Nigerian Public Service*, tentang kepuasan kerja dan komitmen kerja. Penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan memberi kontribusi terhadap kuantitas kerja surveyor yang bekerja disektor publik. Penelitian merekomendasikan bahwa dalam perkembangan karir dan pengembangan profesional seperti harus didorong untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Penelitian Levacic (2009), *Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal Agent Theory*, yang berkaitan dengan unjuk kerja, melalui metode kuantitatif menyimpulkan bahwa faktor pembayaran berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Meningkatnya insentif meningkatkan kinerja guru dan memberi dampak pada peningkatan prestasi siswa.

C. Kerangka Berfikir

1. Kontribusi Keteladanan Pimpinan (x_1) dan Media Pembelajaran (x_2) Terhadap Unjuk Kerja Guru (y_2) secara tidak langsung melalui Kepuasan (y_1)

Kepuasan guru adalah respon guru berupa perilaku yang ditampilkan sebagai hasil persepsi yang dapat mempengaruhi kegiatan proses pembelajaran. Hal ini terjadi karena ada kesesuaian antara harapan

dibanding dengan kenyataan yang diharapkan. Sikap yang menyenangkan ini dapat didukung adanya perhatian dari pimpinan atas unjuk kerjanya. Adanya hubungan baik dengan rekan kerja dapat digunakan untuk berkolaborasi atas unjuk kerjanya. Kondisi kerja yang nyaman mendukung pula perasaan nyaman saat melakukan unjuk kerja. Begitu juga adanya imbalan yang memadai menambah semangat unjuk kerjanya. Guru juga akan merasa puas ketika mampu menunjukkan unjuk kerja yang inovatif karena diberi kesempatan dan mendapat kepercayaan betapa baiknya ia mengajar sehingga siswa merasa senang apabila diajar guru tersebut.

Adanya kepuasan guru atas tersedianya media pembelajaran yang memadai memberi semangat guru akan unjuk kerjanya pada proses pembelajaran yang didasari penguasaan bahan yang diajarkan, mengelola program belajar mengajar, menggunakan media dan sumber belajar yang sesuai, menilai prestasi siswa dan memanfaatkan fungsi program bimbingan penyuluhan. Kemampuannya mengenal karakteristik siswa, mengoptimalkan potensi siswa, mempermudah menentukan strategi pembelajaran.

Di dalam unjuk kerjanya, guru yang puas akan keteladanan pimpinan dan terpenuhinya media pembelajaran akan menampilkan cara kerja yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan. Melalui pembelajaran yang menyenangkan dengan sendirinya siswa akan tertarik dan memperhatikan kemudian tumbuh kemauan untuk mempelajarinya. Dari unjuk kerja guru

yang menyenangkan siswa termotivasi untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki secara optimal, sehingga merasa mudah mencapai ketuntasan minimal yang telah ditetapkan. Dari uraian di atas dapat diindikasikan bahwa keteladanan pimpinan, dan media pembelajaran memberi kontribusi pada unjuk kerja guru melalui kepuasan.

2. Kontribusi Keteladanan Pimpinan (x_1) dan Media Pembelajaran (x_2) terhadap Kepuasan Guru (y_1)

Pimpinan sebuah lembaga pendidikan yang tidak dapat memberi keteladanan menjadikan sekolah tidak dapat berkembang ke arah kemajuan. Pimpinan, yakni kepala sekolah adalah model yang dilihat setiap saat di sekolah. Segala perilaku pimpinan diamati oleh orang-orang yang ada di lembaga tersebut, diantaranya guru.

Pimpinan yang telah tercerahkan hatinya akan mengembangkan kompetensi berdasarkan religiosity mampu menunjukkan keteladanan. Kepribadiannya mampu memberi motivasi untuk ditaati. Etos kerjanya mampu memberi dorongan untuk dicontoh. Kewirausahaannya mampu memberi inspirasi guru untuk berani berinovasi. Ketika supervisi memberikan bimbingan dan solusi. Rasa sosialnya mampu menggerakkan hati untuk diteladani.

Kepercayaan yang dimiliki, loyalitas, dan integritasnya benar-benar mampu menggerakkan bawahannya. Atas kesadaran dalam dirinya, guru

merasa puas atas kepemimpinannya dan termotivasi untuk meningkatkan unjuk kerja dalam pengelolaan pembelajaran.

Media berfungsi menyalurkan pesan dari pengirim kepada penerima, sehingga mempengaruhi pikiran, perasaan, minat, perhatian pada saat proses pembelajaran. Tersedianya media pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, metode pembelajaran, jumlah siswa dan karakteristik siswa memberi kemudahan guru melaksanakan unjuk kerja sehingga materi mudah difahami siswa. Dengan demikian guru akan merasa puas atas terpenuhinya media sebagai pendukung pembelajaran. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pimpinan di sebuah lembaga pendidikan harus mampu mengembangkan keteladanannya pada semua bidang pekerjaannya. Dari uraian tersebut dapat diduga terdapat hubungan yang positif antara keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap kepuasan guru.

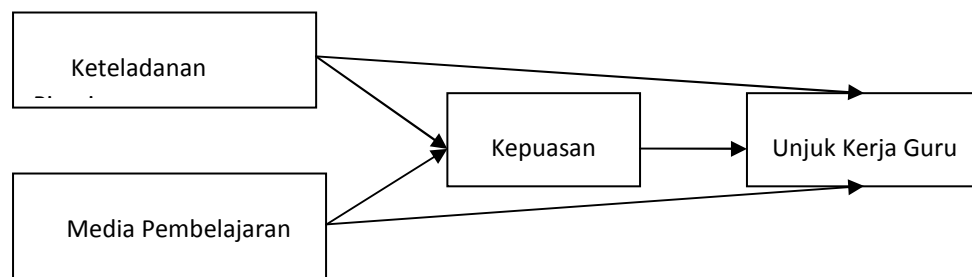
3. Kontribusi Kepuasan (y_1) terhadap Unjuk Kerja Guru (y_2)

Terpenuhinya harapan seseorang akan mempengaruhi suasana hati orang tersebut menjadi senang, artinya mendapat kepuasan. Begitu juga terpenuhinya harapan guru, maka akan mempengaruhi unjuk kerjanya dalam proses pembelajaran. Adanya kepuasan, guru akan berusaha meningkatkan diri sebagai pembelajar dalam rangka membekali diri untuk dapat mengembangkan kompetensinya yang ditampilkan melalui unjuk

kerjanya. Sehingga dapat dikatakan kepuasan memberi sumbangan terhadap peningkatan unjuk kerja.

Dalam penelitian ini menempatkan kepuasan (y_1) dan unjuk kerja guru (y_2) sebagai variabel dependen, dimana keteladanan pimpinan (x_1), media pembelajaran (x_2) sebagai variabel independen.

Diagram tentang kontribusi antar variabel di atas, adalah:



Gambar 2.1
Diagram Kontribusi Keteladanan Pimpinan dan Media Pembelajaran terhadap Kepuasan dan Dampaknya Pada Unjuk Kerja Guru

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis kerangka berfikir yang diuraikan di atas, penulis mengajukan beberapa hipotesis, yaitu:

1. Ada kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap unjuk kerja guru bersifat tidak langsung melalui kepuasan.
2. Ada kontribusi keteladanan pimpinan dan media pembelajaran terhadap kepuasan guru.
3. Ada kontribusi kepuasan terhadap unjuk kerja guru.