

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan zaman semakin maju dimana akan terus bertambah persaingan. Sumber daya manusia menjadi peran yang penting demi kelangsungan sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Di mana pada saat ini dikenal sebuah istilah *Human Capital Management*, merupakan pemikiran bahwa suatu organisasi akan berkompetisi melalui sumber daya manusianya sendiri. *Human capital* sendiri berarti semua pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dari seorang individu karyawan yang bekerja dan memiliki nilai ekonomis terhadap organisasi.

MSDM adalah salah satu bidang dalam manajemen yang membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Kegiatan-kegiatan pada bidang MSDM dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan karyawan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan karyawan, kegiatan terdiri atas analisis pekerjaan dan melakukan sebuah evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, dapat dilihat dari pelatihan, prestasi kerja, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja (Panggabean & Mutiara, 2004)

2.1.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari MSDM adalah sebagai berikut (Bohlander & Snell, 2013):

1. Planning

Sebuah proses perencanaan adalah hal yang harus ada pada bidang MSDM. Melakukan perencanaan dapat mengantisipasi dan melakukan pengelolaan pergerakan SDM untuk dapat masuk ke dalam sebuah organisasi, dan keluar dari organisasi. Sehingga perencanaan SDM dapat membantu bidang SDM untuk mengatur pegawai selaku SDM dalam

sebuah organisasi untuk melakukan pekerjaan yang efektif, dimanapun mereka para pegawai dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Recruitment*

Karyawan adalah seorang yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sebuah perusahaan sebelum menjalankannya maka pihak perusahaan harus melakukan proses pencarian karyawan/pegawai. Proses *recruitment* karyawan harus dilakukan dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Standar yang ditentukan harus memiliki kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

3. *Staffing*

Salah satu peran penting dalam fungsi MSDM adalah *staffing*. Dalam fungsi ini mencakup beberapa proses yang dapat dilakukan perusahaan seperti perekrutan, identifikasi dan memetakan pekerjaan pada pegawai.

4. *Job Design*

Job design adalah tahap lanjutan dari analisis pekerjaan, dimana ini merupakan proses untuk mengumpulkan informasi suatu pekerjaan dalam menentukan tanggung jawab, tugas dan aktivitas lainnya di dalam perusahaan atau organisasi. Sehingga *job design* ini lebih fokus dalam restrukturisasi pekerjaan untuk memberdayakan karyawan dengan baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

5. *Performance appraisal*

Performance appraisal merupakan suatu proses manajemen bagian kinerja, untuk menilai kinerja untuk mempertahankan bahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Proses penilaian ini harus didukung dengan kemampuan dan keahlian pegawai dalam memberdayakan dan membuat inovasi dalam pekerjaannya. Jika pegawai dapat bekerja dengan sesuai targetnya bahkan

melebihi ambang atas target pekerjaannya maka pegawai tersebut berhak mendapat penghargaan dari perusahaan yang didasari oleh kinerja dengan penilaian kerja yang baik.

6. Compensation Management

Manajemen kompensasi adalah pemberian kompensasi kepada karyawan atas pencapaian yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi didasarkan dimana karyawan bekerja atas keinginan akan suatu imbalan materi sedangkan perusahaan membutuhkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk dapat menjalankan fungsi dan tujuan perusahaan. Pengelolaan kompensasi terdapat benefit yang bukan hanya berupa uang tunai namun dapat berupa bantuan atau keistimewaan yang dapat diberikan perusahaan atas jasa karyawannya.

7. Labor Relation

Pada fungsi ini adalah segala hal yang berhubungan dengan tujuan untuk menjaga hubungan antara karyawan dengan pihak perusahaan. Fungsi ini membahas tentang hak yang dimiliki para karyawan dan perusahaan sebahai pihak yang mempekerjakan karyawan sesuai dengan regulasi pemerintah tentang hubungan industry dan hal lain yang bersangkutan.

2.1.2. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku mencerminkan kepemimpinan (Dessler, 2017). Menurut Wibowo (2009) mengemukakan kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari pernyataan di atas kompetensi adalah sikap seorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan keterampilan atau pengetahuan yang ditandai dengan profesionalisme dalam bidang tertentu.

2.1.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Guru

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Zawell dalam (Wibowo, 2016) :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang kompetensi yang ada dalam dirinya meupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seorang percaya akan dirinya mempunyai kemampuan atau tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha untuk melakukan perkembangan pada dirinya dan berusaha untuk berfikir tentang cara baru dan berbeda dalam melakukan sesuatu. Maka dari itu, setiap individu harus berpikir positif baik tentang dirinya dan orang lain sehingga menunjukkan orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah peran yang banyak di dominasi pada kompetensi. *Public speaking* merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan dalam menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi yang benar, prakti dan juga umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi yang ada, harusnya diperlukan sebuah pengalaman mengorganisir orang, komunikasi dihadapan orang banyak, menyelesaikan masalah dan lainnya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi kompetensi, termasuk dalam penyelesaian masalah konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan pimpinan. Seorang individu mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Sebuah kompetensi seseorang tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki sebuah masalah dan intervensi yang ada dan diwujudkan dalam organisasi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen
- b. Sistem penghargaan komunikasi pada pekerja
- c. Praktik pengambilan keputusan
- d. Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang banyak kompetensi yang diharapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan komunikasi pada pekerja tentang pentingnya kompetensi kepemimpinan

2.1.2.2. Dimensi dan Indikator Untuk Mengukur Kompetensi Guru

Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

1. Kompetensi Pedagogik Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi pedagogik adalah Kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005*)
2. Kompetensi Kepribadian Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi

teladan peserta didik. (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005*)

3. Kompetensi Sosial Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi sosial adalah Kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005*)
4. Kompetensi Profesional Penjelasan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen, kompetensi profesional adalah Kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. (*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005*)

2.1.3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan (Cintia & Gilang, 2016). Dalam dunia pendidikan lingkungan kerja yang digunakan guru dalam proses mengajar adalah fasilitas-fasilitas pendidikan yang dapat digunakan dalam mendukung proses mengajar. Fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan (Asri et al., 2019). Adapun menurut Buchari dalam Haryana, et al (2014) adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi (Asri et al., 2019).

2.1.3.1. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas adalah sesuatu yang berguna dan memiliki manfaat, fungsinya untuk mempermudah suatu kegiatan yang dilakukan. Sarana pendidikan sendiri adalah semua perangkat, peralatan, bahan, dan perlengkapan yang secara langsung dapat digunakan dalam segala proses pendidikan di suatu sekolah sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang tidak

langsung mendukung pelaksanaan proses pendidikan di sekolah (Barnawi & M, 2013).

Jadi fasilitas pendidikan adalah suatu alat atau pelengkap lain untuk mendukung proses kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan siswa untuk mempermudah proses pembelajaran dalam sekolah sehingga dapat menuju visi dan misi sekolah terhadap siswanya.

2.1.3.2. Indikator Fasilitas Pendidikan

Fasilitas belajar dapat diukur dengan enam indikator (Febriani & Sarino, 2017) :

1. Keadaan gedung sekolah, meliputi kenyamanan gedung yang ada disekolah secara umum atau secara luas.
2. Kualitas ruang kelas, kuantitas dan kualitas ruang kelas perlu diperhatikan oleh pihak sekolah, kenyamanan ruang kelas untuk digunakan dalam proses belajar mengajar.
3. Fungsi perpustakaan, memberikan kesempatan kepada para siswa untuk dapat belajar di perpustakaan atau memberikan intervensi bahwa menggunakan perpustakaan sebagai media pelajaran yang penting.
4. Fungsi fasilitas kelas dan laboratorium, penggunaan fasilitas oleh seorang guru untuk menunjang proses pembelajaran, fasilitas yang ada pernah digunakan atau tidak dan pernah dimanfaatkan dalam proses pemberlajaran atau tidak.
5. Ketersediaan buku pelajaran, meruapakan sarana tentang apa yang akan dipelajari oleh siswa, alat kontrol untuk mengetahui seberapa jauh siswa dapat menguasai materi pelajaran.
6. Optimalisasi media/alat bantu, segala hal yang dapat digunakan untuk menyampaikan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan keamanan siswa agar siswa dapat termotivasi terlibat dalam proses pembelajaran.

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Handoko, 2014). Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan

yang dirasakan saat bekerja. Hal ini dapat terlihat pada sikap positif yang ditunjukkan karyawan pada pekerjaannya dan segala yang ditemuinya di tempat bekerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang bahagia secara emosional sebagai dampak yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam bekerja, kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dalam pekerjaan sebagai hasil penilaian dan evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2013).

2.1.4.1. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa instrument dalam mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah Job Descriptive Index (JDI). JDI adalah metode pengukuran kepuasan kerja yang dikembangkan oleh seseorang yang bernama Smith pada tahun 1969 (Spector, 1997). Untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dengan metode JDI ada enam dimensi yaitu *people on your present job*, adalah penilaian kepada rekan kerja yang dimiliki setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Job In General*, adalah tanggapan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan secara menyeluruh. *Work on present job*, terfokus kepada aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. *Pay*, upah atau gaji atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas 22 pekerjaan yang telah diselesaikan mereka. *Opportunities for promotion*, kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan. *Supervision*, pengawasan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam perusahaan. Dari enam dimensi yang disebutkan ada beberapa pendapat yang menggambarkan tanggapan karyawan dari setiap dimensi yang sebutkan, kemudian partisipan atau peserta akan diminta menilai antar pernyataan yang ada di JDI dengan yang dirasakan dengan pekerjaannya yang telah dilakukan.

Menurut (Robbin & Judge, 2015) indikator yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja adalah :

1. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), kepuasan kerja didapat dimana suatu pekerjaan dapat dinikmati oleh karyawan.
2. *Salary* (gaji), karyawan mendapat gaji/upah yang dianggap pantas dan layak atas pekerjaan yang dilakukannya.
3. *Promotion* (promosi), kesempatan promosi di suatu organisasi atau perusahaan.

4. *Supervision* (pengawasan), kepuasan didapat ketika atasan dapat memberikan bantuan teknis maupun tanggapan yang baik terhadap karyawan.
5. *Co-worker* (rekan kerja), kepuasan kerja didapat ketika mendapat rekan kerja yang kooperatif dan dapat mendukung kenyamanan bekerja.

2.1.5. Kinerja Guru

Kinerja karyawan adalah perbandingan hasil pekerjaan dan standar yang sudah ditetapkan (Dessler, 2006). Kinerja pegawai merupakan hasil akumulasi akhir dari semua proses dan aktivitas pekerjaan yang ada di sebuah organisasi (Robbins & Judge, 2013). Kinerja juga merupakan hasil catatan yang telah diproduksi pada suatu fungsi pekerjaan yang tertentu atau aktivitas selama waktu tertentu (Bernardin & Russel, 1998). Kinerja adalah suatu nilai dari rangkaian perilaku para karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negative terhadap tujuan perusahaan (Colquitt et al., 2009)

2.1.5.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

1. Job Satisfaction

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal di perusahaan, sehingga terbukti perasaan dibawa perusahaan positif dapat menumbuhkan kreativitas, dapat memecahkan masalah dengan baik, dapat mengambil keputusan yang tepat, meningkatkan memori dalam mengingat sesuatu. Perasaan yang positif ditimbulkan di perusahaan juga dapat meningkatkan ketekunan dan menarik dukungan dari antar rekan kerja (Colquitt et al., 2009).

2. Organizational Commitment

Sama seperti kepuasan kerja, karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan sehingga memiliki level absen dan *turnover* yang rendah terhadap perusahaan dan juga karyawan akan memperlihatkan kinerja yang lebih tinggi (Baldwin et al., 2013).

3. OCB

Hasil dari uji penelitian meta analisis terhadap lebih dari 50.000 orang yang diteliti membuktikan OCB memiliki hubungan yang sangat kuat dengan meningkatkan kinerja individu dan juga produktivitas yang ada di organisasi dan juga dapat meningkatkan keuntungan organisasi (Baldwin et al., 2013).

4. Upah

Dari hasil uji meta analisis yang dilakukan kepada 2.818 orang dibuktikan bahwa kinerja pegawai dapat meningkat Ketika suatu organisasi menerapkan *pay for performance and system* (Luthans, 2011).

5. Intelligence

Kecerdasan adalah salah satu faktor yang sangat penting dan kuat untuk mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini terjadi karena karyawan yang mempunyai *intelligence* yang baik akan cepat dalam menyelesaikan masalah dan dapat dengan cepat menguasai ilmu yang dilakukannya dalam pekerjaannya (Armstrong & Stephen, 2014).

2.1.5.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Ada banyak penelitian yang dilakukan terhadap dimensi dan indikator variabel kinerja pegawai, dimensi dan indikator dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut (Gomes, 2003) :

1. *Quantity of work*, jumlah pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam satu periode yang ditentukan perusahaan.
2. *Quality of work*, kualitas pekerjaan yang dicapai seorang pegawai berdasarkan syarat yang telah ditentukan dengan kesiapan pegawai tersebut.
3. *Job knowledge*, pengetahuan yang luas oleh pegawai mengenai pekerjaannya dan keterampilan yang luas terhadap pengetahuannya.
4. *Creativeness*, keahlian dalam memunculkan gagasan dan Tindakan dalam menyelesaikan masalah yang timbul di perusahaan.

5. *Cooperation*, pegawai bersedia untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama rekan kerja di perusahaan atau organisasi.
6. *Dependability*, pegawai dapat di percaya dan dapat diandalkan dalam absen dan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.
7. *Initiative*, mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang baru ditugaskan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
8. *Personal Qualitties*, mempunyai kepribadian, rasa kepemimpinan, ramah dengan rekan kerja dan memiliki integritas tinggi di perusahaan.

Studi lain yang telah mengembangkan tentang skala mengukur kinerja pegawai menjadi enam kriteria yaitu sebagai berikut (Bernardin & Russel, 1998) :

1. *Quality*, adalah proses atau hasil untuk menilai seberapa jauh hasil seorang karyawan alam melaksanakan kegiatan perusahaan untuk tujuan perusahaan tersebut.
2. *Quantity*, adalah sebuah pengukuran jumlah hasil pekerjaan, dengan indikator penilaian yang ditentukan perusahaan seperti jumlah unit, satuan mata uang, jumlah siklus kegiatan yang telah dicapai pegawai tersebut.
3. *Timelines*, adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dengna memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang disediakan untuk kegiatan lainnya.
4. *Cost effectiveness*, adalah penilaian penggunaan sumber daya organisasi, baik dari segi pegawai, teknologi yang digunakan, keuangnam dan juga material yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil pekerjaan yang tertinggi dari pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

5. *Need for supervision*, adalah tingkat seorang pekerja dapat melaksanakan fungsi tugas tanpa diperlukannya pengawasan dalam mencegah Tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, meruapak penilaian bagaimana pegawai dalam memelihara diri, nama baik dan kerja sama antar rekan pekerjaan dan bawahan di perusahaan.

Konsep dalam mengukur kinerja ada studi lain yang dikembangkan yaitu meliputi kualitas, produktivitas, pengetahuan dalam pekerjaan, kepercayaan, kesediaan, dan kebebasan, berikut ini adalah indikator dari setiap dimensi yang disebutkan tersebut (Dessler, 2006) :

1. Kualitas, indikatornya meliputi :
 - a. Keteliatan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Menyelesaikan tugas dengan prosedur yang sesuai
 - c. Bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan
2. Produktivitas, indikatornya meliputi :
 - a. Efisien dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Menyelesaikan tugas dengan tepat
 - c. Kuantitas dalam menyelesaikan tugas di perusahaan
3. Pengetahuan dalam pekerjaan, indikatornya meliputi :
 - a. Pengetahuan atau ilmu dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Informasi dalam pekerjaan
 - c. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Keterpercayaan, indikatornya meliputi :
 - a. Dapat dipercaya di perusahaan
 - b. Karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas
 - c. Tindakan yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan oleh karyawan.
5. Ketersediaan, indikatornya meliputi :
 - a. Absen atau kehadiran di perusahaan
 - b. Ketepatan waktu pulang di perusahaan

- c. Menggunakan waktu istirahat yang benar
6. Kebebasan, indikatornya meliputi :
- Karyawan dapat diandalkan dan dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan Ketika ada pengawas maupun tidak ada pengawas.
 - Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah.

2.2. Kajian Empiris

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Jurnal/Artikel	Variabel	Hasil
Hubungan kompetensi dengan kinerja			
1.	Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM (Sugiyanto & Santoso, 2018)	<p>Variabel Independen: Kompetensi Dan Sarana Pendukung Teknologi Informasi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja SDM</p> <p>Variabel Intervening : Kepuasan Kerja</p>	<p>H1 : kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>H2 : sarana pendukung TI berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>H3 : kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.</p> <p>H4 : sarana pendukung TI berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.</p> <p>H5 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.</p>
2.	Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Fathussyakir, 2022)	<p>Variabel Independen: Kompensasi dan Kompetensi</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Guru SMK</p>	<p>Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.</p> <p>Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja</p> <p>Motivasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap hubungan kompensasi terhadap kinerja.</p>

		Variabel Intervening: Motivasi	Motivasi tidak mampu memediasi kompetensi untuk berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru (Damanik, 2019)	Variabel Independen : Kompetensi Guru Variabel Dependen : Kinerja Guru	Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru yaitu korelasi berada di tingkat sedang antara 0,40 sampai 0,70 dan hubungan signifikansi sebesar 58,5%.
Hubungan fasilitas pendidikan terhadap kinerja			
1.	Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Fasilitas dan Lingkungan Belajar Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Bireuen (Dahlioni & Iskandar, 2022)	Variabel Independen: Kepemimpinan Kepala Sekolah Fasilitas Belajar Lingkungan Belajar Variabel Dependen : Kinerja Guru SMK	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh positif. Pengaruh fasilitas belajar berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh lingkungan belajar secara positif berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Fasilitas belajar dan lingkungan belajar terhadap Kinerja guru menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan.
2.	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMPN 8 Kota Jambi (Rasdi, 2021)	Variabel Independen: Fasilitas Kerja Variabel Dependen : Kinerja Guru	Fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja.
3.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Pendidikan (Maklassa & Nurbaya, 2021)	Variabel Independen : Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasaran dan Kualitas Pendidikan Variabel Dependen : Kinerja Guru	Kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Kompetensi, motivasi, sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Kinerja guru berpengaruh terhadap kualitas pendidikan
Hubungan kompetensi terhadap kepuasan kerja			

1.	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto (Maya Sari, 2013)	<p>Variabel Independen : Kompetensi, lingkungan Kerja dan kepuasan kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Guru</p>	<p>Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru.</p> <p>Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru.</p> <p>Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru.</p> <p>Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru.</p>
2.	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi (Iskandar & Juhana, 2014)	<p>Variabel Independen: Kompetensi dan Lingkungan kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Guru</p> <p>Variabel Mediasi Kepuasan Kerja</p>	<p>Kompetensi mempunyai pengaruh langsung sebesar 27,8%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerja sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 35,1%</p> <p>Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8%, pengaruh tidak langsung melalui kompetensi sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya sebesar 26,2%</p> <p>Pengaruh secara simultan dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SD Negeri Baros Mandiri 5 Kota Cimahi adalah sebesar 61,3%.</p> <p>Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh pengaruh total dari kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 72,2%.</p> <p>Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPID Povinsi Jawa Barat adalah sebesar 83,6%, sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.</p>
3.	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SDN Segugus Toleransi Di Kecamatan Banggae	<p>Variabel Independen : Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi</p> <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kepuasan kerja guru.</p> <p>Iklim organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru.</p>

	Timur Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat (Rosmini & Sjarlis, 2021)		Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, lingkungan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja guru.
Hubungan fasilitas pendidikan terhadap kepuasan kerja			
1.	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari (Darma et al., 2018)	<p>Variabel Independen : Fasilitas Kerja Kompetensi Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Pegawai</p>	<p>Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.</p> <p>Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.</p> <p>Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari</p> <p>Fasilitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari.</p> <p>Adapun pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dapat dilihat dari total pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan total pengaruh, pengaruh fasilitas kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 38,51%</p>
2.	Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK GKPS 2	<p>Variabel Independen : Kompensasi dan Fasilitas Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>	Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja

	Pematangsiantar (Debora, 2018)		
3.	Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mengajar Guru Di SMA Swasta Teladan Pematangsiantar (Sidauruk et al., 2022)	<p>Variabel Independen : Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kepuasan Kerja</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan.</p> <p>Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja			
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Luh et al., 2021)	<p>Variabel Independen : Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Mediasi : Komitmen Organisasi</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>
2.	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Fitri et al., 2022)	<p>Variabel Independen: Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Guru</p>	<p>Ada pengaruh signifikan terhadap stress kerja dan kepuasan kerja</p> <p>Ada pengaruh langsung terhadap stress kerja dan kinerja guru.</p> <p>Ada pengaruh yang signifikan stress kerja dan kinerja guru melalui kepuasan kerja.</p> <p>Ada pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru</p> <p>Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.</p> <p>kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru.</p>
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Efikasi Diri, Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Kabupaten	<p>Variabel Independen : Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Efikasi Diri</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Guru</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>Efikasi diri berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.</p>

	Pandeglang Banten (Samudi, 2022)		Kepuasan kerja, budaya organisasi dan efikasi diri secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
Hubungan kompetensi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja			
1.	The effect competence and motivation to satisfaction and performance (Adam & Kamase, 2019)	Variabel Independen : Competence Motivation Variabel Dependen : Kineja Variabel Intervening Kepuasan	kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen (Tiyas & Parmin, 2021)	Variabel Independen : Kompetensi Komunikasi Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Intervening : Kepuasan Kerja	komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi dan kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen. kepuasan kerja dapat memediasi komunikasi organisasi dan kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen. kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang (Ismail, 2021)	Variabel Independen : Kompetensi Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Intervening :	Variabel kompetensi melalui mediasi Kepuasan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat Variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat

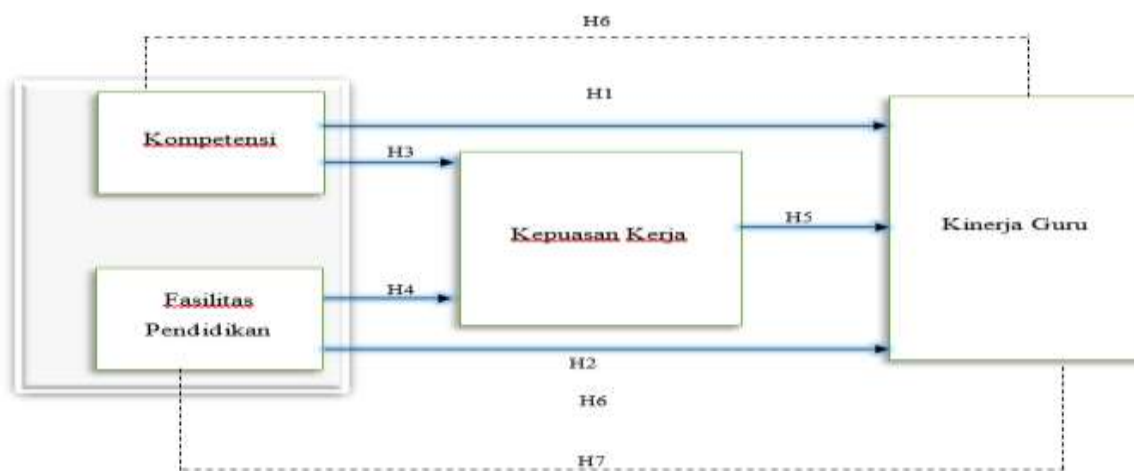
		Kepuasan Kerja	Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat
			Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat
Hubungan ingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja			
1.	Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauiddin Makassar (Asri et al., 2019)	Variabel Independen : Kompensasi Fasilitas Kerja Kepemimpinan Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Intervening Kepuasan Kerja	Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
2.	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bakrie Pasaman Plantations (Mulyadi et al., 2022)	Variabel Independen : Fasilitas Kerja Pengembangan Karir Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Intervening : Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja tidak memediasi Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja
3.	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kemampuan	Variabel Independen : Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja mampu memediasi Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Karya Sawtindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko (Yulia Ardila, Ramdani Bayu Putra, 2019)	Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia	Kepuasan Kerja mampu memediasi Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Prestasi Kerja.
	Variabel Dependen : Prestasi Kerja	Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja
	Variabel Intervening : Kepuasan Kerja	Didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Prestasi Kerja

2.3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

2.3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan juga keterkaitan antara variabel yang telah dikemukakan maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Gambar Model Penelitian

2.3.2. Hipotesis Penelitian

2.3.2.1. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh antara variabel kompetensi dan kinerja dapat diasumsikan dengan logis, karena jika seorang guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan memberikan pengajaran kepada siswa yang maksimal pula sehingga materi

pelajaran dapat diserap oleh siswa dengan baik, hal ini akan menghasilkan kinerja guru yang baik.

Penelitian yang dilakukan tentang hubungan kompetensi dengan kinerja adalah menurut (Sugiyanto & Santoso, 2018) kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM, ini menandakan adanya hubungan yang erat antara kompetensi dan kinerja, ada juga menurut (Fathussyakir, 2022) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Sehingga dari pernyataan di atas maka penelitian ini akan menggusung hipotesis :

H1 : Kompetensi guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru

2.3.2.2. Pengaruh Fasilitas pendidikan Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh antara variabel fasilitas dan kinerja sama halnya dengan variabel kompetensi dan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh (Rasdi, 2021) Penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan di SMPN 8 Kota Jambi dan penelitian ini menghasilkan bahwa fasilitas kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja guru.

Penelitian lain juga yang dilakukan oleh (Dahlioni & Iskandar, 2022) membuktikan bahwa ada pengaruh faktor fasilitas belajar terhadap kinerja guru secara signifikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung , tetapi penulis menemukan bahwa menurut (Sugiyanto & Santoso, 2018) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa sarana pendukung teknologi tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja, meskipun ada perbedaan yaitu yang digunakan dalam penelitiannya adalah sarana pendukung TI tetapi fasilitas pendidikan dapat memuat sarana pendukung TI pula. Maka dari pernyataan di atas, dalam penelitian ini akan menggusung hipotesis :

H2 : Fasilitas pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru

2.3.2.3. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Logis berpikir ketika kompetensi guru yang tinggi dan guru merasa bahwa sudah mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memberi pengajaran kepada siswa akan timbul rasa kepuasan kerja. Ini dapat dibuktikan dari penelitian yang pernah dilakukan oleh (Sugiyanto & Santoso, 2018) mereka mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang positif kompetensi terhadap kepuasan kerja. Sehingga penulis akan menggusung hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru

2.3.2.4. Pengaruh Fasilitas pendidikan Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Ketika fasilitas pendidikan di suatu sekolah dan dapat dimaksimalkan penggunaannya oleh para guru akan berefek pada kegiatan belajar mengajar dan dapat mempermudah proses belajar mengajar, sehingga materi pelajaran dapat dengan mudah diserap oleh para siswa, Ketika hal itu terjadi maka akan timbul sebuah kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang guru. Tetapi dari pernyataan di atas ada satu penelitian yang mengungkapkan tidak adanya hubungan antara fasilitas dan kepuasan kerja, yaitu menurut (Sugiyanto & Santoso, 2018) sarana pendukung TI tidak memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, meskipun dikatakan di penelitian tersebut adalah sarana pendukung TI tetapi sarana merupakan bagian dari fasilitas pendidikan.

Penelitian lain mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, lingkungan kerja diartikan fasilitas karena lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu fasilitas pendidikan dan non fisik. Dan fasilitas termasuk fasilitas pendidikan. Maka penelitian ini akan menggusung hipotesis sebagai berikut :

H4 : Fasilitas pendidikan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Guru

2.3.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Pengaruh variabel kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja, Ketika seseorang merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya akan berefek pada kinerja yang meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sugiyanto & Santoso, 2018) mereka mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain juga yang dilakukan oleh (Fitri et al., 2022) mereka mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dari penelitian yang telah disebutkan terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, maka penelitian ini akan menggusung hipotesis sebagai berikut :

H5 : Kepuasan Kerja Guru Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

2.3.2.6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Hubungan kompetensi terhadap kinerja telah dijelaskan sebelumnya, kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang erat. Pada penelitian ini akan mengambil hipotesis bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Andi yang menyatakan bahwa kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bermakna positif dan signifikan (Hidayat et al., 2020). Penelitian lain juga mendukung pernyataan tersebut yaitu penelitian dari Tiyas yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi dan kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen (Tiyas & Parmin, 2021). Maka penelitian ini akan menggusung hipotesis sebagai berikut :

H6 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

2.3.2.7. Pengaruh Fasilitas pendidikan Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Fasilitas pendidikan akan dapat mempengaruhi kinerja seorang guru jika fasilitas tersebut dapat digunakan dengan baik. Jika antar kedua variabel tersebut di mediasi dengan adanya variabel kepuasan kerja akan memiliki pengaruh karena ketika fasilitas dapat digunakan dengan baik maka akan menimbulkan kepuasan kerja, ketika hal itu terjadi maka kinerja akan meningkat, hal tersebut didukung

dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asri yang menyatakan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja (Asri et al., 2019). Maka pada penelitian ini akan menggusung hipotesis sebagai berikut :

H7 : Fasilitas pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui kepuasan Kerja sebagai variabel intervening