

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Usman (2011: 5) manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata *mantis* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Manajemen menurut Parker (dalam Usman, 2012: 5) ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of getting things done through people*). Lebih lanjut, Usman (2012: 5) mengungkapkan bahwa meskipun banyak definisi manajemen yang telah diungkapkan para ahli sesuai pandangan dan pendekatannya masing-masing, seperti Barnard (1938), Terry (1960), Gray (1982), Manullang (1983), Gitosudarmo (1984), Sukiswa (1986), Siregar & Samadhi (1997), Hitt, *et al.* (1989), Schermerhon (1996), Wright & Noe (1996), Fattah (1996), Matteson & Ivancevich (1996), Handoko (2003), Gibson (2003),

Dressier (2003), dan Casio (2003), namun tidak satu pun yang memuaskan. Walaupun demikian, esensi manajemen dapat dipandang, baik sebagai proses (fungsi) maupun sebagai tugas (*task*).

Lebih lanjut, Usman (2011: 5) mengungkapkan bahwa manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (dalam arti luas). Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah/madrasah yang meliputi: perencanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah/ madrasah.

Sejalan dengan pendapat Bush (dalam Usman, 2011: 8) menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi *leader*, tetapi tidak dapat menjadi *manager*. Contohnya, seorang *leader* harus sebagai pemimpin simbolik, penginspirasi, pendidik, dan menjalankan fungsi-fungsi normatif pendidikan sebagai pemimpin yang tidak harus dimiliki oleh *manager*. Sebaliknya, seseorang dapat menjadi *manager*, tetapi tidak dapat menjadi *leader*.

2.1.2 Teori-Teori Manajemen

2.1.2.1 Manajemen Ilmiah

Pada sekitar tahun 1990-an. Taylor adalah manajer dan penasihat perusahaan dan merupakan salah seorang tokoh terbesar manajemen. Taylor dikenal sebagai bapak manajemen ilmiah (*scientific management*). Hasil penelitian dan analisisnya ditetapkan beberapa prinsip yang menggantikan prinsip lama yaitu sistem coba-

coba atau yang lebih dikenal dengan nama sistem *trial and error*. Hakekat pertama daripada manajemen ilmiah yaitu *a great mental revolution*, karena hal ini menyangkut manajer dan karyawan. Hakekat yang ke dua yaitu penerapan ilmu pengetahuan untuk menghilangkan sistem coba-coba dalam setiap unsur pekerjaan.

Taylor mengemukakan empat prinsip *Scientific Management*, yaitu : 1) Menghilangkan sistem coba-coba dan menerapkan metode-metode ilmu pengetahuan di setiap unsur-unsur kegiatan. 2) Memilih pekerjaan terbaik untuk setiap tugas tertentu, selanjutnya memberikan latihan dan pendidikan kepada pekerja. 3) Setiap petugas harus menerapkan hasil-hasil ilmu pengetahuan di dalam menjalankan tugasnya. 4) Harus dijalin kerjasama yang baik antara pimpinan dengan pekerja.

Hal yang menarik dari pendapat Taylor salah satunya adalah mengenai posisi manajer. Dimana manajer adalah pelayan bagi bawahannya yang bertentangan dengan pendapat sebelumnya yang mengatakan bahwa bawahan adalah pelayan manajer. Oleh Taylor ini dinamakan studi gerak dan waktu (*Time and a motion study*).

Henry Laurance Gantt (1861-1919) Henry merupakan asisten dari Taylor, dia berdiri sendiri sebagai seorang konsultan, dimana titik perhatiannya pada unsur manusia dalam menaikkan produktivitas kerjanya. Adapun gagasan yang dicetuskannya yaitu : 1) Kerja sama yang saling menguntungkan antara manajer dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan bersama. 2) Mengadakan seleksi ilmiah

terhadap tenaga kerja. 3) Pembayar upah pegawai dengan menggunakan sistem bonus. 4) Penggunaan instruksi kerja yang terperinci.

2.1.2.2 Teori Organisasi Klasik

Tokoh-tokoh teori organisasi klasik antara lain yaitu Henry Fayol, James D. Mooney, Mary Parker follett dan Chaster I. Barnard. Henry Fayol (1841-1925) Fayol adalah seorang industrialis Perancis. Fayol mengatakan bahwa teori dan teknik administrasi merupakan dasar pengelolaan organisasi yang kompleks, ini diungkapkan dalam bukunya yang berjudul *Administration Industrielle et General* atau *General and Industrial Management* yang ditulis pada tahun 1908 oleh Constance Storrs. Fayol membagi manajemen menjadi lima unsur yaitu perencanaan, pengorganisasian, pemberian perintah, pengkoordinasian dan pengawasan, fungsi ini dikenal sebagai *fungsiionalisme Fayol*. Selanjutnya membagi enam kegiatan manajemen, yaitu 1) Teknik Produksi dan Manufaktur Produk, 2) Komersial, 3) Keuangan, 4) Keamanan, 5) Akuntansi dan 6) Manajerial.

Henry Fayol mengemukakan 14 prinsip manajemen, yaitu :

1. *Devision of Work* adanya spesialisasi dalam pekerjaan.
2. *Authority and Responsibility* wewenang yaitu hak untuk memberi perintah dan kekuasaan untuk meminta dipatuhi.
3. *Dicipline* Melakukan apa yang sudah menjadi persetujuan bersama.
4. *Unity of Command* Setiap bawahan hanya menerima instruksi dari seorang atasan saja untuk menghilangkan kebingungan dan saling lempar tanggung jawab.

5. *Unity of Direction One head and one plan or a group or activities having the same objective.* Seluruh kegiatan dalam organisasi yang mempunyai tujuan sama harus diarahkan oleh seorang manajer.
6. *Subordination of Individual Interest to General Interest* Kepentingan seseorang tidak boleh di atas kepentingan bersama atau organisasi.
7. *Remuneration* gaji bagi pegawai merupakan harga servis atau layanan yang diberikan, kompensasi.
8. *Centralization* standarisasi dan desentralisasi merupakan pembagi kekuasaan.
9. *Scalar Chain* (garis wewenang) jalan yang harus diikuti oleh semua komunikasi yang bermula dari dan kembali ke kekuasaan terakhir.
10. *Order* disini berlaku setiap tempat untuk setiap orang dan setiap orang pada tempatnya berdasarkan pada kemampuan.
11. *Equity* persamaan perlakuan dalam organisasi.
12. *Stability of Tonure of Personel* seorang pegawai memerlukan penyesuaian untuk mengerjakan pekerjaan barunya agar dapat berhasil dengan baik.
13. *Initiative* bawahan diberi kekuasaan dan kebebasan di dalam mengeluarkan pendapatnya, menjalankan dan menyelesaikan rencananya.
14. *Esprite de Corps.* Persatuan adalah kekeluargaan, pelaksanaan operasi organisasi perlu memiliki kebanggaan, keharmonisan dan kesetiaan dari para anggotanya yang tercermin dalam semangat korps.

Mary Parker Follett (1868 -1933) Follett menjembatani antara teori klasik dan hubungan manusiawi, dimana pemikiran Follett pada teori klasik tapi memperkenalkan unsur-unsur hubungan manusiawi. Dia menerapkan psikologi

dalam perusahaan, industri dan pemerintahan. Konflik yang terjadi dalam perusahaan dapat dibuat konstruktif dengan menggunakan proses integrasi.

2.1.2.3 Aliran Hubungan Manusiawi (Neo Klasik)

Aliran timbul karena pendekatan klasik tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi dalam produksi dan keselarasan kerja. Para pakar mencoba melengkapi organisasi klasik dengan pandangan sosiologi dan psikologi. Tokoh-tokoh aliran hubungan manusiawi antara lain Hugo Munsterberg dan Elton Mayo.

Hugo Munsterberg (1863-1916) Hugo merupakan pencetus psikologi industri sehingga dikenal sebagai Bapak psikologi industri. Bukunya yaitu *Psikology and Industrial Efficiency*, menguraikan bahwa untuk mencapai tujuan produktivitas harus melakukan tiga cara pertama penemuan *best possible person*, kedua penciptaan *best possible work* dan ketiga penggunaan *best possible effect*.

Elton Mayo terkenal dengan percobaan-percobaan *Howthorne*, dimana hubungan manusiawi menggambarkan manajer bertemu atau berinteraksi dengan bawahan. Bila moral dan efisiensi kerja memburuk, maka hubungan manusiawi dalam organisasi juga akan buruk.

2.1.2.4 Aliran Hubungan Modern (Ilmu Pengetahuan)

Dalam pengembangannya dibagi menjadi dua, pertama aliran hubungan manusiawi (perilaku organisasi), dan kedua berdasar pada manajemen ilmiah atau manajemen operasi. Tokoh-tokoh perilaku organisasi : 1) Douglas McGregor; 2)

Frederick Herzberg; 3) Chris Argiris; 4) Edgar Scheine; 5) Abraham Maslow; 6) Robert Blake dan Jane Mountong; 7) Rensis likert; 8) Fred Feidler.

Prinsip-Prinsip Dasar Perilaku Organisasi : 1) Manajemen tidak dapat dipandang sebagai proses teknik secara ketat (peranan, prosedur dan prinsip) 2) Manajemen harus sistematis, pendekatannya harus dengan pertimbangan konservatif. 3) Organisasi sebagai suatu keseluruhan dan pendekatan manajer individual untuk pengawasan harus sesuai dengan situasi 4) Pendekatan motivasional yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan.

2.1.2.5 Aliran Kuantitatif

Perkembangannya dimulai dengan digunakannya kelompok-kelompok riset operasi dalam memecahkan permasalahan dalam industri. Teknik riset operasi sangat penting sekali dengan semakin berkembangnya teknologi saat ini dalam pembuatan dan pengambilan keputusan. Penggunaan riset operasi dalam manajemen ini selanjutnya dikenal sebagai aliran *management science*. Langkah-langkah pendekatan *management science* yaitu : 1) Perumusan masalah dengan jelas dan terperinci 2) Penyusunan model matematika dalam pengambilan keputusan 3) Penyelesaian model 4) Pengujian model atas hasil penggunaan model 5) Penetapan pengawasan atas hasil 6) Pelaksanaan hasil dalam kegiatan implementasi.

2.1.2.6 Pendekatan sistem

Pendekatan ini memandang organisasi sebagai satu kesatuan yang saling berinteraksi yang tak terpisahkan. Organisasi merupakan bagian dari lingkungan

eksternal dalam pengertian luas. Sebagai suatu pendekatan sistem manajemen meliputi sistem umum dan sistem khusus serta analisis tertutup maupun terbuka. Pendekatan sistem umum meliputi konsep-konsep organisasi formal dan teknis, filosofis dan sosiopsikologis. Analisis sistem manajemen spesifik meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, akuntansi, sistem informasi dan mekanisme perencanaan serta pengawasan. I

2.1.2.7 Pendekatan kontingensi

Pendekatan kontingensi digunakan untuk menjembatani celah antara teori dan praktek senyatanya. Biasanya antara teori dengan praktek, maka harus memperhatikan lingkungan sekitarnya. Kondisi lingkungan akan memerlukan aplikasi konsep dan teknik manajemen yang berbeda.

2.1.3 Manajemen Pendidikan

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Pendidikan

Menurut Usman (2011: 12) manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Lebih lanjut, Usman (2011: 12) mengungkapkan bahwa manajemen pendidikan dapat pula didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan

mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sumber daya pendidikan adalah sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Manajemen pendidikan dapat pula didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien mandiri, dan akuntabel.

Selanjutnya, Bush & Coleman (dalam Usman, 2011: 12) mendefinisikan manajemen pendidikan sebagai berikut, "*Educational management is a field of study and practice concerned with the operation of educational organization.*" Bush menyatakan bahwa sampai saat ini tidak ada definisi manajemen pendidikan yang dapat diterima semua pihak. Setiap ahli menyampaikan definisinya masing-masing sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Menurut Usman (2011: 13) Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan antara lain:

- 1) terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan, dan Bermakna (PAKEMB);
- 2) terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara;
- 3) terpenuhinya salah satu dari 5 kompetensi tenaga kependidikan (tertunjangnya kompetensi manajerial tenaga kependidikan sebagai manajer);
- 4) tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien;

- 5) terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan);
- 6) teratasinya masalah mutu pendidikan karena 80% masalah mutu disebabkan oleh manajemennya; terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, dan akuntabel;
- 7) meningkatnya citra positif pendidikan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Perilaku Manajer Pendidikan

Menurut Usman (2011: 13) manajemen pendidikan merupakan salah satu cabang ilmu sosial yang intinya adalah mempelajari tentang perilaku manusia dalam kegiatannya sebagai subjek dan objek. Secara filosofis, perilaku manusia terbentuk oleh interaksi antarmanusia, iklim organisasi (konteks organisasi), dan sistem yang dianut. Ketiga interaksi tersebut, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama saling berinteraksi dengan lingkungan eksternalnya.

Manusia sebagai manajer di manapun berada tidak terlepas dari wadah untuk melakukan kegiatan atau yang disebut organisasi. Organisasi dapat berupa lembaga pendidikan, baik formal, nonformal, maupun informal. Organisasi tidak akan ada tanpa ada manusia. Manusia dalam berorganisasi tidak luput dari sistem yang dibuatnya sendiri. Sistem sangat diperlukan agar cara berpikir, berperasaan, dan bertindak setiap anggota organisasi tidak terkotak-kotak melainkan secara menyeluruh.

Sistem itu dibuat berdasarkan kesepakatan anggotanya dengan maksud agar tidak terjadi kekacauan dalam mencapai tujuan bersama. Idealnya, setiap anggota organisasi mematuhi sistem organisasi yang telah dibuatnya. Oleh sebab itu, manusia sering terjerat oleh sistem yang dibuatnya sendiri sehingga dapat memasung inisiatif dan kreativitasnya.

Sisdiknas ialah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Sisdiknas merupakan pedoman bagi administrator atau manajer pendidikan untuk berperilaku, baik secara individu maupun dalam kelompoknya sehingga hubungan antara orang dengan orang dan orang dengan organisasi menjadi tertib. Ketertiban ini berguna untuk menyamakan persepsi terhadap visi dan misi, strategi, *policy*, tujuan, sasaran, program, *activity*, pembiayaan, dan penilaian kinerja dalam tercapainya tujuan individu, organisasi, dan Sisdiknas itu sendiri.

2.1.3.4 Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan

Menurut Usman (2011: 15) mengungkapkan bahwa substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan sebagai proses atau disebut juga sebagai fungsi manajemen adalah:

- a. perencanaan;
- b. pengorganisasian;
- c. pengarahan (motivasi, kepemimpinan, kekuasaan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negosiasi, manajemen konflik, perubahan organisasi, keterampilan interpersonal, membangun kepercayaan, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja);

d. pengendalian meliputi pemantauan (*monitoring*), penilaian, dan pelaporan.

Monitoring dan evaluasi sering disingkat ME atau Monev.

2.1.3.5 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Flippo (dalam Handoko, 2001: 3) manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut French (dalam Handoko: 2001: 3) mendefinisikan manajemen personalia/ manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2001: 4) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi tersebut menekankan kenyataan bahwa kita, terutama pengelola manusia, bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Lebih lanjut, Handoko (2001: 4) mengungkapkan bahwa manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja

efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevakuasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Handoko (2001:192) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbin (dalam Wibowo 2003:78) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya

aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Selain itu, asumsi aktualisasi diri, dalam teori mengenai sifat manusia bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Menurut pendekatan teori tentang kebutuhan manusia, apabila dilihat dari hierarki kebutuhan manusia, dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk material, dalam hal ini gaji merupakan kebutuhan manusia atau karyawan yang terendah.

Tiffin (dalam Sule 2002: 82) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Bahwa positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Rujukan dalam penelitian ini adalah teori dari Mueller dan Mulinge (1998:113) diuraikan bahwa kepuasan yang dimaksudkan sebenarnya ada 2 macam, yaitu kepuasan karena imbalan dari dalam diri sendiri (*intrinsic rewards*) dan kepuasan karena imbalan yang berasal dari luar diri (*extrinsic reward*).

Hal-hal yang menjadi *intrinsic rewards*, antara lain terdiri dari:

1. Partisipasi dalam membuat keputusan, dalam hal ini adalah keterlibatan guru dalam proses pembuatan keputusan yang berhubungan dengan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang bersangkutan;
2. Pemberian kewenangan (*autonomy*), dalam hal ini berhubungan dengan kebebasan wewenang yang diberikan kepada guru dalam menentukan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pengajarannya;
3. Komunikasi dengan atasan (*upward communication*), dalam hal ini bagaimana guru berhubungan dengan Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah ataupun Koordinator Guru;
4. Makna/ signifikansi tugas (*task significance*), dalam hal ini bagaimana guru yang bersangkutan merasakan arti dari profesinya sebagai guru;
5. Pemberian rasa adil yang merata (*distributive justice*), dalam hal ini bagaimana guru yang bersangkutan mempersepsikan apa yang diterima dirinya dengan apa yang diterima oleh orang lain/ rekannya;
6. Peningkatan karir, dalam hal ini bisa berhubungan dengan kesempatan yang diberikan kepada guru untuk meningkatkan status karirnya;
7. Variasi tugas, dalam hal ini berhubungan dengan banyak atau sedikitnya macam tugas yang diemban oleh seorang guru dalam menjalankan fungsinya.

Sedangkan yang termasuk *extrinsic reward*, terdiri dari imbalan yang berhubungan dengan imbalan yang secara nyata diterima dari organisasi dalam hal ini terdiri dari atas:

1. Gaji yang diperoleh;
2. Fasilitas/ tunjangan tambahan
3. Kesempatan kenaikan pangkat;
4. jaminan bekerja.

Namun, dari penelitian-penelitian kepuasan kerja sebelumnya, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja sebenarnya juga dipengaruhi oleh beberapa unsur lainnya seperti usia, status perkawinan, kesempatan bekerja di tempat lain, motivasi kerja, kecenderungan untuk bersikap positif, kecenderungan untuk

bersikap negatif, tingkat pendidikan serta unsur masa kerja. Dengan kata lain, unsur kepuasan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh unsur *intrinsic rewards* dan *extrinsic rewards*.

2.1.5 Motivasi Berprestasi

Menurut Sardiman (2011:73) motivasi berasal dari kata motif yang artinya sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak. Pendapat Eysenk (dalam Slameto 2003:170) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sebagai suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi, serta arah umum dari tingkah laku manusia.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, terlihat ada tiga fungsi motivasi yaitu :

1. Mendorong manusia untuk melakukan suatu aktifitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan.
2. Menentukan arah tujuan yang hendak dicapai
3. Menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Berbagai pengertian dan pandangan yang diungkapkan diatas maka disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan atau tenaga yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Selanjutnya Hasibuan (2011:141) mengutarakan Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Amotivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Lebih lanjut, Wahyusumidjo (2003:95) memaparkan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Selanjutnya faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan.

Sebagaimana Santrock (dalam Uno 2011:66) membagi motivasi dalam dua jenis: (1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut "motivasi murni" misalnya, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan perasaan diterima. (2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang. Misalnya, kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

2.1.5.1 Macam-macam Teori Motivasi

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, akal, dan motivasi. Setiap manusia dalam melakukan segala kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Orang mau berkerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya. Berkaitan dengan itu muncul beberapa teori motivasi, antara lain :

a. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg (dalam Uno 2011:44) mengembangkan teori motivasi dua faktor. Teori itu mendalilkan adanya beberapa faktor yang kalau tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan dan yang terpisah dari faktor motivasi lain yang membangkitkan upaya dan kinerja sangat istimewa. Hal-hal yang tidak memuaskan ia gambarkan sebagai faktor kesehatan dan hal-hal yang memuaskan, ia gambarkan sebagai motivator.

Maksud dua faktor tersebut ialah faktor yang memberi kepuasan (motivator) dan faktor yang tidak memberi kepuasan (kesehatan). Kehadiran faktor motivator dapat memenuhi kebutuhan tingkat atas diantaranya prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan atau kesempatan untuk berkembang. Herzberg yakin faktor-faktor motivator terpenuhi akan menyebabkan para pekerja mempunyai motivasi dan kepuasan yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, faktor kesehatan pula akan menyebabkan ketidakpuasan kerja yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan antar-perseorangan.

b. Teori X dan Teori Y McGregor

McGregor (dalam Uno 2011:45) mengemukakan teori X dan teori Y beranggapan bahwa manajer teori X memandang para pekerja sebagai pemalas yang tidak dapat diperbaiki, sedangkan manajer teori Y memandang bekerja harus seimbang dengan istirahat dan bermain, dan bahwa orang-orang pada dasarnya cenderung melakukan pekerjaan dengan baik.

Dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia, yang dia sebutkan sebagai Teori X dan Teori Y. Dalam teori X, rancangan tradisional, McGregor berasumsi bahwa "manusia, pada dasarnya tidak senang bekerja dan tidak bertanggung jawab dan harus dipaksa bekerja". Teori Y, rancangan modern, adalah didasarkan kepada asumsi bahwa "manusia pada dasarnya suka bekerja sama, tekun bekerja dan bertanggung jawab".

Rancangan Teori X, manusia adalah satu diantara unsur-unsur produksi selain uang, material serta peralatan, yang kesemuanya harus dikendalikan oleh manajemen. Manusia adalah sejenis makhluk hedonistis dan orang-orang harus dipaksa dan diancam dengan hukuman agar membuatnya mengerahkan upaya yang mencukupi untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Dalam masyarakat materialistis dengan taraf hidup yang relatif rendah dan kekurangan lapangan kerja, teori manajemen ini cenderung untuk diterapkan dengan baik, tetapi dalam masyarakat yang kurang materialistis dengan taraf hidup yang

lebih tinggi serta peluang-peluang yang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan, rancangan negatif dari teori X akan menemui kegagalan.

Teori Y mengemukakan, motivasi, potensi untuk berkembang, kapasitas untuk memikul tanggungjawab dan kesediaan untuk mengarahkan perilaku ke arah perwujudan tujuan-tujuan organisasi, kesemuanya terdapat di dalam diri individu, tetapi menjadi tanggung jawab manajemen di dalam pengembangannya. Tugas mutlak dari manajemen menurut teori Y adalah mengatur kondisi-kondisi organisasi dan metode-metode operasi agar karyawan dapat mencapai tujuan-tujuannya sendiri.

c. Teori Kebutuhan Akan Prestasi McClelland

McClelland (dalam Hasibuan 2011:162) mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi berprestasi McClelland.

Teori McClelland tentang kebutuhan terdiri dari :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, *n Ach* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, jika diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for Affiliation = n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, *n. Af* ini merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for Power = n Pow*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. *n Pow* akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Jadi, teori McClelland menyatakan bahwa ada tiga type dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kepala Sekolah dalam memotivasi para guru hendaknya dapat menyediakan peralatan, menciptakan lingkungan sekolah yang baik, memberikan

kesempatan guru untuk mengembangkan karier, sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai *n Ach*, *n Af*, dan *n Pow* yang diinginkan, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi guru dan staf tata usaha dalam mengarahkan semua potensi yang dimilikinya.

McClelland (dalam Uno 2011:47) memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi berprestasi/pencapaian yang tinggi; (1) suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi, (2) suka mengambil risiko yang sederhana, (3) lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggung jawab bagi keberhasilan kerja itu, (4) suka mendapat kemudahan tentang kerja itu, (5) lebih mementingkan masa depan daripada masa sekarang dan masa yang telah lalu, dan (6) tabah apabila menemui kegagalan.

Sifat-sifat tersebut dikatakan sebagai puncak yang membedakan seseorang. Seseorang individu itu lebih berhasil daripada individu yang lain karena mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Keinginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun. Selanjutnya, McClelland menyatakan bahwa motivasi berprestasi bukan suatu yang boleh diwarisi. Disebabkan pengaruh situasi disekitarnya, maka motivasi berprestasi boleh dibentuk mengikuti cara tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi berprestasi guru adalah dorongan dari dalam diri seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Indikator dalam motivasi

berprestasi seorang guru dalam kajian penelitian ini adalah (1) keinginan untuk memperoleh kebanggaan, (2) keinginan untuk memberi sumbangan yang berguna, (3) keinginan berprestasi yang lebih tinggi, (4) keinginan untuk mengambil resiko, (5) keinginan untuk bertanggung jawab.

2.1.6 Supervisi Akademik

Menurut Arikunto (2006: 4) istilah supervisi berasal dari bahasa Inggris terdiri atas dua akar kata, yaitu *super* yang artinya “di atas” dan *vision* yang berarti “melihat”. Supervisi sebagai kegiatan yang dilakukan pengawas atau kepala sekolah untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru. Kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat.

Pengertian supervisi merupakan pengawasan terhadap unsur manusia yang terlibat dalam administrasi. Dalam lingkungan pendidikan, supervisi adalah aktivitas untuk menentukan kondisi atau syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan. Segala bantuan dari para pemimpin sekolah, tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.

Berdasarkan konsep tersebut supervisi merupakan proses pembimbingan dari pihak atasan kepada guru-guru yang langsung menangani proses belajar siswa, untuk memperbaiki strategi belajar mengajar agar guru dapat meningkatkan efektivitas belajarnya, sehingga dapat mencapai prestasi belajar yang baik.

Supervisi Akademik bermaksud memelihara atau mengadakan perubahan pada operasi sekolah dengan cara mempengaruhi tenaga pengajar secara langsung demi mempertinggi kegiatan belajar. Kegiatan Supervisi Akademik diikuti semua aspek yang terlibat secara langsung dalam kegiatan mengajar di sekolah. Salah satu yang penting adalah pengembangan ketenagaan sekolah, yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan profesi guru sehingga mampu melaksanakan tugasnya sebagai pengelola pembelajaran dengan baik.

Dalam pelaksanaan supervisi, baik supervisor sebagai kepala sekolah atau pengawas harus dilandasi oleh suatu konsepsi bahwa supervisi dapat berhasil hanya atas dasar hubungan timbal balik, di satu pihak suatu proses diskusi berupa tindakan dan sistem yang diwajibkan dan di pihak lain berupa tanggung jawab. Jadi Supervisi Akademik dapat terlaksana melalui kerjasama dalam pengembangan program, dalam memutuskan kebijakan, dan dalam pengembangan masalah. Setelah itu guru dapat menyumbang seluruh potensinya kepada usaha bersama untuk memajukan pengajaran dan mengembangkan kesanggupan-kesanggupan mereka sendiri secara optimal.

Supervisi Akademik adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pengajaran dan peningkatan mutu proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memahami prinsip-prinsip dan teknik supervisi akademik agar dapat digunakan sebagai pedoman dalam menjalankan tugas supervisinya. Menurut Prasojo (2011:83) kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses pembelajaran yang terdiri atas penyusunan

silabus dan RPP, pemilihan strategi/ metode/ teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, dan menilai proses dan hasil pembelajaran.

Teknik supervisi diklasifikasikan menjadi dua yaitu: 1) teknik yang digunakan secara individu, dan 2) teknik yang digunakan untuk memecahkan masalah kelompok. Untuk melakukan Supervisi Akademik yang baik dan benar maka kepala sekolah harus mengetahui dan memahami prinsip dan teknik supervisi, sehingga keterampilan mengelola pembelajaran meningkat sebagaimana diharapkan. Supervisi Akademik bermaksud mengadakan perubahan dan perbaikan-perbaikan pada operasi sekolah dengan mempengaruhi guru secara langsung agar tercapai tujuan untuk meningkatkan hasil proses belajar mengajar.

Supervisi Akademik dalam penelitian ini adalah supervisi menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa keteknologi informasi dan komunikasi, a sedang dalam proses belajar. Komponen yang diamati menggunakan format supervisi yang digunakan oleh Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung terdiri dari perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran meliputi: (a) Identifikasi RPP, (b) Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD), (c) Indikator, (d) Tujuan Pembelajaran, (e) Materi Ajar, (f) Alokasi waktu, (g) Metode Pembelajaran, (h) Kegiatan Pembelajaran, (i) Penilaian Hasil Belajar, dan (j) Sumber Belajar. Sedangkan pelaksanaan pembelajaran meliputi (a) Kegiatan Pendahuluan, (b) Kegiatan Inti Pembelajaran, (c) Penutup.

2.1.7 Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Menurut Rusman dkk. (2011:78) teknologi berasal dari bahasa Yunani *technologia* yang berarti *systematic* atau penanganan sesuatu secara sistematis, sedangkan *techne* sebagai dasar kata teknologi berarti *skill, science* atau keahlian, keterampilan ilmu. Informasi adalah fakta atau pun yang dapat digunakan sebagai input dalam menghasilkan informasi. Adapun komunikasi berasal dari bahasa Latin, yaitu “*communicare*” artinya memberitahukan atau menjadi milik bersama. Komunikasi merupakan suatu proses pemindahan dan penerimaan lambang-lambang yang mengandung makna. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan, materi pelajaran) dari suatu pihak ke pihak lain agar terjadi saling memengaruhi si antara keduanya.

Lebih lanjut, menurut Kadir dan Triwahyuni (2003:2-3) Teknologi Informasi adalah gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komunikasi adalah teknologi yang berhubungan dengan komunikasi jarak jauh.

Mengacu pada pengertian tersebut teknologi informasi adalah serangkaian tahapan penanganan informasi, yang meliputi penciptaan sumber-sumber informasi pemeliharaan saluran informasi, seleksi dan transmisi informasi, penerimaan informasi secara selektif, penyimpanan & penelusuran informasi, dan penggunaan informasi. Sedangkan komunikasi adalah perangkat-perangkat teknologi yang terdiri *hardware, software*, proses dan sistem yang digunakan untuk membantu proses komunikasi yang bertujuan agar komunikasi berhasil. Oleh karena itu, teknologi informasi dan teknologi komunikasi adalah dua buah konsep yang tidak terpisahkan.

Jadi teknologi informasi dan komunikasi mengandung pengertian luas yaitu segala kegiatan yang terkait dengan pemrosesan, manipulasi, pengelolaan, pemindahan informasi antar media. Teknologi informasi dan komunikasi sebagai bagian dari ilmu pengetahuan dan teknologi secara umum adalah semua teknologi

yang berhubungan dengan pengambilan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, penyebaran, dan penyajian informasi.

Pendapat Munir (2008:16) Teknologi informasi menekankan pada pelaksanaan dan pemrosesan data, sedangkan teknologi komunikasi lebih menekankan pada penggunaan perangkat teknologi elektronika dan aspek ketercapaian tujuan dalam proses komunikasi.

Beberapa pendapat yang telah diutarakan, disimpulkan teknologi informasi dan komunikasi, tidak sama, tetapi memiliki keterkaitan erat. Teknologi informasi lebih berkaitan dengan sistem pengolahan informasi, sedangkan teknologi komunikasi berfungsi untuk pengiriman informasi. Dalam kaitan dengan pembelajaran, teknologi informasi dan komunikasi, di sekolah memadukan kedua unsur tersebut dengan tujuan para siswa memiliki kompetensi untuk memanfaatkan teknologi informasi sebagai perangkat keras dan perangkat lunak dalam mengolah, menganalisis, dan menstransmisikan data dengan memperhateknologi informasi dan komunikasi, an dan memanfaatkan teknologi komunikasi untuk memperlancar komunikasi dan produk teknologi informasi yang dihasilkan bermanfaat sebagai alat dan bahan komunikasi yang baik.

Ciri-ciri informasi yang berkualitas ada empat, yaitu (1) akurat, artinya informasi mencerminkan keadaan yang sebenarnya; (2) tepat waktu, artinya informasi harus tersedia/ ada pada saat informasi diperlukan; (3) relevan artinya informasi yang diberikan harus sesuai dengan yang dibutuhkan; (4) lengkap, artinya informasi harus diberikan secara utuh tidak setengah-setengah.

2.1.7.1 Karakteristik Teknologi Informasi dan Komunikasi

Menurut Bell (dalam Rusman dkk. 2011:86) mengungkapkan karakteristik teknologi komunikasi:

- Jaringan pengolahan data yang memungkinkan orang berbelanja cukup dengan menekan tombol-tombol computer di rumah masing-masing.
- Bank informasi dan sistem penelusuran, yang memungkinkan pemakainnya menelusuri informasi yang diperlukan serta memperoleh kopi cetakannya dalam sekejap mata.
- Sistem teleks, yang menyediakan informasi mengenai segala rupa kebutuhan.
- Sistem faksimili, yang memungkinkan pengiriman dokumen secara elektronik.
- Jaringan komputer interaktif, yang memungkinkan pihak-pihak berkomunikasi mendiskusikan informasi melalui komputer.
- Tersedianya keluwesan dan kesempatan memilih di antara berbagai metode dan alat untuk melayani kebutuhan manusia dalam komunikasi.
- Kemungkinan mengombinasikan teknologi, metode, dan sistem-sistem yang berbeda dan terpisah.
- Kecenderungan ke arah desentralisasi, individulisasi dalam konsep dan pola pemakaian teknologi komunikasi.

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2003:5) teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi 6 teknologi, yakni teknologi komunikasi, teknologi masukan, teknologi keluaran, teknologi perangkat lunak, teknologi penyimpan, dan teknologi mesin pemroses. 1) Teknologi komunikasi, yaitu teknologi yang berhubungan dengan komunikasi jarak jauh, misalnya telepon, rdio, dan televisi. 2) Teknologi masukan (*input technology*) adalah teknologi berhubungan dengan peralatan untuk memasukkan data ke dalam sistem komputer. Mesin pemroses (*processing machine*) lebih dikenal dengan *central processing unit* (CPU), mikroprosesor, atau prosesor. 3) Teknologi keluaran adalah teknologi yang berhubungan dengan segala piranti yang berfungsi untuk menyajikan informasi hasil pengolahan sistem. Layar atau monitor dan printer merupakan piranti yang biasa digunakan sebagai piranti keluaran. 4) Teknologi perangkat lunak adalah

deretan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan komputer sehingga komputer dapat melakukan tindakan sesuai yang dikehendaki pembuatnya. 5) Teknologi penyimpan dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu memori internal dan penyimpan eksternal. Memori internal berfungsi sebagai pengingat sementara, baik bagi data, program, maupun informasi ketika proses pengolahannya dilaksanakan oleh CPU. Penyimpan eksternal dikenal juga dengan sebutan penyimpan sekunder. Penyimpan eksternal adalah segala peranti yang berfungsi untuk menyimpan data secara permanen. 6) Teknologi mesin pemroses lebih dikenal dengan sebutan CPU, mikroprosesor, atau prosesor. CPU merupakan bagian dalam sistem komputer yang menjadi pusat pengolah data dengan cara menjalankan program yang mengatur pengolahan tersebut.

Menurut Puskur Kemendiknas (dalam Rusman, dkk. 2011:88) teknologi informasi dan komunikasi mencakup dua aspek, yaitu:

1. Teknologi Informasi adalah meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi.
2. Teknologi komunikasi adalah segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dalam penelitian ini mengacu pada puskur kemendiknas yaitu penguasaan teknologi yang meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi, serta segala hal yang

berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya.

2.1.8 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk memperoleh kesimpulan yang benar, ada beberapa hasil penelitian yang sejenis dan relevan dengan permasalahan dalam penelitian yang dapat digunakan sebagai pembanding dan pendukung penelitian.

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian adalah penelitian yang dilakukan diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sumartono (2002) menyimpulkan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Selain itu, terdapat kaitan erat antara kepuasan pelanggan dengan kinerja perusahaan. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin tinggi kinerja perusahaan maka semakin tinggi kepuasan pelanggan. Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa semakin tinggi kinerja perusahaan maka akan semakin tinggi kepuasan pelanggan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Karyati (2006) menyimpulkan bahwa menunjukkan makin baik sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik supervisi instruksional semakin tinggi pula keterampilan mengelola pembelajaran. Hasil analisis memberikan petunjuk bahwa variabel sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan supervisi instruksional memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap keterampilan mengelola pembelajaran.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Haryan Syarif (2011) menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu ditingkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi guru. Dengan meningkatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi berprestasi maka kinerja guru akan meningkat.

2.2 Kerangka Pikir

2.2.3 Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung

Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru di kelas dengan sungguh-sungguh dan profesional dalam rangka memperoleh kepuasan kerja. Merupakan kepuasan tersendiri apabila dalam merencanakan pembelajaran, mengorganisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran berkualitas dan sesuai dengan harapan guru tersebut.

Kegiatan seperti ini sangat penting dalam melakukan kegiatan pengajaran yang dilakukan oleh guru. Hanya guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang mampu melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik untuk memperoleh kepuasan kerjanya. Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik di sekolah atau kelas maupun di luar sekolah yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran tidak dapat berjalan begitu saja tanpa ada motivasi. Jadi, motivasi merupakan faktor dasar yang dimiliki setiap orang dalam melakukan segala kegiatan atau pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Motivasi berprestasi guru adalah dorongan atau keinginan seorang guru untuk melakukan suatu aktivitas atau kegiatan pembelajaran untuk mencapai hasil pengajaran yang lebih baik. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru membutuhkan dorongan agar dapat bekerja secara maksimum. Guru yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kepuasan pribadinya. Kualitas pelayanan yang dilakukan oleh guru merupakan wujud nyata motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan harapan mendapatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi seorang guru akan semakin tinggi kepuasan kerja. Oleh karena itu, diduga bahwa motivasi berprestasi guru berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

2.2.4 Hubungan Supervisi Akademik dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, baik faktor yang ada di dalam dirinya sendiri maupun faktor yang berada di luar dirinya. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas agar mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan merupakan bagian yang mempengaruhi kepuasan kerja. Guru sebagai faktor utama yang paling menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran, merupakan titeknologi informasi dan komunikasi, tumpu yang secara langsung mengarahkan dan

mendayagunakan semua sumber belajar dalam rangka memberikan layanan pendidikan dan pengajaran.

Kegiatan yang dilakukan seorang guru dipengaruhi oleh perilaku orang lain yang berada di sekitarnya. Adapun orang atau pihak lain yang berpengaruh dalam tugas dan perilaku seorang guru di sekolah adalah orang-orang yang dianggap mampu dalam bidangnya, yaitu kepala sekolah. Karena diketahui bahwa kepala sekolah adalah seorang manajer dan sekaligus supervisor dalam pembelajaran dan terlaksananya kegiatan operasional sekolah.

Kepala sekolah sebagai supervisor pembelajaran atau instruksional dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar apabila ia mengetahui dan memahami prinsip dan mampu menggunakan teknik supervisi. Berangkat dari pengetahuan dan kemampuan ini, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola pembelajaran sebagaimana yang diharapkan, serta tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai dengan baik seperti yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya. Hal ini merupakan bagian penting yang berdampak pada kepuasan kerja guru.

Upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengejar ketertinggalan guru dalam pembelajaran adalah dengan melakukan pembinaan terhadap guru dalam bentuk supervisi. Supervisi berupa pengarahan oleh kepala sekolah kepada guru dalam memperbaiki pengajaran dan disebut dengan Supervisi Akademik. Seperti diketahui dalam lingkup pendidikan, supervisi merupakan bantuan dari kepala sekolah dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan guru dan personil sekolah dalam memperoleh kepuasan kerja guru.

Supervisi akademik bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada guru dan tenaga kependidikan sekolah untuk melakukan perubahan-perubahan dan perbaikan-perbaikan pada operasional sekolah dengan cara mempengaruhi mereka secara langsung agar tujuan pendidikan dalam bentuk hasil proses belajar mengajar dapat meningkat. Layanan kepada guru tersebut tujuan utamanya untuk memperbaiki pembelajaran. Secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kepuasan guru yang berakibat terhadap kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai supervisor adalah pihak pertama dan utama dalam membantu untuk mengatasi segala hambatan dan tantangan yang dihadapi guru agar dalam pembelajaran dapat meningkat. Jadi, pelaksanaan supervisi akademik adalah membantu guru dalam mengatasi dan menciptakan situasi belajar yang baik. Kalau pembelajaran yang dilakukan guru efektif maka guru tersebut merasa pengabdianya bermakna bagi orang lain.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa semakin baik supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru dalam bekerja. Jadi, dapat diduga bahwa supervisi akademik kepala sekolah adalah secara positif berhubungan dengan kepuasan kerja guru. Apabila ingin meningkatkan kepuasan guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan maka perlu meningkatkan kuantitas dan kualitas supervisi akademik.

2.2.5 Hubungan Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung

Satu diantara ciri guru yang profesional adalah guru yang mampu mengemas pembelajaran secara menarik, efektif, dan merangsang siswa untuk mempelajari

bahan ajar yang disajikan oleh guru. Untuk mampu melaksanakan pembelajaran yang demikian tersebut hendaknya guru menguasai teknologi informasi dan komunikasi. Dengan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi tersebut dalam pembelajaran akan berdampak terhadap kualitas pembelajaran itu sendiri.

Pengoptimalisasi pembelajaran dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi tersebut jelas tergantung itikad baik guru, kemauan untuk belajar dan menguasai teknologi informasi dan komunikasi, maupun ketekunan memanfaatkan teknologi tersebut. Hanya guru yang mampu menguasai dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, dalam pembelajaran akan mampu melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik. Kegiatan kualitas proses pembelajaran yang baik akan memperoleh kepuasan kerjanya. Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik di sekolah atau kelas maupun di luar sekolah yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran tidak dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien apabila guru tidak menguasai teknologi informasi dan komunikasi dengan baik dan integral.

Jadi, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran merupakan faktor yang turut meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga berdampak pada kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi terutama dalam implementasinya dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Kualitas proses pembelajaran dan hasil pembelajaran akan turut menentukan kualitas kepuasan guru dalam pembelajaran.

Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi adalah penguasaan teknologi yang meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi, serta segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru membutuhkan kemampuan untuk mengakses bahan ajar, mengolah, dan menyajikan dengan cara yang mudah dikuasai oleh siswa yang diantaranya dibutuhkannya penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

Guru yang mempunyai penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang tinggi akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kepuasan pribadinya. Kualitas pelayanan yang dilakukan oleh guru merupakan implementasi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi oleh guru dalam pelaksanaan tugas mengajar dengan harapan mendapatkan kepuasan kerja.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi seorang guru akan semakin tinggi kepuasan kerja. Oleh karena itu, diduga bahwa penguasaan teknologi informasi dan komunikasi guru berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja diperlukan peningkatan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran.

2.2.4 Hubungan Motivasi Berprestasi, Supervisi Akademik, Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri RSBI di Bandar Lampung

Motivasi berprestasi tinggi merupakan suatu persyaratan penting untuk seorang guru dalam menunjang tugas-tugasnya sehingga memperoleh kepuasan kerja. Motivasi berprestasi merupakan motor penggerak untuk guru dalam melaksanakan pembelajaran sehingga proses pembelajaran yang dilakukannya dapat berhasil. Seperti diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang ada di dalam diri guru atau yang berada di luar diri guru. Adanya motivasi berprestasi tinggi pada guru dapat membantunya melewati rambu-rambu tersebut dengan baik sehingga memperoleh kepuasan kerja yang diharapkan oleh guru.

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor bertugas memberikan supervisi kepada guru dalam bentuk supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan upaya kepala sekolah dalam memberikan bimbingan dan bantuan kepada guru, yang tujuan untuk membagi tugas dan pekerjaan guru sehari-hari. Karena guru adalah personil yang berada di bawah kepala sekolah dan orang yang membutuhkan bantuan bimbingan atau pelayanan khusus dalam melakukan tugasnya. Supervisi akademik kepala sekolah ini dapat dijadikan modal untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga memperoleh kepuasan kerja.

Kualitas pembelajaran yang lebih baik, selain harus mempunyai motivasi yang tinggi dan perlunya supervisi akademik yang intensif, guru hendaknya memiliki penguasaan teknologi informasi dan komunikasi yang tinggi pula. Dengan menguasai teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, guru akan

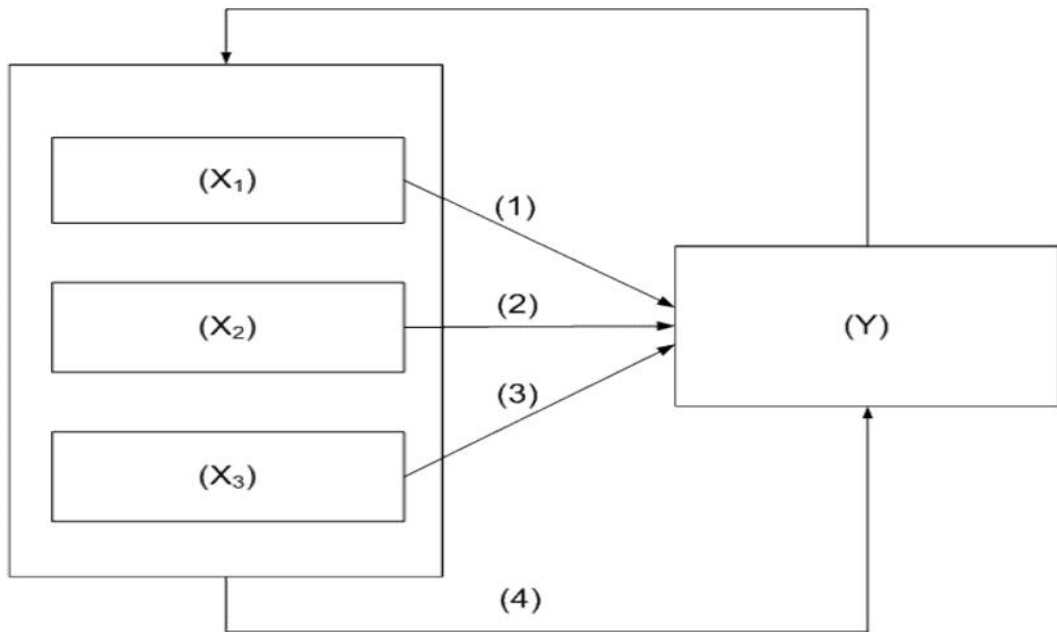
mampu menguasai teknologi yang meliputi segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi, serta segala hal yang berkaitan dengan penggunaan alat bantu untuk memproses dan mentransfer data dari perangkat yang satu ke lainnya. Penguasaan yang demikian ini akan membantu guru meningkatkan pelayanan dalam pembelajaran kepada siswa. Peningkatan pelayanan terhadap siswa tersebut akan berdampak terhadap proses dan hasil belajar siswa. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Mengacu kepada berbagai pemikiran yang telah dikembangkan diatas maka dapatlah dibangun pemahaman yang lebih spesifik bahwa kepuasan kerja perlu mendapat perhatian, dalam upaya peningkatan prestasi belajar guru di sekolah pada khususnya dan mutu pendidikan pada umumnya. Kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan peningkatan motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi guru.

Dengan kata lain, kepuasan kerja itu akan diperoleh guru apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi dan di pihak kepala sekolah membantu dalam bentuk perilaku supervisi akademik yang baik. Jadi, dorongan yang dimiliki oleh guru berupa motivasi berprestasi dan bimbingan dari pihak sekolah berupa supervisi akademik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dalam bekerja. Kepuasan kerja guru dapat meningkat apabila guru juga memiliki penguasaan yang baik dalam teknologi informasi dan komunikasi yang dapat membantu meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka diduga ada hubungan positif motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi berprestasi guru, supervisi akademik terhadap guru, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi guru dalam pembelajaran maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru dalam bekerja.

Secara umum kerangka pikir dalam penelitian ini terungkap pada gambar berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

X_1 : Motivasi Berprestasi

X_2 : Supervisi Akademik

X_3 : Penguasaan teknologi informasi dan komunikasi,

Y : Kepuasan Kerja

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi dan kerangka pikir sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi berprestasi guru dengan kepuasan kerja guru.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan supervisi akademik dengan kepuasan kerja guru.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi dengan kepuasan kerja guru.
4. Terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi berprestasi, supervisi akademik, penguasaan teknologi informasi dan komunikasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.