

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter menjadi sangat penting karena hal ini akan modal utama bagi kemajuan bangsa dan negara di belahan dunia ini termasuk Indonesia, untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui pendidikan yang bermutu. Sedangkan penyelenggaraan pendidikan tidak akan berjalan lancar tanpa guru, dapat dikatakan bahwa masa depan bangsa dan negara ini dibebankan pada seseorang yang memiliki profesi guru, karena tugas utama guru adalah mewujudkan tujuan pendidikan untuk membangun sumber daya manusia.

Laporan Badan Pusat Statistik (BPS 2023) tentang indeks pembangunan sumber daya manusia tahun 2023 mencapai 74,39 mengalami kenaikan 0,62 poin dari tahun sebelumnya (73,77). Selama periode 2020–2023 meningkat rata-rata sebesar 0,72% setiap tahunnya, pada tahun 2018 Indonesia menempati posisi 87 dari 157 negara, maka tahun 2023 sudah naik posisinya, naammu masih pada posisi rendah. Hasil *Program for International Student Assessment (PISA)* tahun 2022 menunjukkan peringkat hasil belajar literasi Indonesia naik 5 - 6 posisi dibanding 2018 yaitu pada peringkat 56 dari 72 negara. Hal ini merupakan peningkatan cukup tinggi secara peringkat meskipun masih pada posisi rendah. Untuk literasi membaca, naik 5 posisi dibanding sebelumnya, Untuk literasi

matematika, juga naik 5 posisi, sedangkan untuk literasi sains naik 6 posisi meskipun ada kenaikan naammu secara peringkat tergolong rendah.

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa penyelenggaraan pendidikan masih pada kategori rendah, penyebabnya antara lain adalah kualitas kinerja guru yang rendah. Apabila kinerja guru rendah maka sumber daya manusia yang unggul akan sulit diwujudkan melalui pendidikan. Pada hakikatnya tujuan pendidikan itu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Pemerintah Republik Indonesia, 2003).

Peran pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan berkualitas secara nasional dapat dilihat seperti membuat peraturan perundangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul bagi masa depan bangsa dan negara. Pemerintah terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan kebijakan penting yaitu peraturan perundangan tentang sistem pendidikan nasional, antara lain menetapkan anggaran pendidikan nasional sebesar 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Pemerintah RI, 2007).

Program peningkatan kompetensi guru terus-menerus diselenggarakan secara kelembagaan mulai dari Dinas Pendidikan, Kelompok kerja kepala sekolah tingkat kecamatan sampai pada tingkat satuan pendidikan, namun belum menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2019,

menunjukkan bahwa guru yang lulus dengan nilai minimal 80 tidak lebih dari 30%, artinya sekitar 70% guru mendapatkah hasil dibawah 80 (Sumber: Rapor Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah).

Rendahnya kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Sedangkan kualitas pendidikan tidak bisa dipisahkan secara *absolut* dengan kinerja guru, dengan demikian dapat ditarik hubungan yang jelas bahwa yang menjadi akar permasalahan adalah kualitas guru. Rendahnya kinerja guru di tanah air tidak dapat dipisahkan juga dengan kinerja guru di kabupaten Lombok Tengah.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru SMP di kabupaten Lombok Tengah oleh pengawas sekolah tentang pelaksanaan pembelajaran sebagai berikut; guru yang membuat rencana pembelajaran 58,75% kategori rendah, yang menerapkan metode pembelajaran bervariasi 52,25% kategori rendah, yang melakukan pembelajaran secara sistematis dan kontekstual 62,25% kategori cukup, yang menggunakan media pembelajaran 48,00% kategori rendah, yang menindaklanjuti hasil penilaian 72,25% kategori cukup, sedangkan guru yang memiliki kompetensi profesional 44,75% kategori rendah, hal ini menjadi permasalahan utama dan harus diteliti penyebab rendahnya kinerja guru tersebut agar kualitas pendidikan dapat meningkat.

Dugaan awal terhadap kinerja guru yang rendah antara lain disebabkan oleh fungsi supervisi akademik dan pembinaan yang dilakukan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah terhadap guru SMP di kabupaten Lombok Tengah

tidak berjalan baik dan konsisten, penyebab yang lain adalah jumlah sekolah SMP yang cukup banyak yaitu 185 sekolah dan jumlah guru 2.722 orang (BPS Kabupaten Lombok Tengah, 2022). Sedangkan jumlah pengawas sangat sedikit karena beberapa orang telah memasuki masa Purna tugas, sehingga pelaksanaan supervisi akademik oleh pengawas sekolah kepada guru tidak berjalan baik, selain itu fungsi supervisi kepala sekolah juga tidak berjalan efektif lalu ditambah lagi profesionalitas guru yang belum kuat.

Pemerintah telah menetapkan peraturan perundangan tentang guru dan dosen yang di dalam tercantum ketentuan yang menjadi persyaratan serta kewajiban guru untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam perundangan juga disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sistem pendidikan yang diamanahkan oleh peraturan perundangan dalam menyelenggarakan pendidikan dan kualitas guru, Menteri Pendidikan Nasional menetapkan peraturan tentang standar pengawas sekolah untuk melakukan pembinaan kepada kepala sekolah dan guru, kemudian diterbitkan juga peraturan tentang standar kepala sekolah, dan peraturan tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru, serta peraturan tentang sertifikasi guru untuk meningkatkan

kualitas kinerja guru, naammu dengan regulasi yang demikian ini belum terlihat adanya peningkatan kinerja guru yang signifikan.

Secara teoretik dapat dikatakan bahwa kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Berbagai kajian dan hasil penelitian menggambarkan peran strategis guru untuk mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan sekaligus menjadi pusat inisiatif pembelajaran, karena itu guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri tidak selalu bergantung kepada kepala sekolah atau pengawas sekolah (Hasyim & Supardi, 2018).

Guru profesional wajib memenuhi persyaratan dan standarisasi sesuai ketentuan yang ditetapkan pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Badan Standar Nasional Pendidikan, 2007). Adapun indikator guru profesional antara lain; (1) Kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) Kemampuan mengevaluasi dan menindaklanjuti hasil belajar. Dapat dikatakan bahwa penyelenggaraan pendidikan yang baik adalah pemberian tugas pokok guru sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan indikator sebagai berikut; mampu merencanakan pembelajaran, mampu melaksanakan pembelajaran, mampu melakukan hubungan dengan peserta didik, mampu melakukan penilaian dan mampu menindaklanjuti hasil penilaian (Buchari, 2018).

Penyelenggaraan pendidikan di kabupaten Lombok Tengah sebagaimana tercantum dalam rencana strategis Pemerintah Kabupaten Lombok Tengah Tahun 2019-2024 bidang pendidikan didalam-Nya terdapat program pembinaan dan pengembangan kompetensi guru untuk mencapai kualitas pendidikan mengacu pada standar nasional pendidikan (Peraturan Pemerintah No 19, 2005).

Permasalahan kinerja guru yang rendah sebagaimana data yang telah diuraikan, jika diperhatikan dengan seksama dipengaruhi faktor internal seperti; motivasi kerja, kedisiplinan, loyalitas, emosional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kesejahteraan dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain; gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, supervisi akademik, peran pengawasan sekolah, sarana pembelajaran dan lain-lain.

Kepala sekolah memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki dasar-dasar dan syarat kepemimpinan yang memadai, selain itu kepala sekolah harus mampu memberikan keteladanan dan semangat mengayomi, serta menggerakkan bawahannya agar mau bekerja secara optimal, semangat yang tinggi, ikhlas dalam bekerja dan tanggung jawab. Kepala sekolah harus memperhatikan faktor-faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, harus mampu melakukan perbaikan dari kondisi yang ada untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Pada dasarnya peningkatan kualitas pendidikan berpangkal dari kepala sekolah yang menjadi teladan dan akhirnya berujung pada peningkatan kinerja guru.

Konsep kepemimpinan pelayan adalah dorongan yang timbul pada seorang pemimpin untuk melayani dan membantu bawahannya dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Kepemimpinan pelayan merupakan model kepemimpinan yang menempatkan orang lain, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat sebagai prioritas untuk dilayani (Sadikin et al., 2020). Kepala sekolah mempunyai peran strategis dalam mengimplementasikan kepemimpinan pelayan guna mencapai tujuan pendidikan, dalam hal ini kepala sekolah perlu melakukan terobosan-terobosan dalam bidang pelayanan untuk meningkatkan kinerja guru.

Hasil penilaian terhadap kinerja kepala sekolah SMP di kabupaten Lombok Tengah menunjukkan bahwa kepala sekolah menyusun visi dan misi melibat *stake holder* sekitar 58,50%, melaksanakan pengembangan kurikulum mencapai 69,25%, kategori cukup, membuat program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek sebanyak 71,75%, yang memiliki program supervisi 50,75% kategori kurang dan pelaksanaan supervisi tidak berkesinambungan, kepala sekolah membangun karakter guru belum berjalan secara konsisten, budaya disiplin dan ketertiban mencapai 79,50% tergolong cukup, naammu belum konsisten diterapkan.

Hasil penelitian empirik tentang kepemimpinan (Saputra & Nurani, 2019), mengungkapkan bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dijelaskan pula bahwa pemimpin harus mampu menggerakkan anggotanya untuk melaksanakan tugas dalam segala kondisi dan situasi. Kepemimpinan pelayan memberikan motivasi intrinsik dan memiliki pengaruh

terhadap kinerja guru di sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021) dan penelitian yang dilakukan (Maharani & Aini, 2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian terlihat ada perbedaan antara hasil penelitian empirik dengan penilaian kinerja kepala sekolah yang dilakukan pengawas sekolah kabupaten Lombok Tengah.

Kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah. Supervisi merupakan serangkaian usaha memberikan bantuan kepada guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Berkaitan dengan supervisi, terdapat beberapa hal pandangan tentang supervisi seperti menggalang pertumbuhan profesional dan kinerja guru, mengembangkan kepemimpinan demokratis, membantu setiap pemahaman terhadap tujuan pendidikan, membantu guru mengamati masalah dan kebutuhan siswa, membangun moral kelompok dan kekompakan para guru sebagai tema memecahkan masalah-masalah belajar dan mengajar. Pendekatan-pendekatan baru tentang supervisi menekankan pada ketepatan supervisi selaku bantuan pelajaran atau jasa kepada guru atau personil pendidikan lainnya dengan maksud meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Supervisi bertujuan memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar guru di kelas pada gilirannya untuk menghasilkan kualitas belajar siswa (Kosasih, 2019).

Supervisi akademik merupakan upaya dalam membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Dengan demikian, berarti esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya (Zarlina, 2019). Meskipun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran. Penilaian kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi mutu kerja guru yang merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik, maka untuk pelaksanaannya perlu diadakan penilaian kemampuan guru, sehingga bisa ditetapkan aspek yang perlu dikembangkan dan cara mengembangkan. Adapun ruang lingkup supervisi akademik meliputi: (a) Pelaksanaan KTSP, (b) Persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh guru, (c) Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, standar isi, dan peraturan pelaksanaannya, (d) Peningkatan mutu pembelajaran melalui pengembangan diri, supervisi akademik juga mencakup buku kurikulum, kegiatan belajar mengajar dan pelaksanaan bimbingan dan konseling. Supervisi akademik tidak kalah pentingnya dibanding dengan supervisi administratif.

Berdasarkan hasil observasi di beberapa sekolah SMP di kabupaten Lombok Tengah menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh pengawas di sekolah tergolong jarang, supervisi yang dilakukan belum memberi kontribusi optimal untuk meningkatkan mutu manajemen sekolah dan mutu pembelajaran,

beberapa guru tidak mengetahui kehadiran pengawas di sekolahnya. Belum terpenuhinya layanan belajar yang berkualitas dari guru kepada peserta didik. Jadi pengalaman sebagian besar guru merasakan bahwa pengawas sekolah tidak memberikan bantuan mengatasi kesulitan guru melaksanakan tugas pengajaran. Tentunya ada beberapa penyebab tentang rendahnya kontribusi pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dan juga masih rendahnya tingkat pemahaman guru terhadap kurikulum, supervisi hanya menekankan pada aspek administrasi dan kelengkapan sarana pendukung pembelajaran. Tujuan yang bertumpu pada aspek administrasi dilakukan berdasarkan asumsi bahwa dengan melihat kelengkapan administrasi, terutama pada *lesson plan* dapat diketahui bagaimana langkah-langkah pembelajaran yang dilakukan guru. Asumsi semacam ini kelihatannya sangat menyesatkan karena banyak bukti dilapangan bahwa guru hanya mengcopy paste *lesson plan* yang ada, baik dari sesama guru ataupun dari sumber lain yang belum tentu sama *relevansinya* dengan situasi dan kondisi. Akhirnya mereka melaksanakan formalitas dengan alat ukur yang didesain sedemikian rupa sehingga sasaran peningkatan kualitas jauh dari harapan.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, yang pada dasarnya berhubungan dengan kesadaran dan keinginan guru untuk bekerja lebih baik seperti; keinginan untuk melakukan pembelajaran, keinginan memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas dengan baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam

mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja baik kecenderungannya memiliki etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki motivasi kerja.

Hasil penilaian motivasi kerja Guru SMP di kabupaten Lombok Tengah tergolong cukup yaitu 56,75%, berbeda dengan hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh (Herlambang et al, 2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. Pada penelitian tersebut diungkapkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terdorong untuk bergiat menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja (Fenia, 2018).

Faktor internal lain yang menyebabkan rendahnya kinerja guru adalah kepuasan kerja. Keadaan tempat kerja yang kondusif dapat menjadikan guru memiliki rasa puas dengan organisasi, puas terhadap program sekolah dan puas juga terhadap peningkatan karirnya, sehingga kinerja guru semakin baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Natalia Susanto, 2019) mengungkapkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Darmawan et al., 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat perbedaan antara kajian teoretik dan hasil penelitian empirik sebelumnya dengan kenyataan (*das sein*) yaitu hasil penilaian kinerja guru SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Hasil penelitian empirik mengungkapkan bahwa kepemimpinan pelayan, supervisi akademik,

motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kinerja guru SMP di kabupaten Lombok Tengah yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut adalah rendah.

Terjadi perbedaan (*gap*) dan perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan pelayan, supervisi akademik, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP di kabupaten Lombok Tengah. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empirik tentang penyertaan variabel kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan pelayan, supervisi akademik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di kabupaten Lombok Tengah.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik survei menggunakan instrumen berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden secara acak untuk mendapatkan data, selanjutnya dilakukan analisis data, mengkaji dan menjelaskan pengaruh secara langsung kepemimpinan pelayan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, selain itu mengkaji dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan pelayan, budaya sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

Variabel-variabel penelitian ini membentuk hubungan yang kompleks yaitu dibangun hubungan beberapa variabel dengan beberapa variabel independent, mungkin juga terdapat satu variabel berperan ganda artinya sebagai variabel independen pada satu hubungan, namun menjadi variabel dependen pada

hubungan yang lain, mengingat adanya hubungan kausalitas. Kemudian setiap variabel yang dibangun dari beberapa indikator. Demikian juga Diantara variabel-variabel itu dapat berbentuk variabel tunggal yang diukur langsung dalam penelitian. Atas dasar variabel dan indikatornya yang kompleks tersebut perlu dibuat model penelitian menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* dan *Partial Least Squares* (SEM-PLS)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut.

- 1) Guru membuat rencana pembelajaran pada kategori rendah, sedangkan yang menerapkan metode pembelajaran bervariasi dan menggunakan media pembelajaran tergolong cukup.
- 2) Guru mengalami kesulitan menerapkan model pembelajaran kontekstual sesuai dengan keadaan siswa.
- 3) Kompetensi profesional guru pada kategori rendah, penguasaan materi dan melakukan penelitian tindakan kelas juga tergolong rendah.
- 4) Kepala sekolah yang membuat program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek pada kategori cukup.
- 5) Kepala sekolah menetapkan visi dan misi melibatkan *stake holder* tergolong cukup, namun sosialisasi visi misi belum secara menyeluruh pada semua warga sekolah.

- 6) Kepala sekolah yang memiliki program supervisi akademik tergolong cukup, namun pelaksanaan supervisi tidak berkesinambungan.
- 7) Supervisi akademik jarang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah terhadap guru.
- 8) Motivasi kerja guru tergolong cukup, namun yang termotivasi meningkatkan kompetensinya tergolong rendah.
- 9) Guru belum memperoleh jaminan keamanan dan kenyamanan selama melaksanakan tugas di sekolah.
- 10) kepemimpinan pelayan dari kepala sekolah belum memenuhi harapan bagi guru.
- 11) Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan pengawas maupun kepala sekolah tidak terprogram.
- 12) Motivasi kerja guru relatif rendah terlihat dari semangat dan kreativitasnya sehingga berdampak pada kinerja guru.
- 13) Kepuasan kerja guru belum sesuai harapan, banyak guru yang merasa keberatan dengan pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, pada penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan pelayan, supervisi akademik, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan hubungan dengan kinerja guru SMP di kabupaten

Lombok Tengah. Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini berkaitan dengan hubungan antar variabel sebagai berikut.

- 1) Kepemimpinan pelayan (X_1) berhubungan secara langsung dengan kepuasan kerja (Y_1), dan kinerja guru (Y_2).
- 2) Supervisi akademik (X_2) berhubungan secara langsung dengan kepuasan kerja (Y_1), dan kinerja guru (Y_2).
- 3) Motivasi kerja (X_3) berhubungan secara langsung dengan kepuasan kerja (Y_1), dan kinerja guru (Y_2).
- 4) Kepuasan kerja (Y_1) berhubungan secara langsung dengan kinerja guru (Y_2).
- 5) Kepemimpinan pelayan (X_1), supervise akademik (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berhubungan secara tidak langsung terhadap kinerja guru (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1)

1.4 Rumusan Masalah

Secara umum penelitian ini belum dapat diketahui konstelasi model struktural variabel laten yang paling direkomendasikan berdasarkan hasil uji empirik. Oleh karena itu dalam penelitian ini ditetapkan rumusan masalah sebagai berikut.

- 1) Bagaimanakah deskripsi secara kuantitatif kepemimpinan pelayan, supervisi akademik, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru SMP di kabupaten Lombok Tengah?
- 2) Apakah model struktur yang dibentuk dapat memprediksi pengaruh variabel eksogen terhadap kinerja guru terbukti secara empiris?

- 3) Apakah kepemimpinan pelayan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
- 4) Apakah kepemimpinan pelayan berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 5) Apakah supervisi akademik berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru?
- 6) Apakah supervisi akademik berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 7) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru?
- 8) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 9) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru?
- 10) Apakah kepemimpinan pelayan berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja?
- 11) Apakah supervisi akademik berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja?
- 12) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja?
- 13) Apakah hasil penelitian berimplikasi pada pembahasan dan saran bagi penyelenggaraan pendidikan terhadap kinerja guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan pelayan, Supervisi Akademik, motivasi kerja, kepuasan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Guru SMP di Kabupaten Lombok Tengah. Sedangkan tujuan khusus secara rinci sebagai berikut.

- 1) Untuk mendeskripsikan secara kuantitatif kepemimpinan pelayan, supervisi akademik, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
- 2) Untuk mengetahui model struktur yang dibentuk dapat memprediksi pengaruh variabel eksogen terhadap kinerja guru terbukti secara empiris.
- 3) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan kepemimpinan pelayan terhadap kepuasan kerja.
- 4) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru.
- 5) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kepuasan kerja guru.
- 6) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru.
- 7) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru.
- 8) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru.

- 9) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- 10) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
- 11) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan supervisi akademik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
- 12) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.
- 13) Menjelaskan hasil penelitian berimplikasi pada pembahasan dan saran bagi penyelenggaraan pendidikan terhadap kinerja guru.

1.6 Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pelayan, supervisi akademik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pemangku kepentingan baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Signifikansi Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini memberikan manfaat yang signifikan bagi perkembangan ilmu pendidikan dan dapat menambah Khasanah keilmuan bidang pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

- 2) Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori yang berkaitan manajemen pendidikan seperti; teori manajemen pendidikan, teori kepemimpinan, teori supervisi dan teori motivasi serta strategi untuk meningkatkan kinerja guru.
- 3) Hasil penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam menentukan variabel yang berpengaruh secara langsung dan secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru sesuai kearifan lokal.

b. Signifikansi Praktis

- 1) Hasil penelitian dapat menjadi masukan dan rekomendasi kepada pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Lombok Tengah dan yayasan penyelenggara pendidikan swasta untuk meningkatkan kinerja guru.
- 2) Hasil penelitian ini sangat berguna bagi sekolah, untuk menerapkan kepemimpinan pelayan, supervisi akademik dan memperhatikan motivasi kerja, kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.
- 3) Hasil penelitian ini sangat bermanfaat bagi guru untuk melakukan supervisi akademik dan motivasi kerja yang tinggi selama melaksanakan tugas di sekolah.

1.7 Novelty/Orisinalitas

Kebaruan (*novelty*) penelitian sebagaimana yang ditetapkan pada penulisan disertasi ditinjau dari beberapa aspek yaitu berkaitan dengan konsep,

metode dan produk. Pada penelitian ini kebaruannya ditunjukkan pada konsep teoritis dan metode penelitian seperti uraian berikut.

- 1) Kebaruan pada aspek konsep penelitian ini dijelaskan bahwa untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal adalah kepemimpinan pelayan dan supervisi akademik. Konsep teoritik membentuk struktur model ini memang ditemukan pada beberapa penelitian, namun yang berbentuk struktur persamaan model pada penelitian ini belum ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya, kemudian pelibatan variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi juga merupakan konsep baru pada struktur model pada penelitian ini.
- 2) Kebaruan pada variabel pada variabel kepemimpinan pelayan menambah indikator *memberdayakan*, yang bertujuan membangun kinerja guru yang memiliki kekuatan untuk ikut memiliki dan ikut bertanggungjawab terhadap kemajuan sekolah, dengan pelayanan kepala sekolah yang memberdayakan guru yang memiliki kelebihan dalam bidang tertentu akan mampu menguatkan harapan sekolah yang didukung oleh guru yang memiliki keahlian tertentu diberdayakan oleh kepemimpinan pelayan kepala sekolah akan memastikan dalam mewujudkan tujuan yaitu kualitas pendidikan. Indikator memberdayakan pada kepemimpinan pelayan ini memiliki loading faktor 0,832 atau T-Statistik 35,734 (tinggi) dan signifikan sehingga hasil penelitiannya berhasil dan indikator baru yang berbeda dan belum ditemukan

pada penelitian-penelitian sebelumnya, oleh karena itu penetapan indikator memberdayakan pada kepemimpinan pelayan ini merupakan kebaruan (*novelty*).

- 3) Pada variabel supervisi akademik dimasukkan indikator *menyelesaikan masalah* tujuannya untuk melihat sejauh mana dalam pelaksanaan supervisi dapat menyelesaikan masalah yang dialami oleh guru. Kenyataan bahwa pada supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas sebatas pada penilaian, monitoring dan evaluasi saja, belum pernah terjadi kepala sekolah yang memberikan bantuan kepada guru dalam menyelesaikan masalah yang dialami guru selama melaksanakan pembelajaran. Hasil penelitian pada indikator menyelesaikan masalah adalah 0,838 dan T statistik sebesar 30,401 kategori tinggi dan signifikan. Hal ini berarti indikator ini memang dibutuhkan oleh guru. Pelibatan indikator menyelesaikan masalah pada supervisi akademik merupakan hal baru yang belum ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Supervisi akademik pada penelitian ini tidak berpengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja guru, dalam hal ini kepuasan kerja tidak mampu memediasi supervisi akademik terhadap kinerja guru karena pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru kurang kuat. Hasil penelitian ini menjadi perbedaan jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

- 4) Kebaruan konsep pada motivasi kerja menambahkan indikator *pengakuan masyarakat*, bertujuan untuk melihat sejauh mana pengakuan masyarakat dapat menguatkan motivasi kerja guru. Sehingga dengan motivasi yang kuat tentu kinerja guru akan meningkat dan akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Hasil penelitian tentang indikator pengakuan masyarakat adalah 0,802 dengan T Statistik 37,007 (tinggi) dan signifikan. Hal ini berarti motivasi kerja dapat menjadi kuat apabila ada pengakuan masyarakat terhadap dirinya. Indikator pengakuan masyarakat terhadap motivasi kerja ini merupakan indikator baru dan belum ditemukan pada penelitian sebelumnya. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, namun berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru apabila dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini juga menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya.
- 5) Kebaruan konsep pada variabel kepuasan kerja menetapkan indikator *pengembangan karir* bertujuan untuk melihat sejauh mana pengembangan karir bagi guru dapat memberikan kepuasan kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Indikator pengembangan karir pada penelitian ini hasilnya sebesar 0,903 dan T-statistik adalah 103,848 sangat tinggi dan signifikan. Hal ini berarti ada pengembangan karir memang diperlukan oleh guru. Indikator pengembangan karir pada variabel kepuasan kerja ini merupakan kebaruan dan hasilnya membuktikan bahwa pengembangan karier diperlukan oleh guru.

6) Kebaruan pada metode yaitu pembentukan model persamaan struktural menggunakan metode analisis SEM-PLS tentang konstelasi yang berkaitan dengan konstruk kepemimpinan pelayan, supervisi akademik, dan motivasi kerja sebagai variabel independen (X) sedangkan kepuasan kerja dan kinerja guru sebagai variabel dependen (Y) dimana kepuasan kerja sekaligus menjadi variabel mediasi. Hasil uji *goodness of fit* dengan melihat R square menyatakan bahwa kecocokan model yang dibentuk pada kategori kuat dan hasil Q^2 menyimpulkan bahwa model yang dibentuk mampu memprediksi dengan kuat hasil analisis persamaan model struktural. Penyertaan variabel kepemimpinan pelayan, supervisi akademik, motivasi kerja dan kepuasan kerja menggunakan model struktural memang ditemukan pada beberapa penelitian, namun tidak ditemukan adanya variabel kepuasan kerja menjadi mediasi yang dibentuk pada model persamaan struktural. Pengaruh kepemimpinan pelayan, supervisi dan motivasi banyak ditemukan pada model analisis regresi parsial maupun regresi simultan. Dengan demikian model penelitian yang berbentuk persamaan struktural dengan variabel kepuasan kerja menjadi mediasi ini merupakan perbedaan yang belum ditemukan pada penelitian sebelumnya.

Kebaruan (*novelty*) penelitian yang diuraikan di atas bertujuan untuk menambah dan memperluas wawasan serta hasanah kebaruan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam institusi pendidikan dipengaruhi banyak

faktor, baik secara internal maupun secara eksternal, dan pada penelitian ini berkaitan kosep teoritik menambahkan indikator baru setiap variabel sedangkan pada metode menetapkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi bagi variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu kinerja guru.

