

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam konteks pendidikan modern, kinerja guru memegang peranan vital sebagai ujung tombak keberhasilan sistem pendidikan. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya Pasal 4 yang menyatakan bahwa “kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.” Selain itu, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (2) menegaskan bahwa “pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.” Idealnya, seorang guru tidak hanya mampu mentransfer pengetahuan, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan membentuk karakter peserta didik. Seperti yang dikemukakan oleh Darling-Hammond et al., (2017) “Guru yang efektif tidak hanya memahami materi pelajaran, tetapi juga mampu mengembangkan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan keterampilan abad ke-21 lainnya pada siswa.”

Untuk mencapai hal ini, diperlukan adanya sinergi antara berbagai faktor

yang mendukung optimalnya kinerja guru. Kepemimpinan situasional yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan guru, motivasi kerja yang tinggi, etos kerja yang kuat, serta kepuasan kerja yang memadai merupakan komponen-komponen krusial yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini didukung oleh pendapat Leithwood et al., (2020) yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan sekolah yang efektif dapat meningkatkan motivasi guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada prestasi siswa.” Lebih lanjut, Skaalvik (2007) menegaskan bahwa “Kepuasan kerja guru berkorelasi positif dengan komitmen terhadap profesi dan kualitas pengajaran.”. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Toropova et al., (2021) menunjukkan bahwa kondisi kerja, terutama dukungan kepemimpinan dan kolaborasi antar guru, memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja guru. Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Pratiwi (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan kompetensi profesional guru berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. Sejalan dengan itu, Suratman et al., (2020) dalam mengonfirmasi pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja dan kinerja guru.

Kepemimpinan situasional dipilih karena fleksibilitasnya dalam menyesuaikan pendekatan berdasarkan kebutuhan organisasi dan individu yang terlibat. Yukl (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka terhadap situasi yang berkembang. Dalam lingkungan pendidikan, perubahan kurikulum, kebijakan, serta dinamika sosial menuntut adanya pemimpin yang mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif.

Dalam konteks sekolah, kepemimpinan situasional dapat diterapkan dengan

cara menyesuaikan pendekatan terhadap berbagai situasi, seperti pembinaan guru, peningkatan kualitas pembelajaran, serta interaksi dengan siswa dan orang tua. Bass (1990) menekankan bahwa kepemimpinan yang berhasil tidak hanya bergantung pada karakter individu pemimpin, tetapi juga pada bagaimana pemimpin tersebut memahami dan merespons kondisi yang ada. Dengan demikian, pendekatan kepemimpinan situasional menjadi solusi yang tepat dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks, memungkinkan pemimpin untuk bersikap adaptif dan responsif terhadap berbagai kondisi yang dihadapi dalam lingkungan sekolah.

Meskipun idealnya kinerja guru diharapkan optimal, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan. Teori kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard menekankan pentingnya pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan bawahan, yang sangat relevan dalam konteks pendidikan. Namun, penelitian Rachmawati et al., (2021) dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia* menunjukkan bahwa hanya 62,5% kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan situasional secara efektif.

Teori motivasi dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor higiene, tetapi studi Maulana dan Lesmana (2020) dalam *Jurnal Pendidikan Indonesia* mengungkapkan bahwa 37,8% guru melaporkan tingkat motivasi kerja yang rendah hingga sedang. Konsep etos kerja yang dikemukakan oleh Max Weber menekankan pentingnya nilai-nilai dan sikap yang mendukung produktivitas, namun Nugroho dan Rahardjo (2022) dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Malang* menemukan bahwa etos

kerja guru yang tinggi hanya terlihat pada 63,2% responden.

Teori kepuasan kerja Locke menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memenuhi nilai-nilai penting individu, tetapi dalam studi Sari dan Hadijah (2020) yang dipublikasikan dalam Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, tingkat kepuasan kerja yang memadai hanya dilaporkan oleh 68,5% guru. Lebih lanjut, teori kinerja Campbell menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kondisi kerja. Namun, penelitian Rachmawati et al., (2021) menemukan bahwa hanya 71,3% guru di Indonesia yang menunjukkan kinerja sesuai standar yang ditetapkan.

Kesenjangan antara kondisi ideal dan realitas di lapangan terlihat jelas di SMA Negeri 1 Mendoyo, sebagai salah satu institusi pendidikan yang telah lama berdiri di Kabupaten Jembrana, Bali. Berdasarkan observasi mendalam dan analisis data internal sekolah selama tiga tahun terakhir, ditemukan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Mendoyo belum sepenuhnya mencapai standar yang diharapkan, meskipun telah ada upaya peningkatan dari pihak manajemen sekolah. Dari total 42 guru yang bertugas di SMA Negeri 1 Mendoyo, hanya sekitar 70% yang secara konsisten menunjukkan kinerja memuaskan dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Hal ini tercermin dari ketepatan waktu pengumpulan administrasi mengajar (CP, ATP, Modul Ajar), inovasi dalam metode pengajaran, dan kualitas instrumen evaluasi yang digunakan. Sementara 30% lainnya masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, mengembangkan materi ajar yang kontekstual, atau melakukan penilaian berbasis kompetensi secara

komprehensif.

Lebih mengkhawatirkan lagi, data kehadiran guru menunjukkan tren yang menurun. Catatan absensi sekolah mengungkapkan bahwa tingkat keterlambatan guru meningkat sebesar 10% dibandingkan tahun ajaran sebelumnya, dengan rata-rata 5 guru terlambat setiap harinya. Fenomena ini tidak hanya mengganggu proses belajar mengajar, tetapi juga mencerminkan menurunnya komitmen dan profesionalisme sebagian guru. Survei internal yang dilakukan pada awal tahun ajaran 2023/2024 mengungkapkan bahwa 35% guru merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah. Mereka menilai bahwa pendekatan kepemimpinan yang ada kurang adaptif terhadap kebutuhan dan karakteristik individu guru, menandakan adanya kebutuhan akan implementasi kepemimpinan situasional yang lebih efektif. Guru-guru ini merasa bahwa dukungan dan arahan yang diberikan tidak selalu sesuai dengan tingkat kematangan dan kebutuhan mereka dalam konteks tugas-tugas spesifik. Lebih lanjut, 40% guru melaporkan tingkat motivasi kerja yang cenderung rendah. Hal ini tercermin dari beberapa indikator, seperti keterlambatan dalam pengumpulan administrasi pembelajaran, kurangnya inisiatif dalam pengembangan metode pembelajaran inovatif, dan rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya motivasi ini termasuk beban kerja administratif yang tinggi, kurangnya pengakuan atas prestasi, dan terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karir. Dalam hal etos kerja, hanya 65% guru yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap pengembangan profesionalisme berkelanjutan. Ini terlihat dari tingkat keikutsertaan dalam pelatihan atau seminar pendidikan, kemauan untuk melakukan penelitian tindakan kelas, dan inisiatif

dalam mengembangkan materi ajar yang inovatif. Sisanya cenderung pasif dan hanya mengandalkan pengetahuan dan keterampilan yang sudah ada. Survei kepuasan kerja yang dilakukan pada semester genap tahun ajaran 2023/2024 mengungkapkan bahwa 45% guru merasa kurang puas dengan kondisi kerja mereka. Ketidakpuasan ini terutama terkait dengan fasilitas pembelajaran yang kurang memadai, sistem penghargaan yang dianggap belum proporsional, dan kurangnya dukungan untuk pengembangan karir. Beberapa guru juga menyoroti kurangnya kolaborasi antar rekan sejawat dan komunikasi yang kurang efektif antara manajemen sekolah dengan staf pengajar.

Kesenjangan-kesenjangan ini mengindikasikan adanya kebutuhan mendesak untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Mendoyo. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru dan penelitian ini berfokus pada empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan suatu perilaku pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kematangan dan kompetensi bawahannya, serta situasi yang dihadapi organisasi (Hersey & Blanchard, 1982). Senny (2018) dan Shahzad (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya. Perilaku kepemimpinan itu juga dapat

meningkatkan kinerja mengajar guru atau sebaliknya dapat menurunkan kinerja. Siswatiningsih (2018) serta Wisnawa dan Dewi (2020) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan situasional dapat membawa keadaan menuju kinerja staff yang tinggi pada lebih organisasi dalam menghadapi tantangan pembaharuan dan perubahan.

Para pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan situasional mendorong kewajiban staffnya untuk mencapai misi sekolah serta memotivasi mereka dengan membangun kepercayaan dan tujuan bersama. Menurut Yudayana dan Oupen (2020) keunggulan kepemimpinan situasional terletak pada kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kondisi bawahan sehingga dapat mendorong *extra effort* karyawan untuk mencapai *expected performance* dan *performance beyond expectations*. Kepemimpinan situasional memberikan standar dan apresiasi yang tinggi terhadap kinerja dan prestasi serta inspirasi untuk mencapai standar-standar yang diinginkan. Namun demikian, dalam era dimana hak dasar kemanusiaan harus dijunjung tinggi, kepemimpinan situasional tetap menghadapi tantangan dalam memastikan bahwa setiap individu diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan potensinya. Kepemimpinan situasional mendorong adaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi dinamika organisasi sehingga dapat menghindari *eksploitasi followers-subordinates* untuk kepentingan semata-mata organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi dan dipergunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari adanya motivasi kerja yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas. Banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

(Afful-Broni, 2012; Aisyah & Dewi, 2015; Nair et al., 2016; Uzonna, 2013; Werang et al., 2019; Zameer, 2014). Guru yang termotivasi akan cenderung bekerja lebih produktif dibandingkan guru yang tidak diberikan motivasi sama sekali.

Istilah motivasi mengacu dari faktor-faktor yang terdapat pada diri individu untuk membangkitkan atau mempertahankan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Beberapa ahli mendefinisikan motivasi adalah sebagai daya dorong yang menyebabkan seseorang rela dan bersedia untuk menggerakkan kemampuannya baik dalam bentuk kerelaan waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan untuk menyelenggarakan kegiatan tertentu. Secara teoretis, dengan adanya motivasi kerja yang baik akan menciptakan kegairahan dan semangat guru untuk memberikan loyalitas dan berprestasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang akan bermuara pada peningkatan kualitas kerja dalam pelaksanaan tugas di dalam suatu organisasi (Fahreza, 2018; Handoko, 2010; M. S. P. Hasibuan, 2016; Mangkunegara, 2015; Siagian, 2004).

Motivasi kerja guru berhubungan dengan kemampuan dan kesungguhan kerjanya (Araminta & Markonah, 2020). Guru yang memiliki motivasi kerja rendah biasanya ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan menyerah pada keadaan daripada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda halnya dengan guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya mereka akan berusaha untuk mengatasinya.

Guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak ada unsur pendorong dalam bekerja, sedangkan guru yang mempunyai motivasi akan timbul gairah kerja, mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap pikiran,

kemampuan, keterampilan untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri dan dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Variabel yang juga diduga memiliki hubungan dengan kinerja guru adalah variabel etos kerja. Etos kerja pada intinya didefinisikan sebagai suatu sikap yang dimiliki oleh seorang individu terhadap kerja yang ditandai dengan adanya bekerja benar penuh tanggung jawab, bekerja tulus penuh syukur, kerja tuntas penuh integritas, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja keras penuh semangat, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja sempurna penuh kerendahan hati dan bekerja tekun penuh keunggulan. Apabila seorang individu memiliki tanda-tanda seperti ini akan berdampak pada kinerja individu tersebut (Monika, 2019).

Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbulah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Anoraga dan Suyati (1995) mengidentifikasi dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah.

Individu atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda adalah: (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu

proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dilakukan sebagai ibadah.

Sedangkan bagi individu atau masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: (1) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (2) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja organisasi.

Selain etos kerja, kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Jex (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Faktor individual, seperti umur, kesehatan, watak dan harapan; (2) Faktor sosial, misalnya

hubungan kekeluargaan dan pandangan masyarakat, (3) Faktor utama dalam pekerjaan, misalnya upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Dampak dari meningkatnya kepuasan kerja: Produktivitas kerja meningkat, menurunnya kemangkiran dan permintaan berhenti, dan kesehatan pegawai yang meningkat karena perasaan nyaman terhadap pekerjaan.

Berlandaskan dari paparan di atas, terdapat sisi menarik untuk dicermati dan dikaji karena tuntutan para *stakeholders* secara sosial terhadap kinerja guru makin tinggi dan pemerintah mempunyai komitmen yang sangat tinggi secara normatif dalam upaya meningkatkan mutu khususnya peningkatan kinerja guru. Untuk membuktikan secara ilmiah kontribusi berbagai faktor terhadap kinerja guru, penting dilakukan pengkajian dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru yaitu kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja secara mendalam. Berdasarkan pemaparan di atas, penulis mengajukan penelitian yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mendoyo”. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan - permasalahan yang terjadi di sekolah tersebut

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang ada. Hasil identifikasi dijabarkan sebagai berikut.

1. Kinerja guru di SMA Negeri 1 Mendoyo relatif belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pembelajaran serta

kedisiplinan guru. Masih ada guru yang datang tidak tepat waktu, menandakan kinerjanya belum optimal.

2. Penerapan gaya kepemimpinan situasional oleh kepala sekolah SMA Negeri 1 Mendoyo belum sepenuhnya efektif dalam mengakomodasi kebutuhan dan karakteristik individu guru yang beragam. Beberapa guru merasa bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan tingkat kematangan dan kompetensi mereka.
3. Ada kesan bahwa motivasi kerja sebagian guru di SMA Negeri 1 Mendoyo cenderung rendah, terlihat dari kecenderungan mereka untuk menunggu perintah atasan dalam bekerja daripada berinisiatif sendiri. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional belum berhasil meningkatkan kemandirian guru.
4. Masih terdapat guru di SMA Negeri 1 Mendoyo yang memiliki etos kerja relatif rendah, yang dicirikan oleh: kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Beberapa guru cenderung enggan bekerja di luar tupoksinya, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan situasional belum berhasil menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.
5. Terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Mendoyo cenderung rendah karena tidak semua hasil kerja mendapatkan apresiasi yang memadai dari sivitas sekolah. Program-program sekolah lebih dominan difokuskan pada peningkatan kualitas siswa, sementara program peningkatan mutu guru dan sistem penghargaan atas keberhasilan guru

kurang terlihat secara nyata. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja guru.

6. Belum optimalnya integrasi antara kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Mendoyo.

1.3 Pembatasan Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo mencakup aspek-aspek yang luas dan mendalam, sehingga tidak akan tuntas dijawab melalui satu penelitian. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu permasalahan yang akan diuraikan, selanjutnya akan dibatasi dengan ruang lingkup variabel terkait kinerja guru, kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi dan pembatasan masalah di atas, permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo?
4. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap

kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo?

5. Secara simultan apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo. Berdasarkan tujuan utama tersebut, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.
2. Untuk mendeskripsikan kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.
3. Untuk mendeskripsikan kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.
4. Untuk mendeskripsikan kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.
5. Untuk mendeskripsikan secara simultan kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara

teoretis maupun praktis.

1.6.1 Manfaat secara teoretis

Penelitian ini secara umum memberikan gambaran dan pengaruh kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo. Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.

1.6.2 Manfaat secara praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak pihak terkait. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi, bahan pertimbangan bagi pimpinan sekolah untuk menentukan langkah dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru sehingga visi sekolah dapat diaktualisasikan dengan baik. Bagi para guru hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan input untuk mengevaluasi dan mengkaji kembali sekaligus memperbaiki tingkat kinerja, meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja guru. Bagi peneliti lain, hasil kajian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

1.7 Penjelasan Istilah

Penjelasan istilah dalam judul penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi salah pengertian dalam pembahasan penelitian. Sebelum penulis membahas lebih

jauh mengenai judul tesis mengenai “Kontribusi Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mendoyo”, maka penulis akan memberikan batasan dan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalamnya, adapun istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif, di mana seorang pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, karakteristik tugas, dan kebutuhan bawahan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

3. Etos Kerja

Etos kerja adalah serangkaian sikap, nilai, prinsip, dan kebiasaan yang mencerminkan komitmen, dedikasi, tanggung jawab, serta integritas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya, yang timbul dari sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan keinginan individu.

5. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil dan efektivitas pekerjaan guru dalam menjalankan

tugas pengajaran, pengelolaan kelas, penilaian, serta pengembangan diri yang berfokus pada pencapaian tujuan pendidikan.

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Adapun asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Kepemimpinan situasional diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.

Motivasi kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo. Etos kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo. Kepuasan kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo. Kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja, kepuasan kerja diasumsikan secara simultan dapat berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo.

1.9 Rencana Publikasi

Tesis yang berjudul “Kepemimpinan situasional, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Mendoyo akan dibuat menjadi sebuah artikel dan direncanakan akan dipublikasikan melalui jurnal yang dimiliki oleh program studi administrasi pendidikan yang beralamat di <http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/>.