

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Dengan kata lain, pendidikan merupakan usaha transformatif, mempunyai andil yang sangat besar dalam mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, yang mencakup kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual maupun emosional (Akmalia, 2019). Tanggung jawab peningkatan mutu pendidikan terutama terletak pada guru, yang berperan sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran di sekolah. Kualitas guru harus benar-benar merepresentasikan figur manusia yang bukan hanya sekedar mampu mengajar tetapi mendidik dengan memberi contoh kongkret dalam kehidupan sosial. Menyadari hal tersebut, kinerja guru memegang peranan penting dalam menghasilkan lulusan yang berkaliber tinggi. Tentu saja para pendidik ini harus terlatih dan berkualitas.

Tercapainya tujuan pendidikan nasional sangat bergantung pada keahlian tenaga pengajar yang berkualitas, yang berperan penting dalam mencetak individu yang cerdas, berdaya saing, serta memiliki rasa keimanan dan ketakwaan yang kuat terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, guru berperan penting dalam menanamkan akhlak mulia, meningkatkan kesejahteraan jasmani dan rohani, menyebarkan ilmu pengetahuan, menumbuhkan kreativitas, dan mendorong kemandirian. Pada akhirnya, pendidik yang berkualitas adalah kunci dalam mendidik warga negara yang bertanggung jawab dan menjunjung nilai-nilai demokrasi (Kompri, 2016). Tak hanya itu, kinerja guru yang tinggi juga memiliki harapan dapat menaikkan kualitas pendidikan.

Dapat disadari bahwa kapasitas guru yang dibawah rata-rata akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan suatu lembaga. Untuk itu, diperlukan guru yang kompeten dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) yang menerangkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, professional yang di peroleh melalui

pendidikan profesi (UU No. 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Empat kompetensi tersebut berfungsi sebagai indikator pertumbuhan atau stagnasi kinerja guru. Tanpa kompetensi tersebut, maka akan sulit melakukan evaluasi terhadap efektivitas kinerja seorang guru.

Kinerja seorang guru berakar pada pemenuhan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik di lingkungan sekolah. Hal ini mencakup efektivitas guru secara keseluruhan dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut, dan jelas bahwa peran ini memerlukan tingkat kemahiran tertentu yang tidak dapat dicapai oleh sembarang orang. Menurut Supardi, kinerja guru merupakan ukuran kemampuannya dalam memenuhi kewajibannya di lingkungan sekolah dan menunjukkan tindakannya dalam proses pendidikan (Supardi, 2013). Hal ini juga merupakan representasi pekerjaan yang dilakukan guru dalam kapasitasnya sebagai pendidik profesional (Arman et al., 2016).

Igwe dan Odi ke memberikan gambaran menyeluruh tentang kinerja guru, yang melampaui definisi sempit. Istilah ini mencakup semua tugas yang dilakukan oleh seorang guru selama berada di sekolah, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan guru sehari-hari dalam RPP, tujuan kelas secara umum, serta sasaran pendidikan yang menyeluruh (Igwe & Odi ke, 2016). Dari beberapa pendapat di atas, maka kinerja guru menjadi satu perhatian yang sangat tinggi bagi lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah agar prestasi kerja guru dalam melaksanakan semua tugas dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Rendahnya kinerja guru dewasa ini dapat terlihat dari data hasil UKG tahun 2022 Kabupaten Batubara bahwa dari 480 peserta dengan nilai tertinggi 97 dan nilai terendah sebanyak 24 yang tidak memiliki nilai sama sekali, 29 diantaranya mendapatkan kategori layak dan semua lulus, dimana secara keseluruhan pada aspek kemampuan umum rata-rata memiliki nilai 72,05, kemudian nilai yang sering muncul 68, yang menginformasikan bahwa masih ada yang belum layak, kemungkinan tidak hadir maupun yang belum memenuhi nilai standart (Has, 2022). Selain itu, jika dianalisis hasil UKG Provinsi Sumut, diketahui bahwa rata-rata nilai kompetensi pedagogik adalah 48,14, sedangkan nilai rata-rata kompetensi profesional adalah 54,31 (Kompas, 2015). Ini sebagian besar disebabkan oleh persepsi bahwa guru, secara umum, tidak sepenuhnya

cakap dalam memenuhi tanggung jawabnya, khususnya dalam hal kemampuan pedagogiknya.

Berdasarkan hasil penilaian *Human Development Index* (HDI) yang dikeluarkan oleh *The United Nations Development Program* (UNDP) tahun 2019 menunjukkan Indonesia berada di peringkat 111 dari 189 negara (UNDP, 2019). Selain itu, hasil survei kualitas pendidikan yang dikeluarkan oleh PISA, Indonesia menempati peringkat ke-72 dari 77 negara. Hal ini disebabkan oleh kompetensi guru yang rendah dan sistem pendidikan yang terlalu kuno (Yohana, 2021).

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 sebagaimana diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Guru Pasal 52 Ayat (1) bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: 1) merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; 2) melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; 3) menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan; 4) membimbing dan melatih peserta didik; dan 5) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Proses dan capaian dari tugas dan beban kerja guru tersebut disebut dengan kinerja guru, yang dalam hal ini guru madrasah juga harus melaksanakan beban kerja di atas.

Madrasah sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah memberikan batasan bahwa Madrasah adalah satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama. Guru Madrasah seperti guru pada umumnya yang tuntutan kompetensi, tugas dan ukuran kinerjanya sama dengan guru yang lain disekolah. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Pendis, 2006). Dari ketentuan di atas, dapat disimpulkan bahwa hampir semua komponen perilaku kerja guru tersebut memiliki permasalahan sendiri-sendiri,

baik permasalahan dari aspek merencanakan, melaksanakan serta aspek evaluasi pembelajaran, yang secara terus menerus membutuhkan perbaikan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, ditemukan hampir rata-rata guru MA di kabupaten Batubara memiliki kinerja yang rendah. Diketahui kinerja guru pada saat pembelajaran berlangsung guru lebih sering menggunakan metode ceramah serta hanya menggunakan buku teks dan media pembelajaran pun masih bersifat konvensional, dan tidak mampu menggunakan teknologi seperti infokus, pembelajaran berbasis web, dan lain sebagainya. Bahkan guru MA dengan usia 40 tahun ke atas tidak memiliki pengetahuan dalam penggunaan metode pembelajaran yang berbasis digital dengan alasan tidak mampu mengoperasikan laptop dan internet. Cara belajar peserta didik juga masih bersifat klasikal dimana peserta didik masih sebatas memperhatikan dan melihat bahan ajar yang hanya disampaikan guru saja dimana penyampaian materi ajar masih bersifat klasik dan verbalisme.

Perencanaan pembelajaran yang dituangkan dalam bentuk perangkat pembelajaran seperti RPP masih terlihat minim, bahkan di beberapa madrasah ditemukan guru yang sama sekali tidak mempersiapkan RPP tersebut sebelum mengajar. Hasil wawancara dengan beberapa guru mengungkapkan bahwa keyakinan diri dalam hal membuat RPP, media dan perangkat pembelajaran masih rendah, khawatir tidak layak, tidak menarik maupun tidak sesuai dengan kebutuhan siswa. Terdapat pula secara empirik dilapangan bahwa administrasi yang terkait dengan tugas mengajar disusun secara bersama-sama dengan guru mata pelajaran yang sama pada saat kepala sekolah maupun pengawas sekolah akan melakukan pemeriksaan. Selain itu, ketika proses belajar mengajar berlangsung, guru tidak lagi datang tepat waktu dikarenakan motivasi dalam berprestasi sudah menurun, yang juga ditandai dengan minat yang kurang dalam mengikuti workshop maupun webinar.

Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa sebagian besar guru MA di Kabupaten Batubara ketika mengajar hanya sekedar untuk menggugurkan kewajiban yang bersifat rutinitas sehari-hari saja, tak sedikit guru yang membolos dan pulang sebelum waktunya. Hasil dokumentasi yang diperoleh dilapangan terlihat bahwa guru malas mengoreksi atau memeriksa pekerjaan peserta didik,

dan tidak memiliki komitmen mengajar yang tinggi di dunia pendidikan sehingga ini menjadi suatu budaya ketika ujian telah dilaksanakan guru hanya menilai secara subjektif saja. Benar adanya pendidik yang gagal menjunjung nilai-nilai budaya organisasi di sekolah, seperti keterlambatan, keengganan dalam mengoreksi tugas-tugas siswa serta enggan mengevaluasi hasil belajar siswa, hingga pada tidak harmonisnya antara guru senior dengan guru muda yang baru menyelesaikan Strata I akan berdampak pada kualitas guru itu sendiri. Selain itu, di beberapa madrasah ditemukan kurangnya penghargaan dan motivasi yang diberikan kepada guru baik oleh pimpinan maupun rekan sejawat.

Secara umum, dari masalah yang ditemukan di atas, penyebab rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari aspek kelayakan hidup dan kesejahteraan guru yang rendah, keyakinan/efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi guru yang rendah dimana persaingan antar guru yang tidak sehat, kepuasan kerja yang kurang, interaksi antara guru dengan kepala sekolah yang kurang komunikatif, fasilitas belajar mengajar yang kurang baik, dan lain sebagainya. Adapun masalah lain yang ditemukan yaitu tidak sesuainya kualifikasi akademik guru dengan mata pelajaran yang diampu sehingga guru tidak memiliki kepuasan dalam mengajar. Tujuan kualifikasi akademik yang dimaksudkan adalah untuk menetapkan jenjang pendidikan terendah yang harus dicapai oleh seorang pendidik. Hal ini ditunjukkan melalui kepemilikan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan, dan mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dibeberapa sekolah dijumpai guru yang kualifikasi akademiknya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, misalnya guru yang berijazah Pendidikan Agama Islam mengajar mata pelajaran Matematika.

Permasalahan yang ditemukan di atas mengakibatkan kinerja guru akan menurun dan rendah yang secara tidak langsung akan berdampak pada penurunan mutu suatu lembaga pendidikan. Apabila permasalahan ini tidak mendapat perhatian dan dibiarkan begitu saja oleh para pendidik termasuk kepala sekolah, maka kualitas proses pembelajaran akan tetap rendah, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan tidak mungkin mencapai hasil yang signifikan.

Fenomena rendahnya kinerja guru pada Madrasah Aliyah Kabupaten Batubara di atas juga tidak jauh berbeda dengan kondisi kinerja guru MAN di

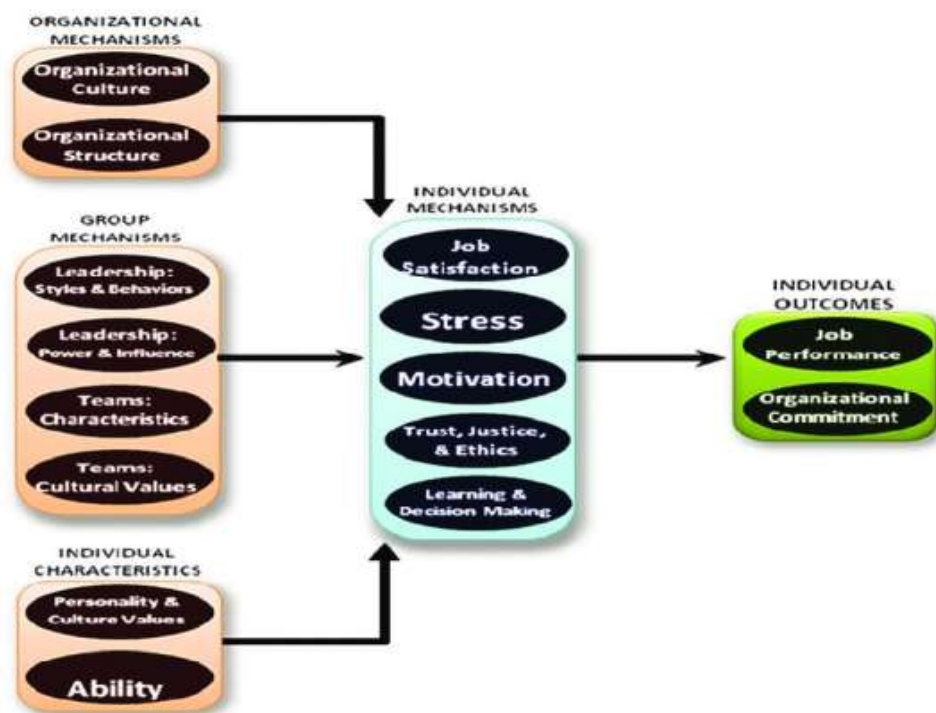
Sumatera Utara. Hasil penelitian Muksin mengungkapkan dari 40 guru MAN perwakilan dari 11 Kabupaten/Kota di Sumatera Utara, sebanyak 35% guru MAN dalam kategori kinerja tinggi dan sangat tinggi, sedangkan kinerja guru MAN dalam kategori sedang, rendah dan sangat rendah sebanyak 65%. Bahkan 17,5% diantara guru MAN tersebut berada dalam kategori kinerja rendah dan sangat rendah. Artinya, jika jumlah keseluruhan guru MAN di Sumatera Utara 2319 orang, maka masih terdapat sejumlah 406 guru MAN dengan kinerja rendah dan sangat rendah (M. Batubara, 2021). Hasil penelitian Anita Angraini Batubara yang melakukan penelitian terhadap kinerja guru MAN Kota Medan menyebutkan bahwa hanya 21,35% guru MAN di kota Medan yang berkinerja tinggi, sedangkan yang berkinerja sedang, rendah dan sangat rendah mencapai 23,35%. Artinya, jika terdapat 343 guru MAN PNS dan Non-PNS di kota Medan, maka terdapat sejumlah 80 guru MAN Kota Medan yang berkinerja sedang, rendah dan sangat rendah (A. A. Batubara, 2016). Capaian kinerja guru MAN tersebut ternyata lebih rendah lagi yang terjadi di MAN Kabupaten Majene Sulawesi Selatan, dimana sejumlah 86,67% guru MAN Majene berkinerja rendah dan sedang (Hidayat, 2018). Selain itu, penelitian Shandy dan Stefanus Rumangkit dalam prosiding seminar nasional Darmajaya Bandar Lampung menyebutkan bahwa pada tahun 2016 kinerja guru di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung mengalami penurunan sebanyak 33,33% (Shandy & Rumangkit, 2017).

Hasil penelitian Armani dan Margunani dalam (Kartini et al., 2020) menemukan bahwa masih banyak guru yang standar kerjanya di bawah standar yang berlaku, bukan karena ketidak mampuan tetapi karena budaya kerja yang belum berkembang dengan baik dan semangat kerja yang rendah dan berdampak pada penurunan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arman, dkk., di Kabupaten Maros menemukan bahwa secara umum kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Maros masih perlu memperoleh perhatian khusus karena masih berada pada kategori sedang untuk semua dimensi kinerja, yakni: kategori rendah 15,60 %, kategori sedang 68,50 %, dan hanya 15,90 % kategori tinggi (Arman et al., 2016).

Berdasarkan prinsip-prinsip dasar ilmu pengetahuan, rendahnya kinerja guru Madrasah, khususnya Madrasah Aliyah Kabupaten Batubara, bukanlah suatu

kejadian yang wajar. Berbagai faktor, baik langsung maupun tidak langsung, berkontribusi terhadap masalah ini. Baik dari kinerja yang tidak sesuai dengan harapan, bahkan sampai pada faktor yang dapat terjadi sebagai akibat dari permasalahan kinerja tersebut. Adapun dalam penelitian ini faktor tidak langsung yang mempengaruhi kinerja merujuk hasil observasi yang telah dilakukan ialah faktor efikasi diri dan budaya organisasi, sedangkan pengaruh langsung ialah faktor motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru/ *job satisfaction*. Faktor-faktor di atas di angkat menjadi variabel penentu dalam mempengaruhi kinerja guru MA di Kabupaten Batubara.

Secara teoritis, Colquitt mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (*job performance*) baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor pengaruh secara langsung adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), penekanan (*stres*), motivasi (*motivation*) atau semangat kerja (etos kerja), kepercayaan, keadilan, dan etika (*trust, justice, and ethics*), pembelajaran dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*). Sementara faktor yang tidak langsung meliputi faktor budaya organisasi, struktur organisasi, kepemimpinan, tim kerja, dan karakteristik individu berkaitan dengan nilai budaya, kemampuan, keyakinan dan personalitas individu (Colquitt et al., 2015). Model integratif ini lebih lanjut disajikan dalam gambar berikut:



Senada dengan teori Colquitt di atas yang menjadi *Grand Theory* dalam penelitian ini, Ivancevich, dkk juga turut mengidentifikasi sejumlah variabel perbedaan individu yang mempengaruhi perilaku kerja (*work behaviour*) yaitu: 1) faktor kepribadian (*personality*) baik secara langsung maupun secara tidak langsung, seperti variabel *big five personality dimensions*, *locus of control*, dan *self-efficacy*. 2) pengaruh langsung faktor kemampuan dan keterampilan (*ability* dan *skill*), seperti kemampuan mental (*mental ability*) yang terlihat dari semangat kerja (etos kerja), *emotional intelligence*, dan *tacit knowledge*, 3) faktor persepsi berkaitan dengan *object* seperti pekerjaan atau jabatan, *people* seperti pemimpin atau seseorang, *events* seperti peristiwa atau kejadian pada waktu dan tempat tertentu, dan lingkungan baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial lainnya, dan 4) faktor sikap (*attitude*) meliputi *job satisfaction* dan *commitment* (Ivancevich et al., 2008).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seorang guru khususnya pada kinerja guru secara umum ialah faktor keyakinan seorang individu (efikasi diri). Elemen ini telah mendapat perhatian yang signifikan sebagai faktor penentu kinerja, dimana telah didukung oleh beberapa hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru bahkan efikasi diri pribadi guru merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang guru (Attoriq, 2020; M. Batubara, 2021; Haq et al., 2020; Juliansyah, 2018; Salimah & Mindarti, 2017; Sjamsuri & Mulyani, 2019; Sopandi, 2019). Menurut Bandura, efikasi diri adalah konsep psikologis yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kapasitasnya untuk mengatur dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997).

Seorang guru yang menjalankan tugasnya dengan pandangan positif dapat bekerja secara profesional. Tak hanya sampai disitu, guru yang mempunyai keyakinan diri tinggi, sudah dipastikan memiliki semangat juang yang tinggi pula dalam mengerahkan segenap potensi yang ada pada dirinya. Begitu juga sebaliknya, guru yang memiliki efikasi diri yang rendah, akan mudah menyerah terhadap permasalahan yang ada disekolah bahkan tidak lagi memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hingga pada akhirnya

berdampak pada hasil belajar siswa yang rendah. Adapun indikator efikasi diri ialah dapat dilihat dengan peningkatan keyakinan dapat menyelesaikan tugas, dapat memotivasi dalam menyelesaikan tugas, dapat tekun menyelesaikan tugas, dapat bertahan menghadapi tantangan/godaan, dan yakin dapat menyelesaikan permasalahan tugas (Bandura, 1997; Robbins & Judge, 2013).

Keyakinan seseorang memiliki dampak signifikan terhadap emosi, pikiran, motivasi, dan tindakannya (Ivancevich et al., 2008). Keyakinan ini menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Bandura, 1997). Mehdinezhad dan Mansouri telah menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan dampak mengajar guru terhadap siswanya. Guru yang memiliki efikasi diri yang kuat menunjukkan kesediaan untuk menghadapi segala hambatan yang mungkin timbul dan terbuka untuk mencoba metode pembelajaran baru yang diperoleh dari berbagai sumber, semuanya dalam upaya untuk menambah dan membentengi kemampuan pedagogisnya (Mehdinezhad & Mansouri, 2016).

Efikasi diri guru mengacu pada keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka sendiri dan keyakinan mereka terhadap metodologi yang mereka terapkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Shahzad & Naureen, 2017). Ada situasi di mana efikasi diri dapat berfungsi sebagai jaminan bagi pendidik bahwa mereka mampu menyebarkan pengetahuan secara efektif kepada siswanya. Ketika guru memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, mereka akan lebih terbuka untuk mencoba metodologi pengajaran yang inovatif untuk memenuhi kebutuhan belajar siswanya. Agar kegiatan guru dapat dianggap berhasil, maka diperlukan efikasi diri yang positif. Sebaliknya, aktivitas yang dilakukan tanpa efikasi diri yang memadai pasti akan gagal.

Asthton dan Webb menyatakan bahwa guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi menunjukkan keterampilan organisasi dan mengajar yang unggul (Cherian & Jacob, 2013). Mereka juga dapat dengan mudah menyelesaikan kesulitan akademis dan menjelaskan konsep-konsep kompleks (Shahzad & Naureen, 2017). Sebaliknya, guru yang kurang memiliki efikasi diri sering merasa disorientasi, terancam, dan tidak mampu mempertahankan metode mereka atau mengelola siswa secara efektif. Oleh karena itu, kinerja guru dan efikasi diri

saling terkait secara signifikan, yang akan menggambarkan bahwa semakin meningkat efikasi diri maka kinerja guru pun akan meningkat.

Selain efikasi diri, dampak budaya organisasi terhadap kinerja guru merupakan gagasan yang diterima secara luas. Kehidupan organisasi diatur oleh pola nilai dan asumsi yang ditetapkan, ditemukan, atau dikembangkan, dan ini dianggap sebagai faktor yang dapat diprediksi mempengaruhi kinerja guru. Setiap anggota organisasi merasakan budayanya, yang menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan bagi mereka, seperti yang dinyatakan oleh Ivancevich (Ivancevich et al., 2008). Menurut Robbins & Coulter, budaya organisasi dapat dirasakan, namun tidak dapat disentuh atau dilihat secara fisik. Sifatnya deskriptif, ditentukan oleh bagaimana seseorang menafsirkan budaya, terlepas dari preferensi mereka terhadap budaya tersebut. Meskipun ada perbedaan latar belakang dan posisi hierarki, orang cenderung menafsirkan dan mengekspresikan budaya organisasi dengan cara yang sama, yaitu aspek saling menerima (Sapada et al., 2018).

Madrasah Aliyah sebagai sebuah lembaga pendidikan telah mengembangkan budaya organisasinya yang unik. Budaya madrasah yang merupakan karakter khas madrasah dan suatu sistem nilai madrasah terdiri dari sejumlah norma-norma, nilai-nilai, sikap dan kebiasaan seperti keteraturan perilaku, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan dan iklim sekolah, dapat membentuk sikap dan perilaku warga sekolah termasuk di dalamnya dapat mendukung dan memaksimalkan kinerja guru. Dipercaya secara luas bahwa kinerja setiap komponen dalam organisasi ini sangat terkait dengan pengaruh budaya organisasinya. Dengan demikian, budaya organisasi dianggap sebagai penentu penting untuk mencapai keberhasilan kinerja.

Sejalan dengan hal tersebut, secara teoritis ada dua faktor penyebab kinerja tidak sesuai dengan harapan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Sehubungan dengan itu, Castetter menjelaskan bahwa sumber utama penyebab kinerja tidak baik bersumber dari: 1) individu itu sendiri, yaitu kelemahan intelektual, kelemahan psikologi, demotivasi, personalitas, keusangan/ketuaan, dan orientasi nilai, 2) organisasi, yaitu sistem organisasi, peranan organisasi, kelompok dalam organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, dan

budaya organisasi, 3) lingkungan eksternal, yaitu: keluarga, kondisi ekonomi, nilai-nilai sosial, dan perubahan teknologi (Castetter, 1981). Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui adanya 2 faktor penentu kinerja yaitu faktor internal (individu) dan faktor eksternal (organisasi dan lingkungan). Jika faktor individu lemah dan faktor organisasi (budaya organisasi) serta lingkungan tidak mendukung, hal itu menjadi penyebab kinerja individu rendah. Beberapa hasil penelitian juga memperkuat hal tersebut bahwa budaya organisasi pada lembaga pendidikan berdampak langsung terhadap kinerja guru dengan pengaruh yang cukup besar dan positif (Indajang et al., 2020; Pakpahan et al., 2019; Prayoga, S., & Yuniati, 2019b; Ritonga, 2020; Sari et al., 2021a; Yesinta, 2022)..

Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi, orang sukses adalah mereka yang memiliki motivasi tinggi untuk berprestasi. Menurut Suryana, motivasi berprestasi yang tinggi ditandai dengan: (1) memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, (2) kecenderungan untuk memilih perubahan, (3) mengamati dan mengambil kesempatan, (4) bersikap objektif dalam mengevaluasi, (5) membutuhkan umpan balik, (6) optimis dalam kondisi yang merugikan, (7) bertujuan pada keuntungan, dan (8) memiliki skill untuk mengelola secara proaktif (Suryana & Kartib, 2010). Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi organisasi sekolah, khususnya bagi guru, dalam proses memotivasi mereka untuk terus berprestasi, perlu dikembangkan budaya organisasi secara tepat dan bijaksana, karena akan berperan sangat penting dalam membentuk dan memelihara nilai-nilai yang memiliki peran penting dalam sistem sekolah. Berdasarkan hal itu, motivasi berprestasi berkaitan dengan keberhasilan, atau semangat seseorang dalam mencapai tujuan.

Dalam melakukan suatu kegiatan, keberhasilan individu tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya saja. Kinerja seseorang bisa saja tidak optimal bahkan gagal meski ia memiliki pengetahuan dan keahlian yang memadai, namun tidak memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi seorang guru merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerjanya karena merupakan dorongan utama dalam memenuhi kewajiban profesionalnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Guru, sebagai

pendidik profesional, mungkin memiliki motivasi berbeda-beda yang membedakan mereka dari rekan-rekannya. Motivasi yang berbeda-beda ini memainkan peran penting dalam menentukan kualitas pendidikan yang dapat diberikan oleh seorang guru, sehingga mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan di suatu lembaga pendidikan.

Dua strategi penting dapat meningkatkan kinerja seorang guru yaitu melalui pelatihan dan motivasi. Strategi pertama, pelatihan, ini digunakan untuk mengatasi permasalahan kemampuan guru yang tergolong rendah dan untuk mempermudah proses pelaksanaan tugas kerja yang berkaitan dengan pengajaran. Strategi kedua, motivasi, diarahkan untuk menginspirasi dan mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dengan kemampuan terbaiknya (Siahaan & Hidayat, 2017). Motivasi berfungsi sebagai alat untuk melawan sikap apatis dan ketidaktertarikan terhadap pekerjaan (Barnawi & Arifin, 2014).

Sementara itu, pengukuran motivasi guru dibagi menjadi dua kategori yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal terdiri dari berbagai faktor seperti hubungan interpersonal, kompensasi, pengawasan dari administrasi sekolah, dan kondisi kerja yang kondusif. Sebaliknya, motivasi internal mencakup dorongan bawaan untuk bekerja, keinginan untuk kemajuan karir, kepuasan yang diperoleh dari pengakuan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, minat terhadap tugas, dan aspirasi untuk melampaui harapan (Riduwan, 2010).

Adapun motivasi berprestasi dapat dikatakan sebagai keinginan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi hambatan atau mencari solusi untuk menyelesaikan suatu masalah dengan penuh tanggung jawab dan ketelitian berdasarkan standart yang ditetapkan oleh dirinya sendiri untuk mencapai suatu kesuksesan. Dalam pandangan Djaali, motivasi untuk mencapai keberhasilan melalui penyelesaian suatu tugas tertentu disebut dengan motivasi berprestasi (Djaali, 2013). Sejalan dengan pernyataan tersebut, motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk memperoleh keberhasilan dan berpartisipasi aktif di dalam suatu kegiatan (Akmalia, 2021).

Seseorang yang dinilai mempunyai motivasi berprestasi akan melaksanakan suatu rangkaian upaya agar dapat mengungguli orang lain, dalam

dunia pendidikan, motivasi berprestasi bisa menjadi tolak ukur guru untuk mengembangkan kualitas kinerjanya. Tidak hanya mengajar, tetapi juga keinginan untuk memberi arahan perilaku kepada peserta didik dalam upaya pencapaian sesuatu atas dasar kesempurnaan seseorang dalam membutuhkan peran guru. Motivasi seorang guru mempengaruhi kinerjanya disekolah. Berbagai permasalahan guru disebabkan oleh pengelolaan guru yang tidak terorganisir atau tidak optimal. Upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya bisa mengandalkan guru saja, lembaga juga harus selalu memotivasi agar kinerja guru dapat terjaga secara efektif. Mengingat pentingnya motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru, maka guru harus mampu mendorong munculnya kinerja individu yang terukur, kualitatif dan memadai untuk menciptakan produktivitas kinerja guru yang tinggi, yang dapat diamati dan diupayakan perbaikannya secara berkesinambungan dengan mengambil beberapa langkah spesifik dan tepat guna.

Ada banyak faktor penentu yang mempengaruhi tingkat motivasi berprestasi seseorang, seperti gender (Ormrod, 2008), kemandirian, keyakinan pada kemampuan diri, dan ketahanan (Desmita, 2016). Seseorang yang memiliki rasa percaya diri dan memahami kemampuannya sendiri kemungkinan besar memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuannya. Sejalan dengan itu, penelitian Amir menunjukkan bahwa pemahaman individu terhadap potensi dirinya dan keyakinan tulus pada dirinya dapat memengaruhi tingkat motivasinya untuk berprestasi (Amir, 2016a). Beberapa hasil penelitian juga memperkuat pernyataan di atas bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi guru dengan kinerjanya (Kamsidik, 2019; Sari et al., 2021b), bahkan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat motivasi berprestasi guru sebesar 61,4% (Ishak et al., n.d.). Adapun indikator motivasi berprestasi menurut McClelland yaitu tanggung jawab, mempertimbangkan resiko pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, waktu penyelesaian tugas, serta keinginan menjadi yang terbaik (D. McClelland, 1987), Berdasarkan hasil tersebut, bila budaya organisasinya baik maka akan baik pula motivasi berprestasi gurunya dan berlaku sebaliknya yang pada akhirnya berorientasi pada peningkatan kinerja guru.

Menurut McShane dan Von Glinow, kepuasan kerja diyakini berdampak terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja pada hakikatnya mengacu pada penilaian dan sikap individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang pada gilirannya diterjemahkan menjadi keadaan emosi positif dan perasaan menyenangkan. Hal ini khususnya relevan dalam kasus guru (McShane & Von Glinow, 2010). Mereka yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan berkinerja sangat baik. Hal senada juga disampaikan Tentama yang menyatakan bahwa loyalitas dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru hendaknya fokus pada peningkatan kepuasan kerja, karena semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja guru, begitu pula sebaliknya (Widayati et al., 2020).

Menurut Sutrisno, konsep kepuasan kerja berkisar pada disposisi individu terhadap pekerjaannya, yang berkaitan dengan kondisi di mana ia bekerja, kerjasama antar individu, imbalan yang diperoleh ditempat kerja, dan sesuatu yang berkaitan dengan aspek fisiologis dan psikologis (Sutrisno, 2017). Sikap kerja ini menjadi hasil dari sikap spesifik individu pada beberapa aspek hubungan sosial, pekerjaan, dan penyesuaian individu diluar pekerjaan, yang mengarah pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Orang yang tidak memiliki kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan berakhir dengan sikap atau perilaku negatif yang pada akhirnya mendatangkan depresi, begitu juga kebalikannya dimana orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi bisa bekerja dengan positif, baik dan bisa berprestasi jauh lebih baik.

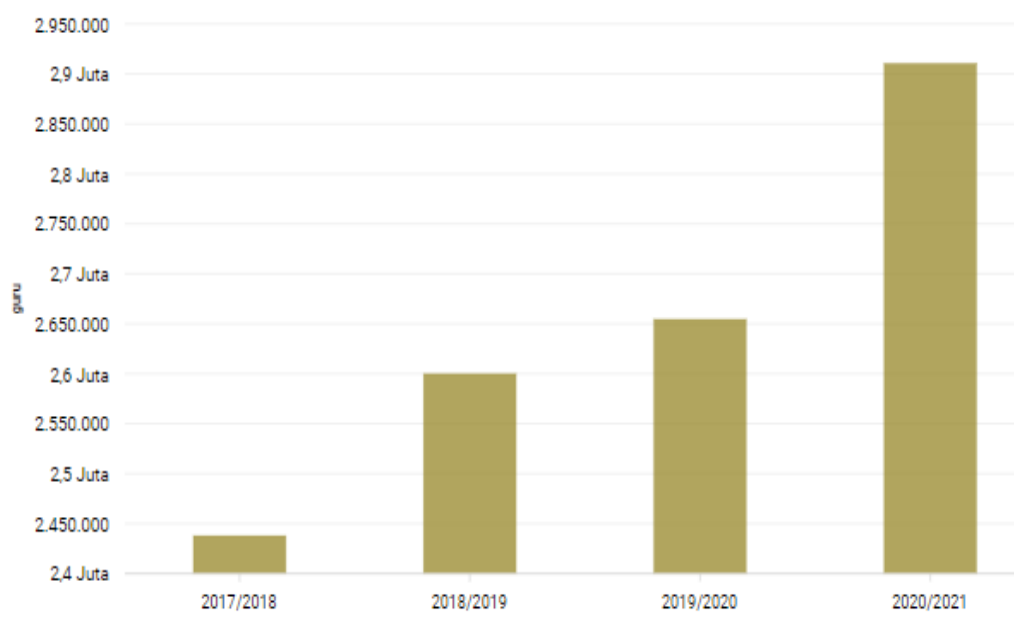
Sejalan dengan pendapat Luthans, kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang ditawarkan oleh pekerjaan, dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja (Luthans, 2008b), budaya organisasi dan efikasi diri. Kepuasan kerja ini berkaitan dengan apakah prospek kerja memberikan harapan untuk berkembang. Semakin banyak aspek yang memenuhi harapan, maka kepuasan kerja semakin tinggi dan dapat dipastikan berdampak pula pada kinerja yang tinggi. Hal ini diperkuat oleh beberapa temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat pada kinerja guru (Kakiay, 2018; Widayati et al., 2020), serta

efek motivasi dan kepuasan bekerja berpengaruh signifikan pada kinerja guru dengan kontribusi sebesar 20,7% (Ahmadiansah, 2016). Adapun indikator penilaian kepuasan kerja adalah: (1) *Work satisfaction*, (2) *Satisfaction of salary*, (3) *Satisfaction of promotion*, (4) *Satisfaction of supervisor*, and (5) *Satisfaction of coworkers* (Luthans, 2008b; Riskawati et al., 2023).

Mengacu dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru di atas, maka dapat dikatakan bahwa kemajuan suatu bangsa berada di tangan para pendidik yang profesional, cerdas dan memiliki kualitas tinggi. Namun kenyataannya, masih banyak kinerja guru di lembaga pendidikan yang masih rendah dikarenakan berbagai faktor, seperti lemahnya kesejahteraan guru dan lain sebagainya. Hasil data dari *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) untuk peringkat pendidikan dunia, negara maju di ukur berdasarkan tingkat pendidikannya. UNESCO menyebutkan Indonesia berada pada peringkat ke 10 untuk kualitas guru dari 14 negara berkembang (Syarif, 2017). Dengan demikian bisa dibilang kinerja guru Indonesia dibawa rata rata dan tergolong dibawah standar yang ada, dibandingkan dengan negara lainnya di Asia Tenggara, data dari UNESCO menjelaskan kualitas guru sangat rendah, perlu adanya tinjauan dan penelitian untuk melihat kinerja guru agar kualitas dan kompetensi guru terangkat dan mampu bersaing dengan bangsa lain didunia.

Saat ini, terlihat terjadi penurunan kualitas guru yang nyata. Akibatnya, masih sedikit lembaga pendidikan yang mampu membanggakan guru-gurunya yang mempunyai kinerja teladan. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini, salah satunya adalah ketidakmampuan sekolah untuk memenuhi kebutuhan gurunya. Hal ini pada gilirannya berdampak buruk pada tingkat kinerja yang dicapai (Akmalia, 2019). Hal senada juga disampaikan Ketua Dewan Pengurus PGRI ini menyoroti rendahnya kualitas guru saat ini. Kenyataan yang sangat disayangkan, apalagi mengingat pendidikan anak Indonesia hanya bertumpu pada kualitas pengajarnya (Afifah, 2012). Tidak dapat dipungkiri bahwa kualitas guru mempunyai pengaruh yang besar terhadap mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Ketika guru berada di bawah standar, mencapai tujuan pendidikan menjadi tugas yang sulit.

Kompetensi dan profesionalisme guru di Indonesia dipertanyakan oleh kemampuannya dalam mengajar secara efektif. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan, ada 2,91 juta guru layak mengajar di Indonesia pada tahun ajaran 2020/2021. Guru layak mengajar merupakan guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik (guru dengan ijazah D4/S1 atau lebih tinggi). Jumlah ini meningkat 9,60% dibandingkan tahun ajaran sebelumnya. Ada 330.339 guru layak mengajar di sekolah menengah atas (SMA) dan 321.964 guru layak mengajar di sekolah menengah kejuruan (SMK) tanah air. Secara tren, jumlah guru layak mengajar di Indonesia cenderung meningkat sejak tahun ajaran 2017/2018 (Statistik, 2021).



Gambar 1.2. Peningkatan Jumlah Guru Layak Mengajar di Indonesia

Setelah mengkaji data yang tersedia, dapat disimpulkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam kualitas pengajaran yang diberikan oleh para pendidik. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja dalam proses belajar mengajar sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan. Terdapat berbagai faktor yang dapat menunjang kinerja guru selama mengajar, antara lain: (a) faktor individu seperti intelektual, keterampilan, kepribadian, psikologis, fisik, motivasi, dan orientasi nilai, (b) faktor organisasi

seperti sistem, peran kelompok, pengawasan, dan iklim organisasi, dan (c) faktor eksternal seperti keluarga, kondisi politik, kondisi ekonomi, kondisi sosial budaya, dan perubahan teknologi, sebagaimana dikemukakan dalam karya (Sedarmayanti, 2002).

Seperti yang ditunjukkan oleh uraian di atas, terdapat kesenjangan antara kinerja guru yang diproyeksikan dan kinerja sebenarnya yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian ini dilakukan dengan dukungan penelitian teoritis dan penelitian sebelumnya, yang menjadi fenomena menarik yang layak untuk diteliti dimana untuk Kabupaten Batubara belum pernah dilakukan penelitian dengan variabel efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru khususnya pada tingkat Madrasah Aliyah. Selain itu, dari hasil penelitian sebelumnya, beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja masih menunjukkan hasil yang berbeda, bahkan bertentangan antara hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya, seperti budaya organisasi mempengaruhi kinerja (Pohan, 2021; Winarso & Rahmat, 2021), motivasi berprestasi juga turut mempengaruhi kinerja (Darmawati, 2020; Said, 2020) namun bertentangan dengan temuan Suwati bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Suwati, 2013).

Adapun penelitian Saprudin, dkk mengungkapkan bahwa variabel Efikasi diri (X_2) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 16,9% dan untuk pengaruh tidak langsung, yakni melalui variabel Harga diri (X_1) pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 13,6%. Jadi pengaruh total variabel Efikasi diri (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 30,5%. Dengan asumsi semakin tinggi Efikasi diri seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang tersebut (Saprudin et al., 2021). Adapun pengaruh tidak langsung lainnya, hasil penelitian Ndapaloka, dkk, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,010, yang berarti bahwa 10% kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik pengawas melalui variabel motivasi berprestasi guru, yang berarti termasuk dalam kategori rendah/kecil (Ndapaloka et al., 2016).

Beberapa penelitian yang telah diungkapkan di atas, rata-rata menggunakan teknik analisis data yang bervariasi seperti menggunakan analisis jalur (*path analysis*), analisis korelasi, korelasi ganda, serta menggunakan *Outer Model* dan *Inner Model* serta *Bootstrapping*. Hal inilah yang menjadi *research*

gap dalam penelitian ini, sehingga sangat menarik dan diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai *research gap* tersebut dengan harapan bahwa ini akan menjadi *novelty* dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis data *path analysis* dan pengujian model yang diperoleh menggunakan Smart-PLS. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam rangka meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara, maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Untuk menguji sejauh mana faktor-faktor tersebut secara ilmiah dapat mempengaruhi kinerja guru, maka variabel efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja dilanjutkan untuk dilakukan penelitian, guna untuk memudahkan pendeteksian kinerja guru agar dapat dilakukan perbaikan secara komprehensif sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Maka dengan itu, penelitian ini berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara”**.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan kajian dan sejumlah hasil penelitian pada latar belakang masalah yang telah difokuskan untuk memahami sifat, anteseden, dan konsekuensi dari kinerja guru, maka secara spesifik faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) apakah *locus of control* berpengaruh langsung terhadap kinerja guru? (2) apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ? (3) apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ? (4) apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ? (5) apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru ? (6) bagaimana model kinerja guru yang dibangun berdasarkan hubungan kausal asosiatif antara variabel eksogenus dengan variabel endogenus yang adaptif untuk diimplementasikan pada peningkatan kinerja guru.

C. PEMBATAAN MASALAH

Persoalan kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang cakupannya sangat banyak. Untuk memfasilitasi penelitian yang

ditargetkan, kami telah mengidentifikasi empat faktor utama yang tampaknya berdampak pada kinerja guru: efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini fokus khusus pada guru Madrasah Aliyah (MA) di Kecamatan Batubara, menguji pengaruh langsung motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, serta pengaruh tidak langsung dari efikasi diri dan budaya organisasi, dalam rangka mencapai tujuan penelitian kami.

D. RUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pembuatan model kinerja guru dengan membangun hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan endogen yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan Madrasah Aliyah yang terletak di Kecamatan Batubara. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya. Alternatifnya, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
7. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
9. Apakah efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?

10. Apakah efikasi diri berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
11. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?
12. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara?

E. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
3. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
5. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
7. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
8. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
9. Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
10. Pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
11. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara

12. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara

F. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki nilai baik secara teoritis maupun dalam praktik. Tujuan dari penelitian ini meliputi :

1. Secara Teoritis

- a. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk menyediakan sumber daya bagi kemajuan penelitian dan penguatan landasan keilmuan yang berkaitan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah negeri dan swasta. Hal ini memerlukan keahlian individu yang memiliki pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Bahan acuan untuk melakukan penelitian dan penguatan landasan ilmiah kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
- c. Dalam konteks guru Madrasah Aliyah, penting untuk menguji bukti empiris yang mendukung anggapan bahwa kinerja dapat dikaitkan dengan variabel efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja.
- d. Fokus penelitian ini adalah memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara. Rekomendasi tersebut akan memprioritaskan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja, baik melalui pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel-variabel tersebut.

2. Secara Praktis

- a. Informasi dan materi berikut ini semoga dapat bermanfaat bagi Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Batubara dalam mengeluarkan dan menetapkan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di daerahnya. Secara khusus, hal ini mencakup mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru, seperti efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi,

dan kepuasan kerja, serta memanfaatkan model kinerja untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

- b. Para pengawas Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara memerlukan informasi mengenai kinerja gurunya dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Hal ini diperlukan guna menyusun rencana pemantauan, pembinaan, dan penilaian kinerja guru Madrasah Aliyah yang efektif di Kabupaten Batubara.
- c. Bagi Kepala Madrasah Aliyah yang ada di Kabupaten Batubara, sebagai informasi terkait faktor utama apa saja yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara, terutama perumusan kebijakan dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru, yang di anggap dipengaruhi oleh efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja.
- d. Bagi Pengurus Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai bahan informasi untuk koordinasi rencana kegiatan oleh Panitia Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Tujuannya untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
- e. Tujuan pemberian informasi dan bahan evaluasi kepada guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batubara adalah untuk memfasilitasi perbaikan dan kemajuan berkelanjutan dalam praktik pengajarannya. Hal ini meliputi optimalisasi pelaksanaan tugas pendidikan, pemenuhan fungsinya, dan peningkatan pengalaman belajar bagi peserta didiknya. Upaya ini diarahkan untuk meningkatkan kinerja profesi guru secara keseluruhan di wilayah tersebut.
- f. Ungkapan ini berkaitan dengan mereka yang mempelajari dan mengamati kemajuan kinerja guru di sekolah Madrasah Aliyah yang terletak di Kabupaten Batubara, sebagai acuan komparatif juga informatif untuk menelaah faktor yang berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.