

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor strategis dalam pembangunan bangsa. Dalam konteks pendidikan formal, peran guru menjadi ujung tombak dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru harus menjadi perhatian utama. Kinerja guru yang tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan pembelajaran yang optimal (Sudjana, 2019).

Sekolah Menengah merupakan lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan bagi peserta didik lulusan Sekolah Dasar/ Madrasah Ibtidaiyah, sehingga lulusannya memiliki bekal kemampuan untuk melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama/Atas/ Kejuruan yang diatur berdasarkan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Penyelenggaraan Pendidikan. Tujuan penyelenggaraan pendidikan berdasarkan Undang-Undang ini meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Pencapaian pendidikan yang bermutu di landasi oleh kinerja guru yang bermutu, handal, dan professional.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka ada tiga misi yang diemban sekolah, yaitu: melakukan proses edukasi, proses sosialisasi, dan proses transformasi, untuk mencapai tujuan pendidikan, perlu diorganisasi dan diarahkan, hal ini sesuai dengan Fathurrohman (2019) yang menyatakan bahwa lembaga pendidikan harus mempunyai sistem pendidikan yang baik. Sistem pendidikan yang baik adalah

ketika suatu lembaga mempunyai tujuan yang jelas, perencanaan yang matang, koordinasi yang teratur, pemimpin yang profesional, kooperatif yang terjaga dan pengawasan serta evaluasi kerja yang berkedisiplinan tinggi. Dalam pelaksanaannya perlu melibatkan semua komponen yang ada didalamnya, sekecil apapun kapasitasnya tetap mempunyai peranan yang penting dalam rangka mensukseskan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Pencapaian pendidikan yang bermutu di landasi oleh kinerja guru yang bermutu, handal, dan professional. Guru merupakan tenaga professional yang memiliki dedikasi dan tanggungjawab penuh atas pelaksanaan proses pembelajaran yang menjadi penentu kualitas pendidikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Aghniya (2020) yang menyimpulkan bahwa salah satu faktor penting yang mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa kinerja guru termasuk faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Rendahnya kinerja guru dalam bekerja akan memberikan dampak negatif bagi sekolah. Fenomena rendahnya kinerja guru berbanding terbalik dengan ekspektasi terhadap profesionalisme guru sebagai pelaksana kurikulum merdeka dan pendidik yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Kompetensi guru, baik pedagogik, profesional, sosial, maupun kepribadian, menjadi syarat mutlak dalam meningkatkan kualitas pembelajaran (Permendiknas No. 16 Tahun 2007).

Salah satu dampak apabila guru memiliki kinerja rendah adalah tidak maksimalnya kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Berdasarkan hal tersebut, peranan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menjadi

salah satu faktor penting. Kinerja guru di sekolah dapat ditunjukkan dengan bagaimana cara guru melakukan tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Kinerja berbicara tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, karena kinerja berhubungan dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Sadarmayanti (2019) yaitu kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh: (1) kompetensi, (2) pendidikan, (3) tingkat penghasilan, (4), motivasi kerja, (5) kepuasan kerja, dan (6) kesempatan berprestasi. Hasil penelitian Sadarmayanti di atas menjelaskan bahwa kompetensi, dan motivasi kerja menjadi sebagian dari variabel yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi mempunyai wewenang dan tanggung jawab masing-masing upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2021) yang menyatakan kinerja seseorang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atas perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja guru Sekolah Menengah Atas adalah prestasi kerja atau unjuk kerja guru dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik. Kinerja guru juga diukur dari tiga dimensi yaitu (1) kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan

guru dalam melaksanakan pembelajaran, dan (3) kemampuan guru dalam menilai hasil belajar siswa.

Dimensi kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran dilakukan dengan cara mengukur dengan cermat dokumen rencana pembelajaran yang digunakan guru dalam pembelajaran, dengan indikator kemampuan guru dalam hal (1) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan Silabus, (2) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, (3) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, dan (4) memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran. Dimensi kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran dilakukan dengan cara menilai penampilan guru dalam melaksanakan pembelajaran di ruang kelas dengan indikator (1) memulai pembelajaran dengan efektif, (2) menguasai materi pelajaran, (3) menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, (4) memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran, (5) memelihara ketertiban siswa dalam kelas, (6) menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran, dan (7) mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Sedangkan dimensi kemampuan guru dalam menilai hasil belajar peserta didik diamati langsung ketika guru melaksanakan tugas di kelas, dan pengamatan terhadap dokumen pendukung pembelajaran yang dimiliki oleh guru, dengan indikator (1) merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik, (2) menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu, dan (3) memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan

belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya (Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, Pasal 15).

Selanjutnya Colquitt, Lepine, dan Wesson (2020) menegaskan bahwa kinerja adalah serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2019) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Di dalam panduan kerja kepala sekolah dijelaskan bahwa kinerja seseorang selalu berhubungan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya dan memiliki spesifikasi/kriteria tertentu dalam melaksanakannya, sehingga hal tersebut dapat diukur (Dirjen GTK, 2017).

Kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Persyaratan penilaian kinerja harus memenuhi ukuran atau standar tertentu. Artinya ukuran kinerja dilakukan sesuai dengan indikator kinerja sebagai alat ukur. Mitchell dan Larson (2012) menyatakan wilayah (indikator) penilaian kinerja adalah kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, inisiatif/prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, dan komunikasi/kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain. Penilaian kinerja seorang guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kinerja guru yang bersangkutan.

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan tertentu, dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Mengajar berarti menanamkan pengetahuan pada seseorang dengan cara paling singkat dan tepat. Dampak negatif yang timbul apabila guru tidak memiliki kinerja yang baik adalah: (1) guru tidak mampu memformulasikan tujuan pembelajaran, (2) guru tidak mampu menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, (3) guru tidak mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, (4) guru tidak mampu memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran, (5) guru tidak mampu memulai pembelajaran dengan efektif, (6) guru tidak mampu menguasai materi pelajaran, (7) guru tidak mampu menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif, (8) guru tidak mampu memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran, (9) guru tidak mampu memelihara ketertiban siswa dalam kelas, (10) guru tidak mampu menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran, (11) guru tidak mampu mengakhiri pembelajaran dengan efektif, (12) guru tidak mampu merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik, (13) guru tidak mampu menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu, dan (14) guru tidak mampu memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Faktor penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja, yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar

mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dan berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Kinerja sebagai prestasi kerja dicapai oleh seseorang guru sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mencapai tujuan organisasi.

Pada kenyataannya hal tersebut jauh dari harapan. Hasil observasi yang dilakukan peneliti mengacu pada instrument penilaian kinerja guru Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009 Pasal 15, pada bulan Juni 2025 terhadap 32 orang guru pada tiga Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara ditemukan:

Tabel 1.1
Hasil Observasi Kinerja Guru SMA Negeri Rantau Utara

No	Uraian	Jumlah Guru SMA Negeri	Presentase
Kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran			
1	Guru tidak memformulasikan tujuan pembelajaran	21	66%
2	Guru tidak menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir	13	41%
3	Guru tidak merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif	19	59%
4	Guru tidak memilih sumber belajar/media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran	18	56%
Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran			
5	Guru tidak memulai pembelajaran dengan efektif	12	38%
6	Guru tidak menguasai materi Pelajaran	8	25%
7	Guru tidak menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran yang efektif	19	59%
8	Guru tidak memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran	18	56%
9	Guru tidak emelihara ketertiban siswa dalam kelas	15	47%

No	Uraian	Jumlah Guru SMA Negeri	Presentase
10	Guru tidak menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran	13	41%
11	Guru tidak mengakhiri pembelajaran dengan efektif	14	43%
	Kemampuan guru dalam menilai hasil belajar siswa		
12	Guru tidak merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik	17	53%
13	Guru tidak menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu	9	28%
14	Guru tidak memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran	12	38%

Sumber: Hasil Observasi Kinerja Guru SMA Negeri Rantau Utara mengacu pada Permeneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, Pasal 15

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam kelas. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan metodologi yang akan digunakan termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan kewajiban terhadap organisasinya dengan bekerja sungguh-sungguh, memberikan pelayanan terbaik di sekolah tempat ia bekerja, proaktif membenahi diri sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah, menerima tugas tambahan selain tugas pokok yang telah ada, memberi pelayanan terbaik terhadap sekolah, selalu menjaga nama baik sekolah,

menghindari diri dari perbuatan tercela, dan bangga dengan profesinya sebagai guru (Fathurrohman, 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Colquitt, Lepine dan Wesson (2020) yang dikenal dengan “*Integrative Model of Organizational Behavior*” mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara empiris, yang meliputi: (1) kepuasan kerja, (2) stres, (3) motivasi, (4) kepercayaan, keadilan, dan etika, serta (5) pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sedangkan variabel-variabel yang melalui kelima variabel di atas mempengaruhi kinerja adalah (1) budaya organisasi, (2) struktur organisasi, (3) gaya dan perilaku kepemimpinan, (4) kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, (5) tim : proses, (6) tim : karakteristik, (7) nilai-nilai budaya dan kepribadian, serta (8) kemampuan.

McClelland (2020) mengemukakan, kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal. McClelland menegaskan bahwa kompetensi memengaruhi kinerja individu dalam berbagai bidang pekerjaan, termasuk pendidikan. Secara teoritis, kompetensi guru memiliki hubungan erat dengan kinerja. Menurut Spencer & Spencer (2019), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang terkait dengan kinerja efektif atau superior dalam pekerjaan. Guru yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu merancang pembelajaran yang kreatif, mengelola kelas dengan baik, serta melakukan evaluasi secara profesional. Namun, hasil riset sebelumnya menunjukkan inkonsistensi. Misalnya, penelitian oleh Sari dan Subroto (2020) menemukan bahwa kompetensi

tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru jika tidak didukung oleh faktor internal seperti efikasi diri dan motivasi kerja.

Bandura (2019), melalui teorinya tentang *self-efficacy*, menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, guru dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Efikasi diri juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih optimis, gigih, dan percaya diri dalam menghadapi tantangan kelas. Namun, fenomena di SMA Negeri Rantau Utara menunjukkan bahwa sebagian guru masih merasa tidak percaya diri dalam menerapkan pembelajaran digital, melakukan inovasi kurikulum, serta menghadapi perbedaan karakter siswa. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri belum sepenuhnya terbentuk kuat pada diri guru.

Herzberg (2019) melalui *Two-Factor Theory*, menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja individu. Motivasi intrinsik, seperti pencapaian dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik, seperti lingkungan kerja dan penghargaan, secara langsung memengaruhi semangat dan kualitas kerja guru. Robbins and Judge (2018) Dalam bukunya *Organizational Behavior*, menekankan bahwa kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja adalah faktor utama yang menentukan kinerja individu. Mereka menjelaskan bahwa kombinasi ketiganya menghasilkan kinerja yang unggul, terutama di sektor yang membutuhkan keterampilan interpersonal dan teknis, seperti pendidikan.

Beberapa riset menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator atau intervening antara kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja. Robbins & Judge (2018) menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan mempertahankan usaha dalam bekerja. Penelitian oleh Fitriani (2022) menunjukkan bahwa guru dengan motivasi kerja tinggi mampu mengoptimalkan kompetensinya serta menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang motivasinya rendah. Namun, studi lain seperti oleh Harahap & Silitonga (2021) menunjukkan hasil yang berbeda: meskipun guru memiliki kompetensi tinggi, jika motivasi kerjanya rendah, maka kinerjanya tetap tidak optimal.

Motivasi kerja guru di SMA Negeri Rantau Utara tampaknya masih belum stabil. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, sebagian guru mengaku bekerja karena tuntutan profesi, bukan karena dorongan internal yang kuat. Padahal, dalam konteks teori motivasi Herzberg (2019), motivasi intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan profesional lebih berdampak terhadap kinerja dibandingkan motivasi ekstrinsik semata. Kondisi ini menunjukkan adanya *gap* antara teori motivasi dan kondisi nyata yang terjadi, yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru.

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan perbedaan temuan terkait hubungan antara kompetensi, efikasi diri, motivasi kerja, dan kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh Nugroho & Wulandari (2021) menyatakan bahwa efikasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan studi oleh Lestari (2023) menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri tidak signifikan jika tidak

dimediasi oleh motivasi kerja. *Gap research* ini menunjukkan pentingnya melakukan penelitian lanjutan untuk memperjelas bagaimana peran motivasi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja guru.

Guskey (2020) berpendapat bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi mereka, tetapi juga oleh efikasi diri dan motivasi kerja. Ia menekankan pentingnya pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi dan efikasi diri guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada motivasi kerja dan kinerja. Pendapat beberapa ahli ini menemukan landasan teoretis yang kuat untuk mendukung variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: (1) kompetensi; (2) efikasi diri, dan; (3) motivasi kerja.

Berdasarkan fenomena empiris, kesenjangan teori, serta temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang beragam, maka diperlukan kajian lebih lanjut mengenai Pengaruh kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini penting dilakukan di SMA Negeri Rantau Utara untuk memberikan kontribusi nyata dalam perbaikan kebijakan manajemen SDM pendidikan serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis teori serta bukti empiris, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja guru dalam menghadapi tantangan pendidikan abad 21. Sehubungan dengan variabel penelitian, peneliti akan meneliti “Pengaruh kompetensi, efikasi diri terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di SMA Negeri Rantau Utara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah maka bisa di peroleh masalah pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Ada perbedaan kompetensi sehingga terjadi perbedaan perolehan prestasi belajar siswa
2. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan bagi guru itu sendiri
3. Para guru dituntut memiliki efikasi diri dan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya
4. Adanya perbedaan motivasi kerja guru yang satu dengan yang lainnya sehingga terjadi perbedaan kinerja guru untuk meningkatkan mutu Pendidikan

1.3. Batasan Masalah

Pada latar belakang masalah disebutkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kompetensi, efikasi diri dan perbedaan. Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada SMA Negeri Rantau Utara, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas, salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka peneliti menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah kompetensi, efikasi diri, motivasi kerja, dan kinerja guru SMA Negeri Rantau Utara,

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka di dapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara
2. Pengaruh signifikan efikasi diri terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara
3. Pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara

4. Pengaruh signifikan kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penulisan penelitian dari ini adalah antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengembangan konsep, asas ataupun teori-teori manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Secara rinci diuraikan sebagai berikut:

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.
- b. Menjadi referensi empiris mengenai model pengaruh kompetensi, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan.

2. Manfaat Praktis:

- a. Bagi Kepala Sekolah. Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru melalui penguatan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru.
- b. Bagi Guru. Hasil penelitian ini dapat memberikan dorongan bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi diri, memperkuat keyakinan terhadap

kemampuan yang dimiliki (self-efficacy), serta menumbuhkan motivasi kerja yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

- c. Bagi Manajemen Sekolah. Penelitian ini dapat menjadi dasar dalam memperbaiki sistem pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, khususnya dalam penempatan tugas, pemberian penghargaan, supervisi akademik, dan pengembangan karier guru agar lebih sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sekolah.
- d. Bagi Pengembangan Program Pelatihan Guru. Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang program pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan yang berfokus pada peningkatan kompetensi guru, penguatan efikasi diri, dan peningkatan motivasi kerja.
- e. Bagi Pengawas Sekolah. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengawas sekolah dalam melakukan pembinaan, monitoring, dan evaluasi terhadap kinerja guru.
- f. Bagi Dinas Pendidikan. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi dinas pendidikan dalam menyusun kebijakan peningkatan mutu guru, baik melalui program sertifikasi, pelatihan kompetensi, dan peningkatan kesejahteraan yang dapat mendorong motivasi kerja guru.
- g. Bagi Peneliti Selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah dan bahan kajian lanjutan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti variabel kompetensi, efikasi diri, motivasi kerja, maupun kinerja guru dengan cakupan yang lebih luas dan pendekatan penelitian yang berbeda.