

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU RI Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Sehingga dapat dipahami bahwa guru memiliki tugas yang sangat mulia yakni memuliakan kemanusiaan manusia, yangmana guru tidak semata-mata melakukan transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), namun juga melakukan transfer nilai serta menciptakan suasana yang membelajarkan peserta didik. Mereka harus melandaskan proses pembelajaran pada nilai-nilai dasar kehidupan, tidak hanya sebatas nilai-nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengarahkan proses pendidikan menuju ideal sehingga dapat bermakna bagi semua orang (Makhmudah, 2016).

Salah satu yang dituntut dari guru adalah kinerja yang tinggi. Kinerja terdiri dari perilaku eksplisit pekerjaan yang mencakup tanggung jawab pekerjaan mendasar yang ditugaskan kepada seseorang sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan (Pradhan & Jena, 2016). Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala terhadap efektivitas operasional organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan (Ode et al., 2019). Menurut Motowidlo, kinerja didefinisikan sebagai total nilai yang diharapkan oleh organisasi

dari perilaku diskrit yang dilakukan individu selama periode waktu tertentu. Para peneliti menekankan dua isu kunci dari definisi ini: *Pertama*, kinerja merupakan perilaku diskrit yang terjadi dari waktu ke waktu. *Kedua*, sifat perilaku yang mengacu pada kinerja merupakan nilai-nilai yang diharapkan bagi organisasi (Martocchio, 2015). Kinerja menjadi perhatian utama bagi semua organisasi. Sistem kerja yang berkinerja tinggi merupakan faktor pembeda pada beberapa institusi. Pada banyak organisasi, kebijakan yang tidak memadai di tingkat manajerial sangat mempengaruhi kinerja sehingga tidak mendukung berkembangnya potensi karyawan secara optimal (S. Saad et al., 2011).

Standar kinerja ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Beberapa aspek *work performance* diungkapkan oleh beberapa ahli, di antaranya kreativitas, reaktivitas dalam menghadapi kesulitan, kemampuan beradaptasi interpersonal, upaya pelatihan, dan penanganan stres terkait pekerjaan (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). Konsep lain mengatakan *task performance*, *contextual performance*, dan *counter productive work behavior* (Koopmans et al., 2014). *Task performance* merupakan kemahiran individu dalam melakukan tugas-tugas inti atau teknis dalam pekerjaannya (Campbell, 1990a); *contextual performance* merupakan perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi (Borman & Motowildo, 1993); sebaliknya

counterproductive work behavior merupakan perilaku yang merugikan organisasi (Rotundo & Sackett, 2002). Tiga dimensi ini selanjutnya menjadi dasar penyusunan *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Buuren, et al., 2013).

Guru sebagai salah satu ujung tombak keberhasilan pelaksanaan pendidikan di Indonesia dituntut untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Berbagai upaya juga telah dilakukan oleh pemerintah, salah satunya adalah dengan melaksanakan program peningkatan kompetensi dan penilaian kinerja. Penilaian terhadap kinerja sangat penting dilakukan untuk mengetahui ketercapaian tugas pokok guru di Indonesia, sehingga pemerintah dapat menyusun kebijakan-kebijakan strategis lain untuk menindaklanjuti hasil penilaian tersebut.

Di wilayah Kota Sungai Penuh terdapat dua sekolah yang sama-sama berfokus ke keagamaan yaitu MAN 1 dan MAN 2 Kota Sungai Penuh. Berdasarkan dari observasi awal terlihat bahwa terdapat perbedaan peringkat akreditasi pada kedua institusi ini, di mana MAN 1 Sungai Penuh terakreditasi A, sedangkan MAN 2 Sungai Penuh terakreditasi B. Dari segi jumlah guru, MAN 1 memiliki 73 guru dan MAN 2 memiliki 50 guru, di mana dari jumlah tersebut guru yang telah tersertifikasi berada > 50%. (Tabel 1.1.)

Jumlah siswa di kedua sekolah ini juga menunjukkan kesenjangan, di mana terdapat 842 siswa yang memilih MAN 1 Sungai Penuh sebagai tempat menempuh pendidikan, sedangkan di MAN 2 hanya 142 siswa. Selanjutnya dari segi prasarana, telah cukup memadai, bahkan di MAN 2 Sungai Penuh terdapat kelas yang tidak

terisi. Namun untuk pemenuhan aspek fasilitas/sarana masih sangat butuh penambahan dari segi kuantitas dan kualitas. Kondisi-kondisi yang dideskripsikan ini tentunya secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kondisi sarana dan prasarana (Angrainy et al., 2020; Marliya et al., 2020; Wahyuni & Satiman, 2020), sertifikasi (Istiarini & Sukanti, 2012; Qowaid, 2015), dan iklim sekolah (Adzkiya, 2020). (lihat tabel 1.1)

Tabel 1.1. Perbandingan MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh pada Beberapa Aspek

Aspek	MAN 1 Sungai Penuh	MAN 2 Sungai Penuh
Nomor Statistik Madrasah (NSM)	131115110001	131115720002
Visi	Terwujudnya madrasah yang mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu, religius, terampil, berbudaya lingkungan, dan berwawasan global.	Membentuk kaderisasi islami yang disiplin, berilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) serta berwawasan global.
Akreditasi	A (Amat Baik)	B (Baik)
Tahun berdiri	1992	1993
Jumlah guru	73 Orang	50 Orang
Jumlah Guru telah Sertifikasi	45 Orang	27 Orang
Jumlah siswa	842 Orang	142 Orang
Ruang Laboratorium	2 Ruang	1 Ruang
Ruang Perpustakaan	1 Ruang	1 Ruang
Ruang Kelas	28 Kelas	7 Kelas
Rombongan Belajar	28 Rombel	5 Rombel

Sumber: Data Tata Usaha MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh, 2022

Namun demikian, berdasarkan studi pendahuluan terhadap beberapa guru mata pelajaran dan wawancara terhadap kepala sekolah di MAN 1 dan MAN 2 Kota Sungai Penuh, masih ditemukan permasalahan rendahnya kinerja mereka dalam melaksanakan tugas pokok. Permasalahan terkait dengan rendahnya penguasaan kompetensi pendidik di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh, di antaranya kompetensi kepribadian, sosial, profesional dan pedagogik. Perilaku yang terlihat di antaranya penggunaan metode pembelajaran yang masih lemah, rendahnya penguasaan materi ajar, kurang mempersiapkan perangkat pembelajaran, kurangnya inovasi pembelajaran, hingga kedisiplinan yang masih rendah, seperti hadir dan pulang tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Selain itu beberapa guru dengan masa kerja yang lebih lama cenderung kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kompetensinya, terlebih penguasaan teknologi dan informasi dalam proses pembelajaran. Beberapa guru juga terkadang kurang responsif terhadap kebutuhan siswa. Terkait dengan aspek sosial, terdapat beberapa guru yang memilih bekerja sendiri dan tidak berkolaborasi dengan orang lain. Mereka juga cenderung tidak proaktif dalam memberikan informasi atau saran yang dapat membantu meningkatkan kinerja sekolah atau rekan kerja mereka. Pada aspek karakteristik pribadi, masih ada guru yang mengalami keraguan terkait kemampuan mereka dalam menjalankan tugas pokoknya, menghindar dari tanggung jawab, sensitif terhadap kritik, dan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Meskipun tidak semua guru yang terindikasi mengalami permasalahan tersebut, namun kondisi ini tentu akan berdampak pada kualitas Pendidikan dikarenakan hal

tersebut akan sangat mengganggu program pendidikan yang telah dirumuskan. Cochran-Smith menjelaskan bahwa kualitas guru akan menentukan bagaimana keberhasilan program pendidikan (Cochran-Smith, 2003).

Permasalahan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh juga terungkap melalui penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani. Studi yang dilakukan Oktaviani menunjukkan bahwa pada umumnya kinerja guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh berada pada tingkatan sedang, bahkan terdapat beberapa guru yang terindikasi memiliki kinerja yang rendah (Oktaviani, 2019) (Lihat tabel 1.2).

Tabel 1.2. Hasil Penelitian Terdahulu Mengenai Kinerja Guru MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh

Kategori	MAN 1 Sungai Penuh		MAN 2 Sungai Penuh	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Tinggi	9	20,00%	5	16,66%
Sedang	36	80,00%	24	80,00%
Rendah	0	0%	1	3,33%

Sumber: (Oktaviani, 2019)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diketahui beberapa alasan peneliti memilih Madrasah Aliyah Negeri 1 dan 2 Kota Sungai Penuh sebagai lokasi penelitian. Pertama, hasil observasi awal yang peneliti lakukan, yang didukung dengan penelitian relevan mengindikasikan terjadi permasalahan rendahnya kinerja beberapa guru di dua sekolah tersebut. Kedua, penelitian ini juga dalam rangka upaya melengkapi dan memperbaiki keterbatasan penelitian pada studi sebelumnya yang hanya mendeskripsikan kinerja mengajar guru berdasarkan peringkat akreditasi. Pada penelitian ini, peneliti berupaya untuk melakukan kajian terkait kinerja guru secara lebih luas serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ketiga, dari segi akses, peneliti

mudah untuk memperoleh data pada lokasi penelitian ini, sehingga informasi dapat diperoleh secara cepat dan akurat.

Permasalahan rendahnya kinerja guru juga diungkapkan melalui beberapa penelitian terdahulu. Sebuah studi mengungkapkan bahwa sebanyak 46,4% guru yang menjadi responden penelitian memiliki kinerja yang rendah (Wardana, 2013). Kinerja sebagian besar guru profesional (pasca sertifikasi) juga belum baik; dari 17 indikator yang diteliti, 7 indikator berada pada kategori baik dan 10 indikator lainnya belum baik (Kartowagiran, 2011). Kemudian studi lainnya mengklasifikasikan permasalahan rendahnya kompetensi guru menjadi empat aspek yakni: (a) kompetensi pedagogis, yaitu lemahnya menguasai kelas, miskin inovasi dan kreativitas, minat baca rendah, kurang menguasai teknik penilaian yang baik dan guru kurang bahkan tidak menguasai media pembelajaran yang berbasis teknologi informasi, (b) kompetensi profesional, yaitu kurang menguasai materi, dan (c) kompetensi kepribadian, yaitu sikap kurang mencintai pada profesi (Wibowo, 2015).

Kinerja guru akan menyebabkan dampak yang signifikan terhadap banyak aspek, salah satunya prestasi akademik siswa (Gichuru & Ongus, 2016; Sirait, 2016). Seorang guru yang tidak memiliki kualifikasi akademik dan profesionalitas pasti akan menyebabkan turunnya prestasi akademik siswa pada proses pembelajaran. Namun seorang guru yang secara akademis dan profesional memenuhi syarat, tetapi bekerja di bawah kondisi pelayanan yang tidak memadai maka ia akan menjadi kurang berdedikasi untuk pekerjaannya dan menjadi kurang produktif, daripada seorang guru

yang tidak memenuhi syarat tetapi bekerja di bawah kondisi pelayanan yang menguntungkan (Etsey, 2005).

Permasalahan rendahnya kinerja guru dapat diprediksi dari beberapa faktor yang mempengaruhinya secara langsung, seperti pemberdayaan dan kerja tim (Ahmad & Manzoor, 2017), kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan (Pawirosumarto et al., 2017), pelatihan (Sharma & Taneja, 2018), komitmen organisasi (Hendri, 2019), keterlibatan karyawan (Anitha, 2014), *soft-skill* (Ibrahim et al., 2017), stres kerja (Muda et al., 2014), kompensasi (Sitopu et al., 2021), kepuasan kerja (Colquitt et al., 2017; Owan, 2017; Peng, 2014; Sony & Mekoth, 2016), dan beberapa faktor lain. Di antara aspek tersebut, peneliti memilih kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk diuji pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja ataupun tidak langsung dari beberapa variabel eksogen lainnya.

Sebagai konsep umum, kepuasan dapat digambarkan dari perspektif perilaku. Perilaku individu atau organisasi diyakini diarahkan pada tujuan tertentu. Setiap tindakan manusia memiliki motivasi utama dan sebagian besar tindakan tersebut merupakan upaya untuk memaksimalkan kepuasan (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017). Kepuasan kerja mengacu pada sikap kompleks individu terhadap pekerjaannya. Kondisi ini merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017).

Kepuasan kerja bervariasi antar karyawan. Di tempat kerja yang sama dalam kondisi yang sama, faktor-faktor yang mempengaruhi satu karyawan tentang

pekerjaan mungkin tidak berlaku untuk karyawan lain. Kepuasan kerja yang tinggi dari seorang pegawai/karyawan dapat membentuk komitmen bekerja yang lebih baik (Dalkrani & Dimitriadis, 2018; Samwel, 2018). Kepuasan kerja juga merupakan prediktor bagi niat karyawan untuk meninggalkan/pindah ke tempat kerja lain (*turnover intention*) (Nurfitriani & Arwin, 2020). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh variabel lainnya, di antaranya *self-esteem* (Büyükşahin Çevik, 2017; Choi & Cho, 2017; Mocheche et al., 2017), motivasi kerja (Ayalew et al., 2021; Kocman & Weber, 2018; Rahman et al., 2019) dan komunikasi organisasi (Mehra & Nickerson, 2019; Pratama, 2020; Usman, 2019). *Self-esteem* (Akgunduz, 2015; Ferris et al., 2014; Judge & Bono, 2011; Mbuva, 2017; Orth et al., 2010), motivasi kerja (Akhtar & Iqbal, 2017; Chien et al., 2020; Dharma, 2017), dan komunikasi organisasi (Colquitt et al., 2017; O. C. Hee et al., 2019; Saraih et al., 2019) juga menjadi prediktor langsung kinerja.

Self-esteem merujuk pada sejauh mana kualitas yang terkandung dalam konsep diri kita terlihat positif atau negatif. *Self-esteem* akan memengaruhi proses pengambilan keputusan individu, hubungan, kesehatan emosional, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Aspek ini juga mempengaruhi motivasi, karena orang-orang dengan pandangan yang sehat dan positif tentang diri dan memahami potensi individu, kemungkinan besar akan terinspirasi untuk menghadapi tantangan baru. Orang dengan *self-esteem* yang tinggi akan mempunyai pemahaman yang kuat tentang keterampilan mereka, mampu menjaga hubungan yang sehat dengan orang

lain, memiliki harapan yang realistis yang sesuai dengan kekuatan diri mereka, serta memahami kebutuhan dan mampu mengekspresikannya (Cherry, 2021).

Motivasi kerja juga merupakan topik yang menjadi perhatian banyak peneliti. Motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan internal untuk memuaskan kebutuhan dan pencapaian tujuan tertentu (Dobre, 2013). Pendapat lain menjelaskan bahwa motivasi adalah tentang apa yang diinginkan seseorang dan keadaan emosionalnya, yang mendorongnya ke arah apa yang diinginkannya (Kuranchie-mensah & Amponsah-tawiah, 2016). Oleh karena itu, pendekatan konseptual terhadap motivasi didasarkan pada gagasan bahwa kebutuhan atau harapan individu menghasilkan perilaku atau tindakan yang mendorongnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam rangka memberikan pemenuhan pada individu (Kuranchie-mensah & Amponsah-tawiah, 2016). Motivasi sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan (Azar & Shafiqhi, 2013; Dharma, 2017), kepuasan kerja (Sohail et al., 2014), dan kinerja organisasi (Deressa & Zeru, 2019).

Aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja adalah keterampilan karyawan ketika berkomunikasi dalam organisasi. Luas dan kompleksnya organisasi mengakibatkan terjadinya proses komunikasi dari intra-individu ke komunikasi massa. Akibatnya, komunikasi organisasi memiliki domain yang sama luasnya dengan bidang komunikasi secara keseluruhan. Selanjutnya, komunikasi dalam organisasi telah dipelajari tidak hanya oleh para ahli komunikasi, tetapi oleh para ahli di sebagian besar ilmu-ilmu sosial. Keluasan ini telah

memberikan area eklektisisme dalam pendekatan, teori, dan metodologi yang merupakan kekuatan dalam keragamannya (Jones et al., 2004). Orang-orang dalam suatu organisasi biasanya memiliki pengalaman berkomunikasi dengan berbagai cara. Pesan komunikasi bergerak secara vertikal antar tingkat hierarki dan bergerak secara horizontal kepada orang lain yang memiliki tingkat yang sama (Ramadanty & Martinus, 2016).

Tentunya diperlukan program peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Peningkatan kinerja ini tidak akan bisa maksimal jika hanya diupayakan oleh guru tersebut. Oleh sebab itu Kepala Madrasah dan Kementerian Agama Kota Sungai Penuh seharusnya menyusun dan melaksanakan kebijakan peningkatan kinerja guru secara konsisten. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Kinerja Guru Madrasah (Analisis Pengaruh *Self Esteem*, Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi melalui Kepuasan Kerja pada Guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh)”.

Selain adanya dukungan teori yang kuat, pemilihan judul ini didasarkan atas beberapa alasan. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan variabel tersebut telah dilakukan, namun model struktural yang dibentuk tidak ada yang persis serupa dengan penelitian ini. Selain itu sejauh penelusuran penulis, konsep penelitian ini masih sangat jarang dilakukan dalam setting Pendidikan di Indonesia. Secara khusus, beberapa studi terdahulu mengkaji faktor-faktor berhubungan dengan mekanisme organisasi dan mekanisme kelompok, namun jarang yang melakukan kajian terkait

karakteristik individual, seperti *self-esteem*. Informasi yang diperoleh langsung dari kepala sekolah dan observasi yang peneliti lakukan juga menunjukkan adanya indikasi permasalahan motivasi kerja yang rendah dan komunikasi organisasi yang kurang efektif.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa guru yang belum mengenal karakteristik siswa, seperti minat, kemampuan, dan kondisi psiko-sosial;
2. Beberapa guru menggunakan satu metode untuk semua materi pembelajaran, tanpa mengidentifikasi metode yang paling cocok digunakan untuk penyampaian materi-materi tertentu;
3. Terdapat guru yang tidak menyusun materi bahan ajar. Bahkan beberapa di antaranya mengajar tanpa adanya pedoman berupa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP);
4. Beberapa guru di Madrasah Aliyah Negeri Sungai Penuh juga tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran, sehingga terkadang pembelajaran dilaksanakan tanpa adanya inovasi;
5. Beberapa guru menganggap bahwa mereka tidak memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelenggarakan proses pembelajaran berbasis perangkat IT, terlebih guru-guru dengan masa kerja yang lebih lama;

6. Masih terdapat guru yang melakukan penilaian tanpa mengikuti metode yang jelas. Beberapa di antara mereka juga cenderung masih lemah dalam manajemen kelas. Siswa terkadang dibiarkan bertindak sesuka hati di kelas tanpa adanya kontrol dari guru;
7. Beberapa guru terindikasi memiliki *self-esteem* yang rendah, ditandai dengan keraguan terkait kemampuan mereka dalam menjalankan tugas pokoknya, menghindar dari tanggung jawab, dan sensitif terhadap kritik;
8. Motivasi kerja sebagian guru yang masih rendah, ditandai dengan tidak responsif terhadap kebutuhan siswa, tidak ingin meningkatkan kompetensi, dan kedisiplinan yang masih cukup rendah;
9. Pola komunikasi yang diterapkan oleh sebagian guru dalam organisasi sekolah belum sepenuhnya efektif sehingga terkadang menghambat tercapainya kinerja pribadi dan organisasi.
10. Terdapat beberapa guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, seperti kurangnya keterlibatan mereka dalam program sekolah, jenuh, kurangnya pengembangan profesional, dan motivasi kerja yang tidak stabil.

1.3. Batasan Masalah

Adapun fungsi dari batasan masalah adalah untuk memfokuskan pembahasan pada masalah penelitian sehingga kajian penelitian tidak melebar. Peneliti membatasi penelitian ini pada pengaruh langsung *self-esteem*, motivasi kerja dan komunikasi

organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh, maupun tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini difokuskan pada lima variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini, di antaranya: 1) Kinerja guru yang meliputi kompetensi pedagogik, pribadi, sosial dan professional (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, 2007). 2) Kepuasan kerja yang terdiri dari informasi yang lebih spesifik tentang 20 aspek pekerjaan (D. . Weiss et al., 1967). 3) *Self-esteem* bersifat unidimensional yang fokus pada refleksi perasaan yang responden miliki (Rosenberg, 1979). 4) Motivasi kerja yang meliputi *amotivation*, *extrinsic regulation-social*, *extrinsic regulation-material*, *introjected regulation*, *identified regulation*, *intrinsic motivation* (Gagné et al., 2015). 5) komunikasi organisasi meliputi arus informasi, iklim komunikasi, karakteristik pesan, struktur komunikasi, ikatan kelompok dan rasa hormat/*respect* (Abu Bakar & Su Mustaffa, 2013).

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan *self-esteem* terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterampilan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan *self-esteem* terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterampilan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan *self-esteem* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan keterampilan komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung *self-esteem* terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung keterampilan komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung *self-esteem* terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
5. Untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
6. Untuk menganalisis pengaruh langsung keterampilan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
7. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
8. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung *self-esteem* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;
9. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh;

10. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung keterampilan komunikasi organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Sungai Penuh.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan manajemen pendidikan, khususnya pengetahuan mengenai konsep kinerja guru, kepuasan kerja, *self-esteem*, motivasi kerja, dan komunikasi organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep untuk penelitian lanjutan yang relevan dalam rangka pengembangan teori dan konsep manajemen/administrasi pendidikan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran untuk dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi dorongan bagi guru di MAN 1 dan MAN 2 Sungai Penuh untuk meningkatkan kinerja. Setiap guru harus mampu melakukan *self-assessment* untuk menilai sejauh mana mereka telah memenuhi indikator kinerja yang merupakan penjabaran dari 4 (empat) kompetensi guru, yang meliputi pribadi, pedagogik, sosial dan profesional. Melalui hasil penelitian

ini juga akan tergambar capaian aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja yang meliputi *self-esteem*, motivasi kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja, sehingga guru dapat meningkatkan capaian aspek-aspek yang rendah sehingga kinerja mereka semakin tinggi.

b. Bagi Kepala Sekolah dan Kementerian Agama Kota Sungai Penuh

Hasil penelitian ini akan menggambarkan pentingnya peningkatan kinerja guru, serta beberapa dampak apabila kinerja guru tinggi. Oleh sebab itu, melalui hasil penelitian ini kepala sekolah dan kementerian agama Sungai Penuh dapat menyusun program intervensi peningkatan kinerja, misalnya dengan mengadakan kegiatan workshop/seminar, *coaching*, memaksimalkan kegiatan pengawasan sekolah, dan mengaktifkan seluruh musyawarah kelompok guru. Selanjutnya bagi guru-guru yang terindikasi memiliki kinerja yang rendah, dapat diberikan pembinaan secara khusus.

Hasil penelitian ini juga akan memberikan gambaran kepada pemangku kepentingan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri, namun disebabkan faktor-faktor lain. Kepala sekolah dan Kementerian Agama Kota Sungai Penuh dapat juga mengembangkan program-program yang berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja, *self-esteem*, motivasi kerja, dan keterampilan berkomunikasi dalam organisasi.