BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu fondasi yaang sangat penting dalam memabangun masa depan bangsa. Pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Sekolah sebagai institusi pengelola pelayanan pendidikan diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan mencapai tujuan yang efisien. Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dibutuhkan dalam menciptakan calon pekerja yang siap dan matang dalam menerima segala kondisi. Maka dengan itu, diperlukan pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik tidak lepas dari peran seorang guru dalam proses pembelajaran dan pengembangan siswa secara bertahap. Guru memiliki peran sebagai sumber belajar yang dapat menguasai materi pelajaran dan sebagai fasilitator bagi siswa dalam memberikan arahan terkait sikap-sikap yang dapat dijadikan inspirasi bagi siswa untuk melakukan hal-hal positif (Suparlan, 2006) dalam (Firmansyah, 2022).

Peran guru dalam proses pendidikan sangatlah signifikan, tidak hanya dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga sebagai upaya membentuk karakter. Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu, kinerja guru menjadi salah satu peran penting dalam meningkatkan

kualitas pendidikan, dikarenakan guru merupakan garda terdepan dalam proses belajar mengajar. Menurut Gusti (2012:4) dalam Rohman (2020), menyatakan kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki . Kinerja guru adalah suatu tingkat dari pencapain guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan proses pembelajaran dan pengembangan yang profesionalisme (Caksana, 2019). Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian yang menunjukkan seberapa baik seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Tugas utama seorang guru meliputi pengajaran materi, memberikan bimbingan kepada siswa, serta melakukan penilaian untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan dapat tercapai. Selain itu, proses pembelajaran menjadi bagian penting yang menilai cara guru merancang, mengelola, dan menyampaikan materi dengan teknik yang tepat sehingga siswa dapat memahami dengan baik. Kinerja ini tidak hanya berorientasi pada hasil, melainkan juga pada cara proses pengajaran berlangsung secara interaktif dan efisien. Selanjutnya, pengembangan profesionalitas menjadi bagian penting, di mana guru diharapkan untuk terus memperbaiki kemampuan mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan penggunaan teknologi terkini. Dengan demikian, kinerja seorang guru mencerminkan sumbangsihnya dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan mendukung keberhasilan siswa secara menyeluruh.

Sekolah Menengah Atas (SMA), guru dihadapkan pada faktor tantangan untuk meningkatkaan kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik dari para guru menjkadi faktor yang penting dalam membantu institusi dalam mencapai tujuan pendidikan terutama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dalam pencapaian dari hasil belajar siswa. Hasil yang maksimal dari siswa, membuat seorang guru akan merasa berhasil dalam menjalan tugasnya dan akan menumbuhkan semangat dalam mengajar.

Peneliti memilih SMAN 1 Mirit, dikarenakan sma tersebut merupakan sekolah menengah atas negeri terbaik yang berada di kecamatan mirit. Sekolah ini menjadi impian bagi para siswa untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi dengan harapan dapat sebagai modal perantara siswa dalam memperoleh ilmu dan pengalaman yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya lulusan SMAN 1 Mirit yang melanjutkan pendidikan di Universitas-universitas favorit, seperti UGM, IPB, UB dan lain sebagainya. Selain melanjutkan pendidikan, lulusan SMAN 1 Mirit juga dipercaya oleh masyarakat sebagai lulusan yang berprestasi dan memiliki karakter yang pemberani, sopan dan baik, yang dimana hal ini membuat alumni SMAN 1 Mirit mudah dalam mencari pekerjaan dengan dibuktikan banyak lulusan sekolah ini yaang bekerja di PT besar, seperti Sinarmas Group, PT.ABC President Indonesia dan PT. Anggun Kreasi Garmen.

Keberhasilan yang di capai oleh SMA Negeri 1 Mirit tidak lepas dari peran dan kinerja pada guru. Kualitas pendidikan disetiap sekolah pastinya berbeeda-beda, namun dari perbedaan tersebut tetap terdapat satu faktor yang sama

dalam mempengaruhi kualitas pendidikan yaitu kontribusi kinerja dari setiap guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa adanya kinerja yang baik, tujuan dari pendidikan yang diharapkan akan sulit tercapai. Berdasarkan wawancara dengan waka kurikulum, bagian TU dan kepala sekolah di SMAN 1 Mirit, peneliti menemukan adanya fenomena kinerja guru di sekolah tersebut. Sekolah secara berkala melakukan evaluasi dan penilaian kinerja guru secara menyeluruh. Dimana guru diminta untuk membuat rancangan pembelajaran dan hasil dari pencapaianya untuk siswa yang akan dicapai selama satu periode kedepan. Selain itu, sekolah juga melakukan penilaian kinerja terhadap guru setiap satu periode atau enam bulan sekali melalui pembuatan RHK (Rencana Harian Kerja) yang dikumpulkan melalui e-Kinerja.

Dari hasil supervisi tersebut, kinerja guru di SMAN 1 Mirit dinilai sudah cukup baik, dan hal ini dikonfirmasi oleh wakil kepala kurikulum dengan peneliti. Berikut adalah rekap hasil supervisi penilaian kinerja menggunakan RHK di SMAN 1 Mirit.

Tabel I- 1
Hasil RHK Pada Setiap Periode

No	Tahun	Jumlah Guru	Minimal Target	Target tercapai (rata-rata guru selama 1 periode)
1	2022/2023	31	32 poin	38 poin
2	2023	31	32 poin	42 poin
3	2023/2024	32	32 poin	44 poin
4	2024	32	32 poin	44 poin

Sumber: Data SMAN 1 Mirit Tahun Ajaran 2022-2024

Keterangan skor poin

32 Poin = Cukup,

33-40 Poin = Baik,

41-50 = Sangat Baik,

Berdasarkan tabel I.1 di atas menunjukan bahwa guru di SMAN 1 Mirit mengalami kenaikan poin dalam penyelesaian RHK (Rencana Harian Kerja) yang dimana RHK ini dibuat oleh kepala sekolah untuk mengukur kinerja guru pada setiap periodenya. Skor poin tersebut diniali melalui 3 aspek yaitu, bagaimana guru memenuhi target pencapaian pembelajaran, pengembangan sistem pembelajaran yang digunakan dengan inovasi tersendiri, dan rencana kerja yang akan dilakukan untuk kedepanya. Untuk pemeberian poin yang dilakukan terhadap guru di SMAN 1 Mirit, dilakukan dengan minimal 11 poin untuk aspek guru memenuhi target pencapaian pembelajaran, 11 poin pengembangan sistem pembelajaran yang digunakan dengan inovasi tersendiri dan 10 poin untuk aspek rencana kerja yang akan dilakukan untuk kedepanya.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat disimpulkan keberhasilan yang dicapai oleh guru di SMAN 1 Mirit menyatakan bahwa guru mengalami peningkatan kinerja pada setiap tahunya. Hal ini menunjukan bahwa guru di SMAN 1 Mirit memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik pada guru SMAN 1 Mirit dibuktikan dengan adanya kenaikan poin penilaian pada setiap tahunya yang melebihi minimal target sebesar 32 poin. Bahkan untuk penilaian yang dilakukan pada tahun ajaran 2024 skor penilain yang diperoleh keseluruhan guru dengan rata-rata sebesar 44 poin, atau dapat dikatakan hampir mendekati nilai sempurna dari maksimal poin sebesar 50 poin. Namun, meskipun secara umum kinerja guru sudah terbilang cukup baik, tetapi terdapat beberapa kekurangan atau kesulitan yang dialami oleh sebagian kecil guru, misalnyaa

dalam hal menemukan inovasi pembelajaran yang akan diajarkan dan kecepatan mengajar. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, kinerja guru perlu dioptimalkan. Upaya ini membutuhkan penyesuaian kemampuan guru dengan tugas yang dijalankanya.

Kinerja dikatakan berhasil ditingkatkan, dapat dilihat dari pencapaian dalam proses belajar mengajar. Biasanya guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat kinerja yang lebih baik, sebab mereka merasa dihargai dan terpenuhi dalam kebutuhan profesional mereka. Dalam konteks ini, kinerja guru lebih ditekankan pada hasil yang dicapai melalui proses evaluasi, bukan sekedar pelaksanaan tugas administratif harian seperti penyusunan RHK. Evaluasi kinerja yang ada merupakan cerminan nyata dari kontribusi guru dalam mencapai target pembelajaran, pengembangan metode mengajar, serta keberhasilan guru dalam mencipatakan proses belajar yaang interaktif dan bermakna. Dengan demikian, peningkatan skor RHK bukan hanya menunjukkan kepatuhan terhadap rencana kerja, tetapi juga menggambarkan efektivitas guru dalam mentransformasikan rencana menjadi hasil belajar yang optimal. Penekanan ini menjadi penting karena kualitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kehadiran atau kelengkapan administrasi, tetapi lebih lebih pada bagaimana guru memberikan dampak nyata pada proses pembelajaran. Kinerja optimal dari guru tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada faktor psikologis yang mampu meningkatkan produktivitas salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menentukan seberapa tinggi seorang guru dapat mencapai kualitas kinerja yang diinginkan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia & Hersona (2021), menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana organisasi perlu memastikan bahwa karyawan merasa puas agar potensi manusianya dapat dioptimalkan dalam melaksanakan tugas mereka. Ada pula penalitian yang dilakukan oleh Ianaturodiah & Wahjudi (2020), yang menunjukan pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun lewat kepuasan kerja. Menurut Robbins & Judge (2009) dalam, Aprilia & Hersona (2021), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu perilaku yang dipresentasikan karyawan saat bekerja di dalam organisasi, di mana mereka menunjukkan perasaan positif berdasarkan penilaian mereka terhadap situasi kerja. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan tingkat kepuasan kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berasal dari status sosial yang tinggi, tetapi juga dari usaha mencapai tujuan yang sesuai dengan tekad karyawan. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi semua karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja serta mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini memiliki peran sebagai pemediasi antara *self-efficacy* dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja. Penelitian oleh Wibowo & Hidajat (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara motivasi dan efikesi diri terhadap kinerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terutama dalam faktor

kepemimpinan dan kepercayaan diri yang dimiliki oleh setiap individual. Dengan keperyaan diri yang tinggi dan kepemimpinan yang baik dapat membuat seorang karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan

Hasil wawancara dengan guru di SMAN 1 Mirit menunjukan bahwa, para guru akan merasakan kepuasan dalam bekerja, ketika guru mampu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan dan sesuai degan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu guru. Kepuasan kerja juga tercipta dari adanya kepemimpinan yang baik, yang dimana pemimpin selalu memberikan apreasi dan pengembangan pembelajaran terhadap para guru dan memotivasi guru dengan baik secara berkala. Selain faktor dari dalam diri kepuasan kerja guru di SMAN 1 Mirit juga di pengaruh oleh kualitas lingkungan kerja yang positif, dimana guru akan saling membantu dalam penyelesaian tugas yang dianggap kurang mereka kuasai. Biasanya guru yang sudah lama akan membantu guru baru beradaptasi dalam penyesuaian lingkungan, sebaliknya guru yang masih muda akan membantu guru yang kurang paham akan penggunaan Teknologi Informasi. Guru di SMAN 1 Mirit setiap bulanya akan dilakukan proses pengembangan diri dengan diikut sertakan dalam kegiatan pelatihan. Di SMAN 1 Mirit terdapat beberapa guru tamu yang dimana mereka bisa dijadikan guru tetap jika kinerja mereka baik, dan pada tahun ini guru tamu di SMAN 1 Mirit yang menjadi guru tetap berjumlah 5 orang guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yang optimal dapat ditingkatkan dengan faktor personal, yaitu kepercayaan diri. Perlu adanya upaya untuk peningkatan kepercayaan diri seorang guru. Kepercayaan diri adalah keyakinan dalam kemampuan untuk menjalankan tugas sebagai seorang pendidik. Kepercayaan diri yang kemudian disebut efikasi diri sangat penting dalam mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Jumiati & Kartika (2022), menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* secara signifikan memengaruhi kinerja guru. Efikasi diri dirasakan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mencapai standar kinerja yang dipengaruhi oleh berbagai peristiwa dalam hidup mereka. Seseorang dengan *self-efficacy* yang kuat akan memiliki kepercayaan yang tinggi tentang bagaimana dia dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan selalu berusaha untuk menemukan ide pemilikran yang baru dan mengembangkanya sehingga tercapailah kinerja yang tinggi.

Menurut Bandura (Gunawan & Susanto, 2013) dalam Ianaturodiah & Wahjudi (2020), menjelaskan bahwa efikesi diri merujuk pada keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam kemampuan dalam menyelesaikaan tugas. Semakin tinggi efikasi diri pada seseorang guru maka membuat guru tersebut semakin optimis dan yakin mampu mencapaai keberhasilan dalam menjalankan setiap tugas. Di SMAN 1 Mirit, kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang guru akan membuat diri mereka yakin dapat melaksanakan serta mengatur segala tindakan yang dibutuhkan dalam setiap keadaan terutama dalam kepercayaan diri saat menyampaikan pembelaajaran.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan guru di SMAN 1 Mirit, kepercayaan diri yang baik mampu membantu guru dalam melakukan rancangan pembelajaran, menerapkan rancangan sesaui dengan kebutuhan dan lingkungan kelas sehingga tercipta pembelajaran yang efektif. Guru dengan efikesi diri guru juga dapat memahami karakter siswa yang berbeda-beda. Menejeman kelas yang didasari dengan efikesi diri mampu membuat guru melakukaan pembelajaran dengan adil dan melibatkan siswa secara aktif dalam proses belajar. Selain tugas mengajar guru di SMAN 1 Mirit juga memiliki tugas dalam pengembang skill mereka di luar kelas yang berupa tugas membuat laporan sebagai penilain kemampuan mereka yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Selain kepercayaan diri yang dimiliki oleh setiap guru, faktor kepemimpinan yang diemban oleh kepala sekolah dalam dunia pendidikan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh Musta'in et al. (2014), membuktikan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Utomo & Anton Respati Pamungkas (2022), dimana Kepemimpinan spiritual berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memediasi secara signifikan hubungan tersebut. Dengan demikian kepala sekolah dalam memimpin organisasi memiliki tugas dalam memberikan arahan terhadap karyawan seperti guru, tenaga administrasi dan bahkan siswa. Selain itu kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk mengajak guru

mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan oleh instansi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Menurut Fry, 2003 dalam Pratama & Pareke (2024), kepemimpinan spiritual adalah seni yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam memobilitas orang lain agar mau bergabung untuk mencapai aspirasi bersama, melakukan motivasi, mencipatakan visi dan misi serta mengembangkan suatu budaya yang didasari dengan nilai – nilai yang dapat mempengaruhi orang lain.

Hal ini juga diterapkan oleh kepala sekolah SMAN 1 Mirit, dimana seorang kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengarahkan bawahanya dalam menjalankan tugas yang telah di sesuaikan dengan *Standar operating procedure* (SOP) yang berlaku. Spiritual leadership termasuk sikap, nilai, dan perilaku yang diperlukan untuk memotivasi diri dan orang lain (Rafsanjan, 2017) dalam Sulasmi & Akrim,(2023). Selain itu, spiritual leadeship menunjukkan sifat-sifat berikut: integritas, semangat, harapan, empati, jujur, sabar, dapat dipercaya, setia pada perusahaan, dan rendah hati.

Dari wawancara yang telah dilakukan kepada Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Kurikulum di SMAN 1 Mirit kepemimpinan spiritual memberikan dasar yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal. Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru di SMAN 1 Mirit berupa memberikan dorongan pengembangan ilmu dengan mengikut sertakan guru dalam proses pengembangan pembelajaran yang dilakukan secara bergantian. Kepala

sekolah memiliki visi tertetu yang digunakan untuk meningkatkan kemajuan sekolah dengan diukur melalui penilaian RHK (Rencana Harian Kerja) disetiap periode. Kepala sekolah juga memberikan apresiasi terhadap hasil penilaian RHK di setiap periodenya dengan memberikan penghargaan yang adil dalam memberikan penilaian tersebut. Cara menyesuaikan rancangan RHK yang dilakukan kepala sekolah disesuikan dengan kemapuan dan pencapaian guru dalam proses mengajar. Kepala sekolah juga memberikan perhatian terhadap para guru dengan memberikan izin kepada setiap guru yang berhalangan masuk namun harus menyertakan keterangan yang jelas. Dari semua aspek kepemimpinan spiritual, kepala sekolah memiliki keyakinan bahwa visi dan misi sekolah akan tercapai dengan kerjsama yang baik antar karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas mengenai hubungan antara pengaruh *self-efficacay* dan kepemimpinan spiritual, kinerja guru dan kepuasan kerja serta fenomena – fenomena yang terjadi di SMAN 1 Mirit maka penulis melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh *Self-Efficacy* dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Guru Di SMAN 1 MIRIT)".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan pengajuan perumusan masalah sebagi berikut.

"Bagaimana penaruh *self-efficacy* dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru di SMAN 1 Mirit dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi"

Sebagai penjabaran dan perumusan masalah, maka di fokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Self-Effiicacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru di SMAN 1 Mirit?
2. Apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru di SMAN 1 Mirit?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Mirit?
4. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Mirit?
5. Apakah Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Mirit?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai pemediasi antara *Self-Efficacy* terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Mirit?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh sebagai pemediasi antara kepemimpinan spiritual terhadap kinerja Guru di SMAN 1 Mirit?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar terhadap masalah lain yang tidak relavan dengan judul penelitian serta agar lebih terarah maka ruang penelitian ini dibatasi.

1. Penulis mentasi penelitian ini pada permasalahan pengaruh *self-efficacy* dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja

sebagai variabel mediasi. Responden yang diteliti adalah guru di SMAN 1 Mirit

2. Penelitian ini hanya di fokuskan pada variabel bebas berikut :

   a. Kinerja

      Kinerja menjadi tujuan akhir pada setiap usaha yang dilakukan baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Berdasarkan penjelasan Mangkunegara (2014:67) dalam Rohman (2020), hasil kerja atau performa seseorang diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh oleh individu saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya.

      Variabel dalam kinerja guru dapat diukur kedalam dalam beberapa indikator menurut Caksana (2019), mendefinisikan kinerja melalui beberapa indikator utama:

      1). Karakteristik individu seperti kepribadian dan dedikasi

      2). Hasil seperti kemampuan mengajar

      3). Merencanakan pembelajaran

      4). Mengevaluasi hasil pembelajaran

   b. Kepuasan kerja

      Menurut Robbins, 2012 dalam Rizky (2022), pengertian kepuasan adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Secara

empirik dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

Robbins & Judge (2009) dalam Sunarno & Liana (2019), menguraikan indikator kepuasan kerja melalui beberapa dimensi:

1). Pekerjaan Itu Sendiri *(The Work Itself)*
2). Kesempatan untuk Berkembang *(Opportunities for Promotion)*
3). Supervise atau Pengawasan *(Supervision)*
4). Hubungan dengan Rekan kerja *(Co-workers)*
5). .Kondisi Kerja *(Working Conditions)*

c. *Self-Efficacy*

Menurut (Suherman & Savitri, 2018) dalam Lestari & Darmawan (2014), kepercayaan diri, yang juga disebut sebagai teori kognitif sosial atau teori alasan sosial, mengacu pada keyakinan seseorang bahwa ia dapat melaksanakan suatu tugas. Keyakinan yang dimiliki oleh individu tentang kempuanya untuk mengoptimalkan motivasi, sumber daya kognitif, atau tindakan yang diperlukan guna mencapai suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu yang dimilikinya yang dimana akan dilakukan dengan usaha yang ekstra dan adanya keuletan serta ketekunan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Bandura (Gunawan & Susanto, 2013) dalam Ianaturodiah & Wahjudi (2020), indikator *self-efficacy* mencakup:

1). Tingkat Kesulitan *(Level)*
2). Kekuatan Keyakinan *(Strength)*

3). Generalisasi *(Generality)*

4). Persistensi dalam Menghadapi Hambatan

d. Kepemimpinan Spiritual

Spiritual leadership merupakan individu yang memiliki karakteristik memberikan pengaruh, memotivasi, menggerakkan, dan memberikan inspirasi kepada orang lain. Mereka menunjukkan kasih sayang, memberikan pelayanan melalui contoh yang baik, serta mampu mengimplementasikan nilai-nilai dan sifat-sifat yang berasal dari prinsip-prinsip ketuhanan untuk mencapai tujuan dalam perilaku kepemimpinan dan proses budaya (Tobroni (2015) dalam (Puspitasari, 2019).

Variabel dalam kepemimpinan spiritual dapat diukur kedalam dalam beberapa indikator, menurut Fry (2003) dalam Syafiq Nur setiawan (2024), sebagai berikut:

1). Visi *(Vision)*

2). Cinta Tanpa Pamrih *(Altruistic Love)*

3). Harapan/Keyakinan *(Hope/Faith)*

4). Arti/Panggilan *(Meaning/Calling)*

5). Kepemilikan *(Membershi)*

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Mirit.

2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Mirit.
3. Untuk mengetahui apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Mirit.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan spiritual berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMAN 1 Mirit.
5. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru SMAN 1 Mirit.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan khususnya tentang pengarug *self-efficacy* dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu, bagi SMAN 1 Mirit penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk menyusun suatu kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menanamkan sifat atau perilaku *Self-Efficacy* terhadap kinerja dan meningkatkan pengetahuan tentang Kepemimpinan Spiritual serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.